



Les informations
administratives et juridiques

Fonction publique territoriale

STATUT AU QUOTIDIEN

Mise en œuvre du congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)

Le projet de loi de transformation de la fonction publique

● n° 5 - mai 2019



3 503330 612224

**CENTRE INTERDÉPARTEMENTAL DE GESTION
DE LA PETITE COURONNE DE LA RÉGION ILE-DE-FRANCE**

1 rue Lucienne Gérard 93698 Pantin CEDEX
01 56 96 80 80 • info@cig929394.fr

www.cig929394.fr

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION
Jacques Alain Benisti

CONCEPTION, RÉDACTION, DOCUMENTATION
ET MISE EN PAGES

Direction de la diffusion statutaire,
de la documentation
et des affaires juridiques

STATUT COMMENTÉ

Sylvie Naçabal - Suzanne Marques
Philippe David

ACTUALITÉ DOCUMENTAIRE

Fabienne Caurant - Lisa Baudry
Véronique Leyral

MAQUETTE ET MISE EN PAGES

Michèle Frot-Coutaz - Marion Aldebert

© DILA - Paris 2019

ISSN 1152-5908 - CPPAP 1120 B 07382

Commission paritaire n°2175 ADEP

« En application de la loi du 11 mars 1957 (art. 41) et du code de la propriété intellectuelle du 1^{er} juillet 1992, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans autorisation expresse de l'éditeur. Il est rappelé à cet égard que l'usage abusif et collectif de la photocopie met en danger l'équilibre économique des circuits du livre ».

Sommaire

n° 5 › mai 2019

■ Statut commenté

STATUT AU QUOTIDIEN

Mise en œuvre du congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)	2
Le projet de loi de transformation de la fonction publique	12

■ Actualité documentaire

LE POINT SUR...

Réforme de la fonction publique	27
---------------------------------	----

ACTUALITÉ STATUTAIRE DU MOIS

31

À LIRE ÉGALEMENT

41

Mise en œuvre du congé pour invalidité temporaire imputable au service

Un décret du 10 avril 2019 permet la mise en œuvre du nouveau congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique territoriale, créé par l'ordonnance du 19 janvier 2017⁽¹⁾. Ce dispositif encadre la procédure de reconnaissance des accidents de service et des maladies professionnelles des fonctionnaires qui bénéficient désormais, dans certains cas, d'un régime de présomption d'imputabilité au service.

L'article 21 *bis* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, créé par l'ordonnance du 19 janvier 2017⁽¹⁾, a instauré un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), commun aux trois fonctions publiques, qui se substitue au congé pour accident ou maladie imputable au service prévu, pour la fonction publique territoriale, par l'article 57 2° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Le décret n°2019-301 du 10 avril 2019, publié au *Journal officiel* du 12 avril 2019, permet la mise en œuvre du CITIS dans la fonction publique territoriale. Il vient notamment

fixer les modalités d'octroi et de renouvellement du congé et précise ses effets sur la situation administrative du fonctionnaire. Il détermine également les obligations lui incombant ainsi que les prérogatives de contrôle dont dispose l'autorité territoriale.

À titre principal, le décret du 10 avril 2019 modifie le décret n°87-602 du 30 juillet 1987⁽²⁾ dans lequel il introduit un titre VI *bis* intégralement consacré au CITIS (articles 37-1 à 37-20 du décret).

Ce dispositif est réservé aux fonctionnaires territoriaux, titulaires et stagiaires, qui relèvent du régime spécial de sécurité sociale. Il entre en vigueur le 13 avril 2019. Des dispositions transitoires règlent notamment la situation des agents qui, à cette date, bénéficient d'un congé de maladie au titre d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle, ou qui ont déposé, avant cette date, une déclaration d'accident ou maladie professionnelle.

⁽¹⁾ Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique. Se reporter au numéro des *IAJ* de mai 2017.

⁽²⁾ Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a mis en ligne un guide pratique des procédures à mettre en œuvre en cas d'accidents de service ou de maladies professionnelles (3). Bien qu'il s'appuie sur la réglementation applicable aux fonctionnaires de l'État, il est possible de s'y référer s'agissant des fonctionnaires territoriaux compte tenu de la similitude des dispositifs réglementaires concernés.

Les principes généraux

Le fonctionnaire a droit à un CITIS lorsque son incapacité temporaire de travail est consécutive à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée en service dans les conditions définies par les II à IV de l'article 21 *bis* de la loi du 13 juillet 1983. La loi distingue les situations qui relèvent d'un régime de présomption d'imputabilité au service et celles pour lesquelles la preuve de l'imputabilité doit être apportée par le fonctionnaire ou ses ayants droit.

Article 21 *bis* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983

I.- Le fonctionnaire en activité a droit à un congé pour invalidité temporaire imputable au service lorsque son incapacité temporaire de travail est consécutive à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée en service définis aux II, III et IV du présent article. Ces définitions ne sont pas applicables au régime de réparation de l'incapacité permanente du fonctionnaire.

Le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite. Il a droit, en outre, au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident. La durée du congé est assimilée à une période de service effectif. L'autorité administrative peut, à tout moment, vérifier si l'état de santé du fonctionnaire nécessite son maintien en congé pour invalidité temporaire imputable au service.

II.- Est présumé imputable au service tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service.

III.- Est reconnu imputable au service, lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit en apportent la preuve ou lorsque l'enquête permet à l'autorité administrative de disposer des éléments suffisants, l'accident de trajet dont est victime le fonctionnaire qui se produit sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplit son service et sa résidence ou son lieu de restauration et pendant la durée normale pour l'effectuer, sauf si un fait personnel du fonctionnaire ou toute autre circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante est de nature à détacher l'accident du service.

IV.- Est présumée imputable au service toute maladie désignée par les tableaux de maladies professionnelles mentionnés aux articles L. 461-1 et suivants du code de la sécurité sociale et contractée dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions dans les conditions mentionnées à ce tableau.

Si une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies, la maladie telle qu'elle est désignée par un tableau peut être reconnue imputable au service lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit établissent qu'elle est directement causée par l'exercice des fonctions.

Peut également être reconnue imputable au service une maladie non désignée dans les tableaux de maladies professionnelles mentionnés aux articles L. 461-1 et suivants du code de la sécurité sociale lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit établissent qu'elle est essentiellement et directement causée par l'exercice des fonctions et qu'elle entraîne une incapacité permanente à un taux déterminé et évalué dans les conditions prévues par décret en Conseil d'État.

V.- L'employeur public est subrogé dans les droits éventuels du fonctionnaire victime d'un accident provoqué par un tiers jusqu'à concurrence du montant des charges qu'il a supportées ou supporte du fait de cet accident. Il est admis à poursuivre directement contre le responsable du dommage ou son assureur le remboursement des charges patronales afférentes aux rémunérations maintenues ou versées audit fonctionnaire pendant la période d'indisponibilité de celui-ci par dérogation aux dispositions de l'article 2 de l'ordonnance n° 59-76 du 7 janvier 1959 relative aux actions en réparation civile de l'État et de certaines autres personnes publiques.

VI.- Un décret en Conseil d'État fixe les modalités du congé pour invalidité temporaire imputable au service mentionné au premier alinéa et détermine ses effets sur la situation administrative des fonctionnaires. Il fixe également les obligations auxquelles les fonctionnaires demandant le bénéfice de ce congé sont tenus de se soumettre en vue, d'une part, de l'octroi ou du maintien du congé et, d'autre part, du rétablissement de leur santé, sous peine de voir réduire ou supprimer le traitement qui leur avait été conservé.

VII.- Les employeurs publics fournissent les données nécessaires à la connaissance des accidents de service et des maladies professionnelles. Un arrêté du ministre chargé de la fonction publique fixe les modalités pratiques de la collecte et du traitement de ces données.

(3) Ce guide est disponible sur le site www.fonction-publique.gouv.fr

La présomption d'imputabilité au service est applicable :

- à tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, dès lors qu'une faute personnelle ou toute autre circonstance particulière ne rend pas l'accident détachable du service,
- à toute maladie désignée par les tableaux de maladies professionnelles, mentionnées aux articles L. 461-1 et suivants du code de la sécurité sociale, contractée par le fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions dans les conditions mentionnées à ces tableaux.

Lorsque l'ensemble des conditions prévues par la loi sont réunies, l'accident ou la maladie est reconnu imputable au service sans que la preuve ait à en être apportée.

En revanche, la présomption d'imputabilité ne s'applique pas dans les situations suivantes :

- en cas d'accident de trajet dont le fonctionnaire est victime sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplit son service et sa résidence ou son lieu de restauration et pendant la durée normale pour l'effectuer. L'accident est reconnu imputable au service lorsque l'agent ou ses ayants droit en apportent la preuve ou lorsque l'enquête permet à l'autorité administrative de disposer d'éléments suffisants, sauf si un fait personnel ou toute autre circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante est de nature à détacher l'accident du service.
- lorsque la maladie contractée par le fonctionnaire est désignée dans un des tableaux mentionnés aux articles L. 461 et suivants du code de la sécurité sociale, mais qu'une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies. Le fonctionnaire ou ses ayants droit doivent établir qu'elle est directement causée par l'exercice des fonctions.
- lorsque la maladie n'est pas désignée par les tableaux de maladies professionnelles mais que l'agent ou ses ayants droit établissent qu'elle est essentiellement et directement causée par l'exercice des fonctions et qu'elle entraîne un taux d'incapacité permanente au moins égal à 25 %⁽⁴⁾.

Le fonctionnaire placé en CITIS conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à sa mise à la retraite. Il a également droit au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par l'accident ou la maladie. La durée du congé est assimilée à une période de service effectif. À tout moment, l'autorité administrative peut vérifier si l'état de santé de l'agent nécessite son maintien en CITIS.

⁽⁴⁾ Article R. 461-8 du code de la sécurité sociale.

La procédure d'octroi du congé

Le CITIS est accordé au fonctionnaire, sur sa demande. Il ne peut donc être prononcé d'office. La réglementation encadre la déclaration d'accident ou de maladie dans un délai déterminé, sous peine de rejet de la demande.

La déclaration d'accident ou de maladie

Le fonctionnaire en position d'activité qui souhaite obtenir un CITIS, ou son ayant droit, doit adresser à l'autorité territoriale une déclaration d'accident de service, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle, accompagnée des pièces nécessaires pour établir ses droits.

Cette déclaration, qui peut être transmise à l'administration par tout moyen, se compose de deux documents :

- un formulaire précisant les circonstances de l'accident ou de la maladie,
- un certificat médical indiquant la nature et le siège des lésions résultant de l'accident ou de la maladie ainsi que, le cas échéant, la durée probable de l'incapacité de travail en découlant.

Le formulaire type de déclaration, qui doit être complété par l'agent ou son ayant droit, lui est transmis par l'autorité territoriale dans un délai de quarante-huit heures suivant sa demande. La transmission peut être faite par voie dématérialisée si l'agent le précise dans sa demande.

Un formulaire type de déclaration est téléchargeable sur le site www.fonction-publique.gouv.fr

Comme précisé plus loin, lorsqu'un arrêt de travail est prescrit, celui-ci doit être adressé à l'autorité territoriale dans les quarante-huit heures.

Les délais de déclaration

→ En cas d'accident de service ou de trajet

La déclaration est adressée à l'autorité territoriale dans un délai de **quinze jours à compter de la date de l'accident**.

Par exception, dans l'hypothèse où le certificat médical constatant la nature et les lésions résultant de l'accident est établi ultérieurement, et **au plus tard dans le délai de deux ans à compter de la date de l'accident, le délai de quinze jours court à compter de la date de cette constatation médicale**.

→ En cas de maladie professionnelle

La déclaration est adressée à l'autorité territoriale dans un délai de **deux ans à compter, soit de la date de la première constatation médicale de la maladie, soit de**

la date de délivrance d'un certificat médical par lequel le fonctionnaire est informé d'un lien possible entre l'affection dont il est victime et son activité professionnelle.

Dans la mesure où les tableaux de maladies professionnelles établis par les articles L. 461-1 et suivants du code de la sécurité sociale font l'objet d'actualisations régulières, le décret prévoit que si la maladie a été médicalement constatée antérieurement à son inscription à ces tableaux, le délai de déclaration de deux ans court à compter de la date d'entrée en vigueur des modifications et adjonctions apportées à ces tableaux. Dans ce cas, la reconnaissance de maladie professionnelle ne produit d'effet que pour les congés, les honoraires médicaux et les frais directement entraînés par la maladie postérieurement à cette même date.

S'agissant des fonctionnaires occupant des emplois permanents à temps non complet dans plusieurs collectivités ou établissements publics, la déclaration est adressée à l'autorité territoriale auprès de laquelle il exerce les fonctions ayant conduit à la survenance de l'accident ou à l'apparition de la maladie.

Le non-respect des délais de déclaration est sanctionné par le rejet de la demande, sauf si le fonctionnaire justifie d'un cas

de force majeure (5), d'impossibilité absolue (6) ou de motifs légitimes (par exemple : hospitalisation ou événement familial grave), ou encore s'il entre dans le champ des dispositions de l'article L. 169-1 du code de la sécurité sociale relatif aux personnes victimes d'un acte de terrorisme, blessées ou impliquées lors de cet acte.

Pour la computation des délais, en l'absence de règles spécifiques définies par le décret du 30 juillet 1987, il convient de se référer aux articles 641 et 642 du code de procédure civile. Le délai court à compter de la date d'envoi de la déclaration par l'agent (cachet de la Poste faisant foi) ou de la remise de la déclaration à l'administration. Lorsque le délai expire normalement un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant (voir schémas ci-dessous).

Code de procédure civile

Article 641.- Lorsqu'un délai est exprimé en jours, celui de l'acte, de l'événement, de la décision ou de la notification qui le fait courir ne compte pas.

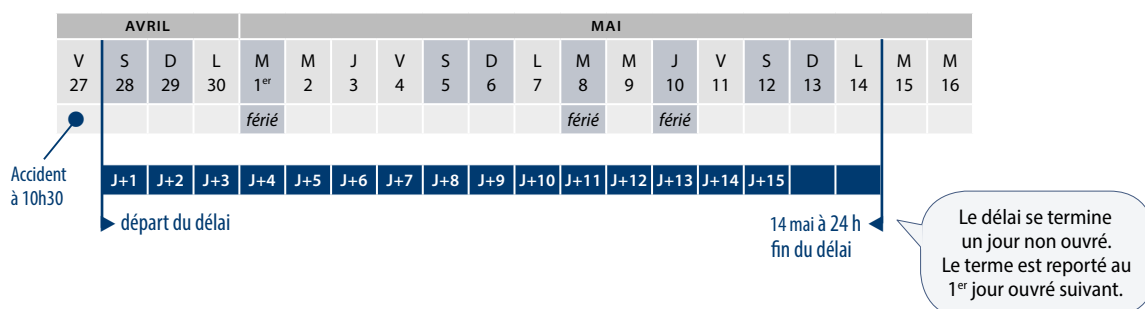
Article 642.- Tout délai expire le dernier jour à vingt-quatre heures.

Le délai qui expirerait normalement un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

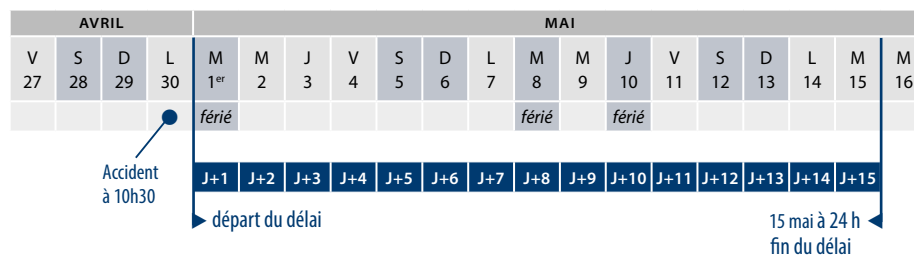
DÉCOMPTÉ DU DÉLAI DE DÉCLARATION D'UN ACCIDENT DE SERVICE OU DE TRAJET

(Source : Guide pratique (DGCL) des procédures Accidents de service - Maladies professionnelles)

→ Délai finissant un jour non ouvré



→ Délai finissant un jour ouvré



(5) La notion de force majeure recouvre un événement extérieur, imprévisible et irrésistible.

(6) Selon le guide de la DGAFP, l'impossibilité absolue désigne l'abolition des facultés physiques ou mentales (coma, crise de démence, accident mortel, etc.).

La transmission de l'arrêt de travail

Lorsque l'accident de service, l'accident de trajet ou la maladie professionnelle entraîne une incapacité temporaire de travail, le fonctionnaire doit adresser à l'autorité territoriale, dans les **48 heures suivant son établissement**, le certificat médical précisant la durée probable de son incapacité de travail.

Si l'arrêt de travail est envoyé au-delà de ce délai, le montant de la rémunération afférente à la période écoulée entre la date d'établissement de l'avis d'interruption de travail et sa date d'envoi peut être réduit de moitié. Cette réduction prend en compte le traitement indiciaire brut ainsi que les primes et indemnités perçues par le fonctionnaire, à l'exception de celles énumérées par les 1° à 10° de l'article 15 du décret du 30 juillet 1987.

On notera qu'à la différence du dispositif de droit commun, prévu par l'article 15 du décret, la réduction de rémunération peut être appliquée dès le premier envoi tardif de l'arrêt de travail.

Ainsi que le précise le guide, l'agent doit respecter deux délais distincts : le délai d'envoi de son arrêt de travail qui est, comme en droit commun, de 48 heures, et le délai d'envoi de sa déclaration qui varie en fonction de la situation. Le non-respect du délai de 48 heures ne doit pas rendre impossible la déclaration.

Par ailleurs, même si le fonctionnaire a transmis la déclaration d'accident ou de maladie dans le délai réglementaire, il ne peut bénéficier du CITIS que lorsque l'autorité administrative lui aura notifié la décision correspondante. Dans l'attente de cette décision, l'intéressé est placé en congé de maladie. Les honoraires et les frais médicaux liés à l'accident ou à la maladie demeurent à sa charge.

L'instruction de la demande

L'autorité territoriale instruit la demande de CITIS et se prononce sur l'imputabilité au service de l'accident ou de la maladie dans le respect de la présomption d'imputabilité posée par l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983. Dans ce cadre, elle peut notamment faire procéder à une expertise médicale du demandeur ou diligenter une enquête administrative. Dans certaines hypothèses, la commission de réforme est obligatoirement consultée pour avis.

La DGAFP souligne, dans le guide précité, que la présomption d'imputabilité doit permettre une reconnaissance rapide de l'imputabilité au service sans qu'il soit systématiquement nécessaire de recourir à une enquête administrative, une expertise médicale ou à la saisine de la commission de réforme.

En cas de déclaration au titre d'une maladie, le médecin chargé de la prévention ou, à défaut, un médecin du service de santé au travail, en est informé **(7)**.

S'il s'agit d'une maladie inscrite aux tableaux du code de la sécurité sociale, il indique à l'administration au vu des éléments dont il dispose, si la maladie satisfait ou non aux conditions de ces tableaux. Dans le cas contraire, il en informe l'administration et rédige un rapport à destination de la commission de réforme.

S'il s'agit d'une maladie qui n'est pas inscrite aux tableaux, un rapport est également requis.

En tout état de cause, l'autorité territoriale doit informer le service de médecine professionnelle, dans les plus brefs délais, à chaque accident de service ou maladie professionnelle **(8)**.

→ L'expertise médicale

L'autorité territoriale peut faire procéder à une expertise médicale du fonctionnaire par un médecin agréé :

- **en cas d'accident de service ou de trajet**, lorsque des circonstances particulières dont elle a eu connaissance lui paraissent de nature à détacher l'accident du service. L'expertise peut être utilisée par exemple pour vérifier la cohérence entre la lésion présentée et les circonstances d'un accident de service,

- **en cas de maladie inscrite aux tableaux du code de la sécurité sociale**, lorsque le médecin de prévention estime qu'elle ne satisfait pas à tous les critères des tableaux ou que les éléments dont il dispose ne lui permettent pas d'établir si elle y satisfait,

- **en cas de maladie non inscrite aux tableaux**, pour déterminer si elle a été directement et essentiellement causée par l'exercice des fonctions et si le taux d'incapacité permanente qu'elle est susceptible d'entraîner est au moins égal à 25%.

Le fonctionnaire doit se soumettre à cette expertise sous peine d'interruption du versement de sa rémunération jusqu'à ce que cette visite soit effectuée **(9)**.

→ L'enquête administrative

L'autorité territoriale peut diligenter une enquête administrative afin d'établir la matérialité des faits et les circonstances ayant conduit à la survenance de l'accident ou à l'apparition de la maladie.

(7) Article 37-7 du décret.

(8) Article 25 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

(9) Article 37-12 du décret du 30 juillet 1987.

➔ La saisine de la commission de réforme

La commission de réforme est obligatoirement consultée pour avis dans les hypothèses suivantes (10) :

- accident de service, lorsqu'une faute personnelle du fonctionnaire ou toute autre circonstance particulière est potentiellement de nature à faire détacher l'accident du service,
- accident de trajet, lorsqu'un fait personnel du fonctionnaire ou toute autre circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante est potentiellement de nature à détacher l'accident du service,
- affection résultant d'une maladie présumée imputable au service, lorsque l'ensemble des conditions mentionnées aux tableaux du code de la sécurité sociale ne sont pas remplies,
- maladie non inscrite aux tableaux des maladies professionnelles, afin qu'elle détermine si l'affection est essentiellement et directement causée par l'exercice des fonctions et si elle susceptible d'entraîner un taux d'incapacité permanente au moins égal à 25 % (11).

La commission de réforme peut faire procéder à toutes mesures d'instructions, enquêtes et expertises qu'elle estime nécessaires (12). Si elle fait procéder à une expertise, le fonctionnaire doit s'y soumettre sous peine d'interruption du versement de sa rémunération jusqu'à ce que cette visite soit effectuée (13).

L'avis de la commission de réforme est communiqué au fonctionnaire sur sa demande. Lorsque la décision de l'autorité territoriale diffère de l'avis qu'elle a délivré, son secrétariat est informé (14).

La décision de l'autorité territoriale

Le bénéfice du CITIS est subordonné à une décision de l'autorité territoriale. Dans l'attente, si le fonctionnaire est dans l'incapacité d'exercer ses fonctions et qu'un arrêt de travail lui a été délivré, il est placé en congé de maladie.

➔ Les délais d'instruction

Aux termes de l'article 37-5 du décret du 30 juillet 1987, l'autorité territoriale se prononce sur l'imputabilité au service dans les délais suivants :

- en cas d'accident de service ou de trajet, un mois à compter de la date de réception de la déclaration,
- en cas de maladie professionnelle, deux mois à compter de la date de la réception de la déclaration et, le cas échéant, des résultats des examens complémentaires prescrits par les tableaux de maladies professionnelles.

Par dérogation, un délai complémentaire d'instruction de trois mois, qui s'ajoute aux délais précités, peut être imputé à l'autorité territoriale dans les situations suivantes :

- lorsqu'une enquête administrative est diligentée à la suite d'un accident de trajet ou lorsque la maladie déclarée comme contractée en service ne figure pas dans les tableaux des maladies professionnelles du code de la sécurité sociale,
- en cas d'examen du fonctionnaire par le médecin agréé,
- en cas de saisine de la commission de réforme.

L'autorité territoriale est tenue d'informer l'agent, ou ses ayants droit, de la prolongation du délai d'instruction.

Un tableau récapitulatif est proposé page suivante.

➔ Le CITIS provisoire

Au terme du délai d'instruction, si l'autorité territoriale n'est pas en mesure de prendre une décision, l'agent est placé en CITIS à titre provisoire pour la durée d'incapacité de travail indiquée sur le certificat médical joint à la déclaration.

Cette mesure provisoire, qui prend la forme d'un arrêté, est notifiée à l'intéressé dans les conditions de droit commun. Le CITIS provisoire produit les mêmes effets que le CITIS accordé sur reconnaissance de l'imputabilité au service de l'accident ou de la maladie. L'agent bénéficie notamment de son plein traitement et du remboursement par l'employeur local des honoraires et frais médicaux directement entraînés par l'accident ou la maladie. Cependant, l'arrêté doit préciser que la décision d'octroi du CITIS peut être retirée si l'imputabilité au service est refusée.

La DGAFP précise que le placement en CITIS provisoire doit demeurer exceptionnel, compte tenu des conséquences financières potentielles pour l'agent en cas de décision finale refusant l'imputabilité au service de l'accident ou de la maladie.

➔ La décision sur l'imputabilité au service et l'octroi du CITIS

À l'issue de l'instruction, l'autorité territoriale se prononce sur l'imputabilité au service. Sa décision est notifiée au fonctionnaire, ou à son ayant droit, dans les conditions de droit commun.

Lorsque l'imputabilité au service de l'accident ou de la maladie est reconnue, l'agent est placé en CITIS pour la durée indiquée sur l'arrêt de travail joint à la déclaration. Lorsque

(10) Articles 37-6 à 37-9 du décret.

(11) Article R. 461-8 du code de la sécurité sociale.

(12) Article 16 de l'arrêté du 4 août 2004 relatif aux commissions de réforme des agents de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

(13) Articles 37-12 du décret.

(14) Article 31 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.

DÉLAIS D'INSTRUCTION DE LA DEMANDE DE CITIS

(Guide de la DGAFP)

	Accident de service	Accident de trajet	Maladie professionnelle
Délai d'instruction	1 mois	1 mois	2 mois
Point de départ du délai	Réception du dossier* : – la déclaration – et le certificat médical	Réception du dossier* : – la déclaration – et le certificat médical	Réception du dossier complet : – la déclaration – le certificat médical – et, le cas échéant, des résultats des examens complémentaires prescrits par les tableaux de maladies professionnelles
Délai supplémentaire	3 mois	3 mois	3 mois
Cas ouvrant droit à un délai supplémentaire	–	Enquête administrative	Enquête administrative si la maladie n'est pas inscrite au tableau
	Examen du fonctionnaire par le médecin agréé		
	Saisine de la commission de réforme		

* Lorsque les deux éléments ne sont pas envoyés simultanément, le délai commence à courir à réception du dernier élément reçu.

sa demande a été présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire, d'un congé de longue maladie ou de longue durée, la première période de CITIS part du premier jour du congé initialement accordé.

En revanche, dans le cas où l'imputabilité au service est refusée, le fonctionnaire demeure le cas échéant soumis au régime des congés de maladie de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984. S'il a été placé en CITIS à titre provisoire dans les conditions indiquées plus haut, l'administration retire sa décision et prend les mesures nécessaires pour régulariser la situation de l'intéressé. Dans ce cadre, l'agent devra reverser les sommes qui lui ont été indûment versées au titre du CITIS provisoire.

S'agissant du fonctionnaire occupant un emploi permanent à temps non complet dans plusieurs collectivités ou établissements, la décision relative au CITIS est prise par l'autorité territoriale auprès de laquelle il exerce les fonctions ayant conduit à la survenance de l'accident ou à l'apparition de la maladie est intervenu. Cette décision est transmise sans délai aux autres employeurs du fonctionnaire qui le placent aussi en CITIS pour la même durée⁽¹⁵⁾.

⁽¹⁵⁾ Article 37-20 du décret.

La situation du fonctionnaire pendant le CITIS

Pendant le CITIS, l'agent demeure en position d'activité. Il bénéficie des garanties attachées à cette position et reste soumis aux obligations liées à la qualité de fonctionnaire. Il doit en outre respecter les obligations spécifiques imposées aux agents en CITIS par le décret du 30 juillet 1987.

En l'absence de disposition expresse en ce sens, le placement du fonctionnaire territorial en CITIS ne rend pas son emploi vacant⁽¹⁶⁾. Pendant cette période, le recrutement d'un agent contractuel sur le fondement de l'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984 peut être envisagé afin d'assurer son remplacement temporaire. Toutefois, en l'état actuel du texte, le CITIS ne figure pas parmi les motifs d'absence autorisant un tel recrutement. Le projet de loi de transformation de la fonction publique prévoit une disposition l'autorisant.

Les jours de CITIS sont considérés comme service accompli pour la détermination des droits à congés annuels.

⁽¹⁶⁾ On signalera que le dispositif applicable à la fonction publique de l'État prévoit que l'emploi du fonctionnaire en CITIS depuis plus de douze mois consécutifs peut être déclaré vacant. Ce principe est assorti d'une réintégration en surnombre en cas d'absence de poste vacant lors de la reprise de fonctions (articles 47-11 et 47-12 du décret n°86-442 du 14 mars 1986). Ces principes ne figurent pas dans les dispositions introduites dans le décret du 30 juillet 1987.

La rémunération

Conformément à l'article 21 *bis* de la loi du 13 juillet 1983, le bénéficiaire du CITIS perçoit l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à sa mise à la retraite.

On rappellera que pour le CITIS, le jour de carence ne s'applique pas (17).

Il conserve ses avantages familiaux ainsi que, le cas échéant, l'indemnité de résidence qu'il percevait au moment où il a été placé en congé s'il continue de résider dans la localité où il habitait, ou si son conjoint ou ses enfants à charge continuent d'y résider. En cas de changement de résidence, il a droit à l'indemnité la plus avantageuse de celles afférentes aux localités où le fonctionnaire, son conjoint ou ses enfants, résident habituellement, dans la limite de l'indemnité de résidence qu'il percevait lorsqu'il exerçait ses fonctions (18).

Les fonctionnaires exerçant leurs fonctions à temps partiel qui bénéficient d'un CITIS perçoivent la fraction du traitement auquel ils auraient droit dans cette situation, conformément à l'article 9 du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 modifié. À l'issue de la période de travail à temps partiel, s'ils demeurent en CITIS, ils recouvrent les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein.

La prise en charge des frais médicaux

L'agent bénéficie de la prise en charge par le budget de la collectivité ou de l'établissement des honoraires et autres frais médicaux directement entraînés par l'accident ou la maladie professionnelle.

S'agissant du fonctionnaire occupant un emploi permanent à temps non complet dans plusieurs collectivités ou établissements publics, les honoraires et frais médicaux sont pris en charge par la collectivité ou l'établissement auquel la survenance de l'accident ou l'apparition de la maladie est imputable.

L'exercice d'une activité rémunérée

Le fonctionnaire placé en CITIS doit cesser toute activité rémunérée, à l'exception des activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation ou encore de la production des œuvres de l'esprit et des droits d'auteur au sens des articles L. 112-1 à L. 112-3 du code de la propriété intellectuelle (19).

La méconnaissance de cette obligation entraîne l'interruption du versement de la rémunération. L'autorité territoriale prend les mesures nécessaires au reversement des sommes perçues par l'agent depuis cette date au titre du traitement indiciaire et ses accessoires. La rémunération est rétablie à compter du jour où l'intéressé a cessé toute activité rémunérée non autorisée.

Le contrôle médical

L'autorité territoriale peut, à tout moment, faire procéder à une visite de contrôle par un médecin agréé afin de vérifier si l'état de santé de l'agent nécessite son maintien en CITIS.

Dès lors que le congé initial a été prolongé au-delà de six mois, une visite de contrôle par le médecin agréé est effectuée au moins une fois par an (20).

L'agent doit se soumettre à cette visite de contrôle sous peine d'interruption du versement de sa rémunération jusqu'à ce que cette visite soit effectuée (21). L'autorité territoriale, tout comme l'agent, ont la faculté de saisir la commission de réforme pour avis sur les conclusions du médecin agréé.

L'obligation d'information en cas d'absence ou de changement de domicile

Le fonctionnaire en CITIS est tenu d'informer l'autorité territoriale de tout changement de domicile, sauf en cas d'hospitalisation. Toute absence de son domicile de plus de deux semaines doit également être signalée à l'administration, avec indication des dates et lieux de séjour.

S'il ne satisfait pas à cette obligation, le versement de sa rémunération peut être interrompu jusqu'à ce qu'il régularise sa situation (22).

La carrière

Le temps passé en CITIS, y compris les périodes durant lesquelles le versement du traitement a été interrompu, est pris en compte pour la détermination des droits à l'avancement d'échelon et de grade. Il est également pris en considération pour la constitution et la liquidation des droits à pension civile de retraite (23).

(17) Article 115 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018.

(18) Article 37-13 du décret.

(19) Article 37-15 du décret.

(20) Article 37-10 du décret.

(21) Article 37-12 du décret.

(22) Article 37-14 du décret.

(23) Article 37-16 du décret.

La fin du congé et la situation à l'issue du CITIS

La reconnaissance de l'imputabilité au service de l'accident ou de la maladie permet au fonctionnaire de bénéficier d'un CITIS jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre ses fonctions ou, le cas échéant, jusqu'à sa mise à la retraite. Il appartient à la commission de réforme de donner son avis sur l'aptitude à la reprise ou sur le caractère provisoire ou définitif de l'inaptitude constatée.

Lorsque le fonctionnaire est guéri ou que les lésions résultant de l'accident de service, de l'accident de trajet ou de la maladie professionnelle sont stabilisées, le médecin délivre à l'intéressé un certificat final de guérison ou de consolidation. Ce certificat est transmis par l'agent à l'autorité territoriale (24).

Selon le guide de la DGAFP, la consolidation correspond un état de santé stabilisé qui a atteint un stade auquel il ne peut plus s'améliorer et ne nécessite plus de soins en dehors de soins d'entretien visant à ce qu'il ne se dégrade pas.

Par ailleurs, on rappellera que le Conseil d'État a jugé, sur la base de la réglementation antérieure, que le congé pouvait aller au-delà de la date de consolidation, dès lors que l'agent n'était pas apte à la reprise (25).

→ La reprise d'une activité professionnelle

Au terme du congé, le fonctionnaire apte à reprendre ses fonctions est réintégré dans son emploi ou, à défaut, réaffecté dans un emploi correspondant à son grade (26).

Selon l'article 57 (4° bis) de la loi du 26 janvier 1984, la reprise du service peut prendre la forme d'un travail à temps partiel pour motif thérapeutique, sur demande du fonctionnaire accompagnée d'un certificat médical établi par son médecin traitant. L'autorisation peut être accordée, après avis favorables concordants du médecin traitant et du médecin agréé, pour une période maximale de six mois, renouvelable une fois. En cas de désaccord, la commission de réforme est saisie.

En cas d'inaptitude aux fonctions de son grade, le fonctionnaire peut bénéficier, sur sa demande, d'un reclassement dans un autre cadre d'emplois, emploi ou corps dans les conditions fixées par le décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 (27).

(24) Article 37-17 du décret.

(25) Conseil d'État, 29 octobre 2012, req. n°332387.

(26) Article 37-11 du décret.

(27) Décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions. Le PPR a été commenté dans le numéro des *IAJ* de mars 2019.

Afin d'accompagner sa transition professionnelle, il peut se voir proposer une période de préparation au reclassement (PPR) conformément au dispositif introduit par le décret n°2019-172 du 5 mars 2019 (28).

→ La prolongation du CITIS

Le CITIS est accordé pour la durée de l'arrêt de travail. Au terme de cette période, l'état de santé du fonctionnaire est médicalement réexaminé. En cas de prolongation de l'arrêt de travail, il transmet le nouveau certificat médical précisant la durée probable de son incapacité de travail à l'autorité territoriale, dans les mêmes conditions que le certificat initial (29).

Dans l'hypothèse où l'autorité territoriale s'interroge sur le lien entre le nouvel arrêt de travail et l'accident ou la maladie professionnelle, elle peut demander au médecin agréé d'effectuer une contre-visite. En cas de prolongation du CITIS au-delà de six mois, une visite de contrôle est obligatoirement effectuée par le médecin agréé au moins une fois par an.

→ L'admission à la retraite pour invalidité

Si le fonctionnaire se trouve, en raison des lésions résultant de l'accident ou de la maladie professionnelle, dans l'impossibilité permanente de continuer ses fonctions il peut, sur sa demande, être admis à la retraite pour invalidité dans les conditions fixées par le décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 précité.

La rechute

Après la date de la guérison apparente ou de la consolidation de la blessure, toute modification de l'état de santé du fonctionnaire constatée médicalement et qui nécessite un traitement médical, peut justifier l'octroi d'un nouveau CITIS.

La rechute doit être déclarée par le fonctionnaire dans le délai d'un mois à compter de sa constatation médicale. La déclaration de rechute est adressée, dans les mêmes formes que la déclaration initiale, à l'employeur local dont relève le fonctionnaire à la date où il effectue cette déclaration.

En cas d'arrêt de travail, celui-ci doit de la même façon être transmis à l'autorité territoriale dans les quarante-huit heures de sa délivrance.

La demande de CITIS liée à la rechute est appréciée par l'autorité territoriale dans les conditions de droit commun, sans préjudice de la reconnaissance de l'imputabilité au service antérieurement accordée.

(28) Le PPR a été commenté dans le numéro des *IAJ* de mars 2019.

(29) Article 37-9 du décret.

Les droits du fonctionnaire en mobilité

Le bénéficiaire du CITIS est ouvert au fonctionnaire territorial qui, au titre d'une mobilité, occupe un emploi conduisant à pension auprès d'un employeur public. Le congé est accordé dans les conditions suivantes :

- En cas d'accident survenu ou de maladie contractée pendant la mobilité :

le congé est accordé par l'employeur d'affectation du fonctionnaire à la date de la déclaration, dans les conditions prévues par le décret du 30 juillet 1987 précité.

- En cas de maladie contractée avant la mobilité pendant une période d'activité dans un emploi conduisant à pension auprès d'un autre employeur public relevant de la loi du 13 juillet 1983 :

le congé est accordé par l'employeur d'accueil du fonctionnaire à la date de la déclaration, après avis de l'employeur d'origine.

- En cas de rechute liée à un accident ou à une maladie antérieurement reconnu imputable au service survenu pendant une période d'activité dans un emploi conduisant à pension auprès d'un autre employeur public relevant de la loi du 13 juillet 1983 :

le congé est accordé par l'employeur d'accueil du fonctionnaire à la date de la déclaration de rechute, après avis de l'employeur d'origine, au regard de la décision de reconnaissance d'imputabilité dont bénéficie le fonctionnaire.

Dans ces deux derniers cas, les sommes versées par l'employeur d'accueil au titre du maintien du traitement, des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par l'accident ou la maladie ainsi que les cotisations ou contributions versées par lui sont remboursés par l'employeur d'origine.

Pour les fonctionnaires qui effectuent une mobilité par voie de mise à disposition, la décision d'octroi du CITIS est prise par la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine. Celui-ci supporte les charges qui en résultent **(30)**.

Les droits du fonctionnaire retraité

Le fonctionnaire territorial radié des cadres et admis à la retraite ne peut plus prétendre au placement en CITIS. En revanche, il peut demander à l'autorité territoriale ayant prononcé sa radiation des cadres à bénéficier, dans les mêmes conditions que les fonctionnaires en activité, du remboursement des honoraires et autres frais médicaux directement liés à un accident ou une maladie imputable au service.

Les droits au remboursement sont ouverts dans les cas suivants :

- lorsque la radiation des cadres et la mise à la retraite pour invalidité ont découlé de l'accident ou de la maladie reconnue imputable au service,
- lorsqu'une rechute de l'accident ou de la maladie reconnu imputable au service alors que le fonctionnaire était en activité, s'est déclarée après son départ à la retraite,
- lorsqu'une maladie imputable au service s'est déclarée postérieurement à la radiation des cadres.

Les dispositions transitoires

L'article 15 du décret n°2019-301 du 10 avril 2019 règle la situation des fonctionnaires territoriaux qui, à la date d'entrée en vigueur du nouveau dispositif, sont placés en congé de maladie pour un accident de service ou une maladie professionnelle ou ont déposé une déclaration d'accident ou de maladie avant cette date.

Les fonctionnaires en congé de maladie à la suite d'un accident ou d'une maladie imputable au service continuent de bénéficier de ce congé jusqu'à son terme. Toute prolongation de ce congé postérieure au 13 avril 2019 est accordée dans les conditions prévues par le nouveau dispositif.

Les conditions de forme et de délais prévues par les articles 37-2 à 37-7 du décret du 30 juillet 1987 pour l'octroi du CITIS ne sont pas applicables aux fonctionnaires ayant déposé une déclaration d'accident ou de maladie professionnelle avant le 13 avril 2019.

Les délais de déclaration mentionnés à l'article 37-3 du décret courent à compter du 1^{er} juin 2019 lorsqu'un accident ou une maladie professionnelle n'a pas encore fait l'objet d'une déclaration avant cette date. ■

(30) Article 6 III du décret n°2008-580 du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux.

Le projet de loi de transformation de la fonction publique

Conformément aux orientations fixées par le Premier ministre lors du comité interministériel de la transformation publique le 1^{er} février 2018, un projet de loi visant à moderniser la fonction publique a été déposé le 27 mars 2019 au Parlement⁽¹⁾. Le gouvernement a engagé la procédure accélérée sur ce texte qui devrait être adopté cet été.

Le projet de loi de transformation de la fonction publique a pour objectif de :

- promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics,
- transformer et simplifier la gestion des ressources humaines,
- simplifier le cadre de gestion des agents publics,
- favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles,
- renforcer l'égalité professionnelle.

Outre une importante refonte des instances de dialogue social, ce projet impacte différents domaines tels que la discipline, la déontologie et le temps de travail. Il prévoit également l'élargissement du recours au contrat et introduit un dispositif de rupture conventionnelle dans la fonction publique ainsi qu'une indemnité de fin de contrat pour les situations les plus précaires. Il contient en outre des mesures visant à renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à favoriser les parcours professionnels des agents en situation de handicap. S'agissant de l'égalité femmes-hommes, il transpose les stipulations essentielles de l'accord majoritaire conclu le 30 novembre 2018.

Un certain nombre de ces dispositions nécessiteront l'intervention du pouvoir réglementaire. Un décret devrait par exemple déterminer la liste des autorisations spéciales d'absence et leurs conditions d'octroi.

Par ailleurs, le projet de loi habilite le gouvernement à prendre par ordonnances des mesures relevant du domaine de la loi concernant notamment :

- la participation des employeurs publics à la protection sociale complémentaire des agents,
- l'organisation et le fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée,
- la formation et ses mécanismes de financement.

Sont présentées dans le cadre de ce dossier, les principales dispositions issues du projet de loi adopté par l'Assemblée nationale le 28 mai 2019 qui intéressent directement les employeurs territoriaux.

⁽¹⁾ Projet de loi de transformation de la fonction publique n° 1802.

■ La refonte des instances de dialogue social

Le projet de loi de transformation de la fonction publique vise à réformer en profondeur le dialogue social, au moyen notamment d'une réorganisation de ses instances et de leurs compétences. Il modifie en conséquence le champ du droit de participation des fonctionnaires garanti par l'article 9 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Ces derniers pourront ainsi participer à ce titre, par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant au sein des organismes consultatifs, non seulement à l'organisation et au fonctionnement des services publics et à l'élaboration des règles statutaires, mais aussi à la « *définition des orientations en matière de politique de ressources humaines* ». L'examen des décisions individuelles sera en revanche limité à celles dont la liste sera établie par un décret en Conseil d'État. Le projet de loi prévoit en effet de restreindre le nombre de décisions individuelles soumises à un avis préalable des commissions administratives paritaires. S'agissant des carrières et de la mobilité des fonctionnaires, les employeurs publics auront en revanche à définir, après avis d'une instance nouvellement créée, des lignes directrices de gestion.

Les comités sociaux territoriaux

➔ Les conditions de création de ces nouvelles instances

Le projet de loi prévoit tout d'abord la création d'une nouvelle instance, issue de la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT), dénommée dans la fonction publique territoriale « *comité social territorial* » (CST). Une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail pourra cependant être instituée au sein même du CST.

Cette instance unique devrait être mise en place lors du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique, soit à compter de 2022. Dans le secteur privé, le regroupement des instances représentatives du personnel a déjà été opéré par l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise.

Un comité social territorial sera créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents. Pour les collectivités et établissements employant moins de 50 agents, l'instance sera placée auprès du centre de gestion (ou des centres interdépartementaux franciliens), à l'instar des actuels comités techniques.

Le projet de loi prévoit également la possibilité de créer des comités sociaux territoriaux communs :

- soit à une collectivité territoriale et un ou plusieurs établissements publics rattachés à cette collectivité,

- soit à un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) et à l'ensemble ou à une partie des communes membres et à l'ensemble ou une partie des établissements publics qui leur sont rattachés.

La décision de créer un comité social territorial compétent à l'égard des agents de ces collectivités et établissements sera prise par délibérations concordantes des organes délibérants concernés et à condition que l'effectif global soit au moins égal à 50 agents.

Sur décision de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement, un comité social territorial pourra en outre être créé dans les services ou groupes de services dont la nature ou l'importance le justifie.

S'agissant de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, elle sera instituée au sein du CST des collectivités et des établissements publics employant 300 agents au moins (pour rappel, le seuil actuel de création d'un CHSCT est fixé à 50 agents). Les députés ont cependant adopté par voie d'amendement l'abaissement de ce seuil de création obligatoire d'une formation spécialisée à 200 agents.

La création de cette formation spécialisée sera facultative en dessous de ce seuil : l'organe délibérant pourra décider sa création « *lorsque l'existence de risques professionnels particuliers le justifie* ».

Dans les services départementaux d'incendie et de secours, elle sera créée par décision de l'organe délibérant, sans condition d'effectifs.

Enfin, une formation spécialisée complémentaire pourra être créée par délibération pour une partie des services, en cas de risques particuliers.

➔ Les compétences des CST

Cette nouvelle instance sera compétente pour débattre des sujets d'intérêt collectif. Les CST reprendront pour l'essentiel les compétences aujourd'hui exercées par les CT et les CHSCT, notamment en matière d'organisation des services et d'orientation des politiques de ressources humaines.

Ils seront en outre consultés sur les lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. Des lignes directrices, arrêtées par l'autorité territoriale après avis du comité social territorial, fixeront en effet les orientations générales de la collectivité ou de l'établissement sur ces questions. Toutefois, l'autorité territoriale disposera toujours de son pouvoir d'appréciation pour tenir compte des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

L'autorité territoriale devra communiquer ces lignes directrices de gestion aux agents.

Concernant la promotion interne, les centres de gestion devront recueillir, préalablement à l'avis de leur propre comité social territorial, l'avis des comités sociaux territoriaux des collectivités et établissements affiliés à titre obligatoire ou à titre volontaire s'ils ont confié au centre de gestion l'établissement des listes d'aptitude. Une disposition issue d'un amendement prévoit qu'un décret viendra préciser les modalités de consultation des CST des collectivités affiliées au centre de gestion sur les lignes directrices de gestion établies en matière de promotion interne.

La mise en œuvre des lignes directrices de gestion devra faire l'objet d'un bilan, sur la base des décisions individuelles, devant le comité social territorial.

Lorsque le CST comprendra une formation spécialisée, celle-ci exercera les attributions relatives à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène et à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation et à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes, sauf si ces questions sont en lien avec un projet de réorganisation des services.

Les compétences des CST ont été complétées par voie d'amendements afin qu'ils puissent également connaître des enjeux et des politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations, des questions liées à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus et aux enjeux liés à la déconnexion.

Les modalités d'application de ces dispositions seront fixées par décret en Conseil d'État.

Les commissions administratives paritaires

→ La nouvelle organisation des CAP

L'organisation des commissions administratives paritaires sera simplifiée et harmonisée dans la fonction publique.

Dans la fonction publique territoriale, le projet de loi maintient la création d'une CAP pour chaque catégorie A, B et C (cette architecture est d'ailleurs étendue à la fonction publique de l'État), mais supprime l'organisation en groupes hiérarchiques. Pour rappel, chaque catégorie comprend actuellement deux groupes hiérarchiques dans lesquels sont répartis les différents grades. Les fonctionnaires d'une catégorie pourront ainsi se prononcer sur la situation individuelle des fonctionnaires relevant de la même catégorie, sans distinction de cadre d'emplois et de grade. Ce nouveau principe sera également

valable lorsque la CAP siège en formation disciplinaire (lire plus loin les précisions sur ce dernier point).

Comme l'avait souligné le Conseil d'État dans son avis sur le projet de loi, la dérogation au principe général du droit selon lequel un agent public ne peut siéger dans une formation qui lui permettrait d'apprécier la manière de servir d'un agent d'un grade hiérarchiquement supérieur au sien nécessite l'intervention du législateur.

Par ailleurs, la possibilité de créer une CAP unique pour plusieurs catégories hiérarchiques sera ouverte en cas d'insuffisance des effectifs.

L'organisation des commissions consultatives paritaires, compétentes à l'égard des agents contractuels et récemment mises en place, pourrait également être simplifiée. Un amendement adopté en ce sens pourrait permettre la mise en place d'une CCP unique par collectivité ou établissement, compétente à l'égard de l'ensemble des agents contractuels, sans distinction de catégorie.

→ Le recentrage des compétences des CAP

Le projet de loi procède à un recentrage des attributions des CAP en supprimant l'avis préalable de cette instance sur les questions liées à la mobilité, à l'avancement et à la promotion des fonctionnaires territoriaux.

L'avis préalable de la CAP compétente sera maintenu s'agissant des décisions individuelles liées au stage, au temps partiel, à la disponibilité, à l'évaluation, à la discipline, au licenciement pour insuffisance professionnelle et au refus de démission. D'autres décisions pourront être soumises à un avis préalable de la CAP par voie réglementaire.

L'exposé des motifs du projet de loi précise que ces évolutions visent à « *déconcentrer les décisions individuelles au plus près du terrain* » et à « *doter les managers des leviers de ressources humaines nécessaires à leur action, dans le respect des garanties individuelles des agents publics* ».

La création de nouveaux centres interdépartementaux de gestion

Le projet de loi prévoit la possibilité de création de centres interdépartementaux de gestion, par délibérations concordantes des conseils d'administration de centres de gestion de départements limitrophes, après avis de leurs comités sociaux territoriaux.

Les délibérations mentionneront le siège du centre interdépartemental et, pour les centres relevant de régions différentes, le centre de gestion chargé d'assurer la coordination au niveau régional ou interrégional.

En contrepartie, de nouvelles garanties sont prévues. D'une part, les agents pourront choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre des décisions individuelles défavorables. Seraient concernées les décisions relatives à l'avancement de grade et à l'échelon spécial, à la promotion interne et à la mutation. D'autre part, la définition des lignes directrices de gestion, portées à la connaissance des agents, devraient garantir la transparence sur les orientations et les priorités de la collectivité en matière de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

■ L'élargissement du recours au contrat

En matière de recrutement, le projet de loi élargit de manière significative les cas de recours au contrat afin d'offrir de nouvelles souplesses aux responsables publics, mais « *sans remettre en cause le statut et ses valeurs* » (présentation du projet de loi en Conseil des ministres le 27 mars 2019). Il complète et assouplit à cet effet les dérogations au principe du recrutement de fonctionnaires pour pourvoir les emplois permanents.

En complément, la procédure de recrutement des agents contractuels sur de tels emplois sera plus encadrée pour garantir l'égal accès aux emplois publics. Les modalités de cette procédure, qui seront prévues par un décret en Conseil d'État, pourront être adaptées au regard du niveau hiérarchique, de la nature des fonctions ou de la taille de la collectivité ou de l'établissement, ainsi que de la durée du contrat.

Dans son avis sur le projet de loi, le Conseil d'État avait souligné la multiplication des possibilités, déjà nombreuses, de recruter des agents contractuels et considéré que les modifications proposées ne permettaient pas de dégager des critères simples et clairs, ne contribuant ainsi pas à la lisibilité du dispositif ni à la bonne appréciation de ses conséquences.

➔ Le recrutement contractuel sur les emplois fonctionnels de direction

Les emplois de direction des collectivités territoriales et des établissements publics territoriaux sont pourvus soit par voie de détachement de fonctionnaires soit, pour certains de ces emplois, par la voie du « *recrutement direct* » d'agents contractuels. L'article 47 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 limite actuellement le recrutement par contrat aux emplois de :

- directeur général des services (DGS) et directeur général adjoint des services (DGAS) des départements et régions,

- DGS et directeur général des services techniques (DGST) des communes et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants,

- DGAS des communes et EPCI de plus de 150 000 habitants,

- directeur général des établissements publics visés à l'article 2 du décret n°88-545 du 6 mai 1988.

Le projet de réforme prévoit d'abaisser les seuils de recrutement pour les communes et les EPCI à 40 000 habitants, quel que soit l'emploi (DGS, DGST, DGAS). Le recours facilité au contrat est censé permettre à l'administration de s'adjoindre de nouvelles compétences en recrutant des profils venus du secteur privé qui sont, selon l'exposé des motifs du projet, « *porteurs d'expérience répondant aux évolutions de l'action administrative et indispensables à la transformation de l'action publique* ». Il est précisé que ces dispositions offriront aussi de nouvelles perspectives d'évolution professionnelle, non seulement aux agents contractuels, mais aussi à certains fonctionnaires qui, en l'état actuel des textes réglementaires qui fixent les conditions de nomination à ces emplois, ne peuvent y prétendre.

Des dispositions réglementaires d'application sont également prévues. Le décret du 6 mai 1988 qui fixe notamment les conditions de diplôme ou de capacités requises pour le recrutement des agents contractuels devrait être complété pour prévoir leurs conditions d'emploi.

Plusieurs amendements ont été adoptés lors de l'examen de ces dispositions par la commission des lois de l'assemblée nationale. Ils visent notamment à définir par voie réglementaire leurs conditions de rémunération et à interdire la reconduction de leur engagement en contrat à durée indéterminée.

➔ La création du contrat de projet

Un nouveau type de contrat pourra être proposé par les collectivités et établissements pour mener à bien un projet ou une opération identifiés. Il s'agira d'un contrat à durée déterminée, conclu pour une durée comprise entre un et six ans. L'échéance du contrat devra correspondre à la réalisation du projet ou de l'opération : l'acte d'engagement précisera à cet effet l'événement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle.

Ce contrat ne pourra ouvrir droit à un contrat à durée indéterminée, sa durée n'étant pas comptabilisée au titre des six années de services requises par l'article 3-4 de la loi du 26 janvier 1984.

À l'issue des débats à l'Assemblée nationale, le projet de loi initial a été amendé pour limiter l'utilisation des contrats de projet aux emplois de catégorie A et B.

Des modalités de rupture spécifiques à ce type d'engagement sont prévues. Lorsque le projet ou l'opération ne pourra se réaliser, arrivera à son terme ou se terminera de manière anticipée, une indemnité de rupture anticipée du contrat pourra être versée.

L'employeur devra en outre respecter un délai de prévenance avant l'échéance du contrat de projet, comme le prévoit un amendement adopté en ce sens.

Un décret en Conseil d'État précisera les modalités de mise en œuvre de ce nouveau contrat.

➔ Le recrutement sur des emplois permanents

L'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 précise les cas dans lesquels des emplois permanents peuvent être occupés de manière permanente par des agents contractuels. Le projet de loi élargit sensiblement ces cas.

Il prévoit tout d'abord que les employeurs territoriaux pourront, lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient, pourvoir des emplois du niveau de la catégorie A mais aussi à l'avenir de la catégorie B par des agents contractuels, sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté. Pour mémoire, le recrutement sous contrat peut aussi intervenir lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.

De plus, il assouplit les conditions de recours au contrat sur les emplois à temps non complet. Les communes de moins de 1 000 habitants pourront recruter des agents contractuels sur tous leurs emplois à temps non complet, et plus seulement sur l'emploi de secrétaire de mairie. Les groupements composés de communes pourront aussi bénéficier de cette mesure, sous réserve que la population moyenne soit inférieure à 1 000 habitants. Les députés ont toutefois proposé par voie d'amendement de limiter cette ouverture des recrutements aux EPCI regroupant moins de 15 000 habitants.

Pour le recrutement sur des emplois à temps non complet dont la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %, le projet de loi étend cette possibilité à l'ensemble des collectivités et établissements, alors qu'aujourd'hui cette faculté est réservée aux communes de moins de 1 000 habitants et aux groupements dont la population moyenne est inférieure à ce seuil.

L'exposé des motifs justifie cet élargissement des recrutements à temps non complet par le souci de répondre aux

besoins des collectivités et de ne plus recourir à la vacance pour pourvoir ces emplois.

On signalera enfin que les centres de gestion pourront mettre à disposition des collectivités pour assurer des missions permanentes à temps complet ou non complet des agents contractuels, et plus seulement des fonctionnaires.

La rémunération des agents contractuels

Le projet de loi inscrit à l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 les critères qui devront être pris en compte pour fixer la rémunération des agents contractuels. Elle sera ainsi déterminée compte tenu des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de leur expérience. Elle pourra en outre tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service.

Dans la fonction publique territoriale, le décret du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 fixe déjà des critères similaires.

Par ailleurs, une indemnité de fin de contrat pourrait à l'avenir être versée lorsque la durée d'engagement, renouvellements y compris, sera d'une durée inférieure ou égale à un an. L'amendement présenté par le gouvernement précise qu'il s'agit de compenser la précarité de la situation de ces agents.

Cette indemnité pourrait être versée pour les contrats conclus pour un accroissement temporaire d'activité, pour le remplacement temporaire d'autres agents, pour faire face à une vacance temporaire d'emploi ou pour pourvoir des emplois permanents au titre de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984.

Le dispositif sera cependant plafonné. En effet, seuls seront concernés les agents dont la rémunération brute globale sera inférieure à un plafond fixé par décret.

Elle ne sera en outre pas applicable lorsqu'à l'issue du contrat, l'agent est nommé stagiaire ou élève après la réussite d'un concours, ou lorsqu'il bénéficie du renouvellement de son contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique territoriale.

■ L'assouplissement des règles relatives au temps non complet

Outre les possibilités de recrutement à temps non complet sous contrat, le projet de loi simplifie également le recrutement de fonctionnaires sur de tels emplois.

Les collectivités et établissements pourront recruter des fonctionnaires quels que soient la durée du temps non complet, le cadre d'emplois et le nombre d'emplois créés.

Seront en effet levées les limites actuellement fixées par l'article 104 de la loi du 26 janvier 1984 pour le recrutement de fonctionnaires non intégrés dans un cadre d'emplois, c'est-à-dire ceux dont la durée hebdomadaire de service est inférieure à 17 heures 30. Le décret n°91-298 du 20 mars 1991, qui définit précisément ces restrictions au recrutement, devrait donc être modifié.

■ La discipline

➔ L'échelle des sanctions disciplinaires

L'échelle des sanctions disciplinaires fait l'objet d'un remaniement. Cette mesure vise à enrichir et à harmoniser les sanctions disciplinaires des trois premiers groupes dans les trois versants de la fonction publique.

Pour la fonction publique territoriale, cela se traduirait par la création d'une nouvelle sanction du deuxième groupe : la radiation du tableau d'avancement. Celle-ci figure déjà dans l'échelle des sanctions des fonctionnaires de l'État et hospitaliers. Est également précisée la possibilité de prononcer cette sanction à titre complémentaire d'une des sanctions des deuxième et troisième groupes.

Dans la fonction publique de l'État et la fonction publique hospitalière, serait introduite la sanction d'exclusion de fonctions d'une durée maximale de trois jours parmi les sanctions du premier groupe, dont le prononcé ne nécessite pas la consultation préalable du conseil de discipline. Pour rappel, cette possibilité n'existe actuellement que pour les fonctionnaires territoriaux. Dans le prolongement, les durées des exclusions de fonction des deuxième et troisième groupes susceptibles d'être infligées aux fonctionnaires de l'État et hospitaliers seraient alignées sur celles applicables aux fonctionnaires territoriaux.

Enfin, dans les trois versants de la fonction publique, seraient précisées les modalités selon lesquelles devraient nécessairement être mises en œuvre les sanctions d'abaissement d'échelon (2^e groupe) et de rétrogradation (3^e groupe).

L'abaissement d'échelon ne pourrait être prononcé qu'à l'échelon immédiatement inférieur. De même, la rétrogradation ne pourrait intervenir que dans le grade immédiatement inférieur et à l'échelon correspondant à un indice égal ou à défaut immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent.

Selon l'étude d'impact accompagnant le projet de loi, l'absence de précision sur la portée et les modalités d'application de la rétrogradation et de l'abaissement d'échelon a conduit à des pratiques diverses de la part des autorités

disciplinaires et entraîné des contentieux devant les juridictions administratives.

Cette mesure est présentée par le Gouvernement comme adaptée à la réalité statutaire dans la mesure où l'abaissement d'échelon et la rétrogradation sont des sanctions sur la carrière et non sur la rémunération : « *la mise en œuvre de cette sanction ne doit donc pas aboutir à considérer comme inexistantes les années de service effectuées entre la date de la dernière promotion de grade et la date de la sanction* ».

➔ La composition du conseil de discipline

Le principe prévu à l'article 90 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 selon lequel le conseil de discipline ne peut comprendre des fonctionnaires détenant un grade inférieur à celui du fonctionnaire déféré serait supprimé.

Dans sa version actuelle, l'article 90 prévoit que l'instance disciplinaire ne peut en aucun cas comprendre des fonctionnaires d'un grade inférieur à celui du fonctionnaire déféré et qu'elle doit comprendre au moins un fonctionnaire du grade de ce dernier ou d'un grade équivalent. Sont équivalents au sens de ces dispositions les grades et emplois de la même catégorie classés par décret dans un même groupe hiérarchique.

Dans la mesure où le projet de loi prévoit par ailleurs qu'au sein des commissions administratives paritaires, les fonctionnaires d'une catégorie examineront désormais les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des fonctionnaires relevant de la même catégorie, « *sans distinction de cadres d'emplois et de grade* » (voir plus haut p. 14), les deux premiers alinéas de l'article 90 qui mentionnent cette exigence liée au grade seraient abrogés.

■ La réforme du cadre déontologique

Le cadre déontologique mis en place par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires est réaménagé en profondeur. Pour rappel, toutes les dispositions du chapitre IV du statut général constituant ce cadre déontologique sont applicables aux agents contractuels, à l'exception de celles relatives à la suspension de fonctions.

Le projet de loi vise à recentrer le contrôle déontologique sur les situations comportant le plus de risques tout en renforçant l'effectivité de ce contrôle. Au projet initial ont été ajoutées lors de la discussion au Parlement des dispositions visant à fusionner la commission de déontologie de la fonction publique avec la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP).

➔ La fusion de la commission de déontologie de la fonction publique et de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique

Cette mesure, préconisée dès 2011 par la commission de réflexion sur la prévention des conflits d'intérêts dans la vie publique, est issue du rapport d'information sur la déontologie des fonctionnaires. Elle vise à renforcer l'indépendance et la lisibilité du système de prévention des conflits d'intérêts. Dans sa décision n° 2016-741 du 8 décembre 2016, le Conseil constitutionnel avait pour sa part relevé que le mécanisme de contrôle exercé de manière concurrente par les deux autorités portait atteinte à l'objectif d'intelligibilité et d'accessibilité de la loi.

Suite à l'adoption d'amendements au projet de loi initial, les compétences de l'actuelle commission de déontologie de la fonction publique seraient confiées à la HATVP, constituée sous la forme d'une autorité administrative indépendante.

La Haute Autorité serait chargée, au lieu et place de l'actuelle commission de déontologie, des missions prévues à l'article 25 *octies* de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dont les dispositions sont enrichies et adaptées en conséquence.

➔ Le recentrage du contrôle déontologique sur les situations sensibles

Il est prévu que le contrôle déontologique soit désormais limité aux situations dans lesquelles les risques de conflits d'intérêts sont avérés. Ainsi, en cas de cessation de fonctions pour l'exercice d'une activité privée, la Haute Autorité ne devrait être obligatoirement saisie que des cas des agents publics occupant un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient. La liste de ces emplois sera fixée par voie réglementaire. Pour les autres agents publics amenés à quitter leurs fonctions de manière définitive ou temporaire, il appartiendrait désormais à l'autorité hiérarchique de l'agent, en cas de doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par l'agent au cours des trois années précédant le début de cette activité, de saisir pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue. Ce n'est que dans le cas où l'avis rendu par ce dernier ne permettrait pas de lever le doute que l'autorité hiérarchique saisirait la Haute Autorité.

De la même manière, les demandes d'autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise ne seraient soumises au préalable à la Haute Autorité que pour les agents occupant en emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient. Pour rappel, en application des dispositions actuelles, la commission de déontologie doit être saisie directement par l'agent ou son administration.

Dans son avis sur le projet de loi, le Conseil d'État relevait que cette réforme devrait permettre un contrôle plus efficace *« reposant au premier chef sur les administrations elles-mêmes, prenant appui sur les référents déontologues »*. Il ajoutait que depuis que la loi du 20 avril 2016 avait rendu obligatoire la saisine de la commission de déontologie, les avis rendus par cette commission étaient, pour près de la moitié, des avis de compatibilité sans réserve et que seulement 5,5 % d'entre eux avaient nécessité un débat collégial.

Enfin, s'agissant de l'obligation de déclaration d'intérêts pesant sur les fonctionnaires nommés dans des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, il est prévu de renvoyer désormais au pouvoir réglementaire le soin de préciser les destinataires de la déclaration. Disparaîtraient ainsi de l'article 25 *ter* de la loi du 13 juillet 1983 les références à l'autorité de nomination.

➔ La mise en place d'un nouveau contrôle déontologique sur le recrutement ou le retour dans l'administration

Ce contrôle concernerait les agents fonctionnaires ou contractuels ayant exercé une activité dans le secteur privé au cours des trois dernières années et qui souhaitent accéder ou revenir dans la fonction publique. Il est présenté dans l'exposé des motifs comme de nature à rendre plus transparent le processus de nomination et à mieux éviter les risques de conflits d'intérêts.

Là encore le contrôle serait adapté au type d'emploi occupé.

Pour la nomination à un emploi de directeur d'administration centrale ou de dirigeant d'un établissement public de l'État dont la nomination relève d'un décret en Conseil des ministres, d'une personne exerçant ou ayant exercé au cours de trois dernières années une activité privée lucrative, la Haute Autorité devrait être saisie et rendre son avis dans un délai prévu par décret en Conseil d'État.

Pour les autres emplois, lorsque l'autorité hiérarchique aura un doute sérieux sur la compatibilité entre les fonctions exercées au cours des trois années précédant l'entrée en fonction et les fonctions que l'agent devra exercer, elle devra saisir pour avis préalablement à sa décision le référent déontologue. Dans l'hypothèse où l'avis de ce dernier ne permettra pas de lever le doute, elle devra saisir la Haute Autorité.

➔ Le renforcement des moyens de contrôle

Le pouvoir propre de saisine du Président de la Haute Autorité est renforcé. Par exemple, il est prévu qu'il puisse désormais saisir cette dernière à compter du jour où il aura eu connaissance de son défaut de saisine.

Afin d'assurer la diffusion d'une culture déontologique, il est prévu une publicité plus large des avis rendus par la Haute Autorité au titre de son contrôle déontologique.

Pour rappel, en application du dispositif actuel, ce n'est que lorsque la commission de déontologie rend un avis d'incompatibilité ou de compatibilité avec réserves sur le projet d'un fonctionnaire de cesser ses fonctions pour exercer une activité privée qu'elle peut décider, après avoir recueilli les observations de l'agent concerné, de rendre public cet avis.

Le projet prévoit que seront désormais obligatoirement publiés les avis rendus par la Haute Autorité sur :

- la compatibilité d'un projet de création ou de reprise d'une entreprise par un fonctionnaire ayant sollicité le bénéfice d'un temps partiel,
- un projet de cessation temporaire ou définitive des fonctions par un fonctionnaire pour exercer une activité privée,
- la réintégration d'un fonctionnaire ou le recrutement d'un agent contractuel par l'administration d'une personne issue du secteur privé.

Toutefois, ces avis ne seront publiés que dès lors que l'intéressé aura effectivement, soit créé ou repris une entreprise, soit quitté ses fonctions pour exercer une activité privée, soit été réintégré ou recruté par l'administration.

En outre, pour renforcer le suivi des avis rendus par la Haute Autorité, a été ajoutée suite à un amendement une disposition prévoyant que l'agent qui aura fait l'objet d'un avis d'incompatibilité ou de compatibilité avec réserve devra faire parvenir annuellement une attestation selon laquelle il respecte cet avis.

Enfin, de nouvelles sanctions sont prévues en cas de non-respect des réserves émises par la Haute Autorité lorsque l'agent ne respecte pas l'avis de la Haute Autorité ou qu'il n'a pas saisi son autorité hiérarchique d'une demande préalable à un départ vers le secteur privé. Dans ce cas, par exemple pour un agent contractuel, l'administration ne pourra procéder au recrutement de ce dernier au cours des trois années suivant la date de notification de l'avis rendu par la Haute Autorité.

➔ La transparence sur les hautes rémunérations dans la fonction publique

Sont adoptées sur amendement deux dispositions ayant pour objet d'assurer la transparence sur les plus hautes rémunérations de la fonction publique.

Il est ainsi prévu que le Gouvernement remette au Parlement avant le 1^{er} octobre de chaque année, un rapport sur les

hautes rémunérations dans la fonction publique. Pour chaque fonction publique, ce rapport précisera le montant des rémunérations au dernier centile, le nombre d'agents concernés et les principaux corps ou emplois occupés. Il ressort de l'exposé des motifs que la transparence envisagée à travers cet amendement concerne la totalité des éléments de rémunération effectivement versés aux 1 % des agents, contractuels et titulaires, les mieux rémunérés. Cette information devrait être publiée sous la forme d'un référentiel permettant une anonymisation des données et garantissant le respect de la vie privée des intéressés.

Est également prévue l'obligation pour les départements ministériels, les régions, les départements, les collectivités territoriales de plus de 80 000 habitants, les EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants et les établissements publics hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros, de publier chaque année sur leur site internet la somme des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes concernés.

■ Les dispositions relatives au temps de travail

➔ La suppression des régimes dérogatoires à la durée légale du travail dans la FPT

Le projet de loi initial prévoit une harmonisation de la durée du travail dans la fonction publique territoriale par suppression de la disposition figurant à l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 qui constituait le fondement législatif des régimes dérogatoires à la durée légale du travail de 1 607 heures dans la FPT.

Pour rappel, c'est la loi n°2011-2 du 3 janvier 2011 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la FPT qui avait autorisé les collectivités et établissements publics territoriaux à maintenir, par décision expresse de l'organe délibérant prise après avis du comité technique, les régimes plus favorables mis en place antérieurement à cette loi.

Selon l'étude d'impact, cette dérogation législative, combinée à l'existence de cycles particuliers justifiés par des sujétions spéciales aboutissait à un temps de travail effectif moyen dans la FPT inférieur aux 1 607 heures annuelles. Elle indique que ce dernier serait compris entre 1 562 heures (selon un rapport de la Cour des comptes) et 1 578 heures (selon un rapport du Président du CSFPT). Si une circulaire du 31 mars 2017 avait invité les collectivités et établissements ayant maintenu des régimes plus favorables à « réexaminer

leur situation au regard de l'évolution des besoins des usagers et des agents eux-mêmes », il apparaît nécessaire selon le gouvernement que « l'ensemble des collectivités s'insèrent dans cette dynamique ».

Selon le projet de loi, les collectivités et établissements publics concernés disposeraient donc d'un délai d'un an à compter du renouvellement général de leurs assemblées délibérantes (mars 2021 pour les communes, mars 2022 pour les départements et décembre 2022 pour les régions) pour définir, dans les conditions fixées à l'article 7-1 de la loi du 26 janvier 1984 les règles relatives au temps de travail de leurs agents, et notamment les nouveaux cycles de travail.

Cette mesure se traduirait dans la loi par l'abrogation du dernier alinéa de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 à l'échéance du délai susvisé. Ne seraient pas concernés par cette évolution les régimes de travail établis pour tenir compte des sujétions spécifiques auxquelles sont soumis certains agents publics (travail de nuit, travail dominical, jours fériés, travail pénible ou dangereux, etc.).

➔ La référence au code du travail pour la fonction publique de l'État

À la suite d'un amendement gouvernemental, devrait également être insérée dans les dispositions statutaires régissant la fonction publique de l'État une disposition prévoyant que la durée du travail sera fixée par référence au code du travail. Ainsi, sans préjudice des dispositions statutaires fixant les obligations de service pour les personnels enseignants et de la recherche, la durée du travail effectif des agents de l'État serait celle fixée à l'article L. 3121-27 du code du travail. Le décompte du temps de travail serait réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État précisant notamment les mesures d'adaptation tenant compte des sujétions pesant sur certains agents.

L'harmonisation du dispositif des autorisations spéciales d'absence (ASA) dans la fonction publique

Les fonctionnaires en activité bénéficient à ce jour d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux. Ces autorisations spéciales d'absence n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels.

Dans le souci de clarifier et d'harmoniser les dispositifs applicables dans les trois versants de la fonction publique, une disposition adoptée par amendement prévoit qu'un décret en Conseil d'État détermine désormais la liste de ces autorisations spéciales d'absence et leurs conditions d'octroi et précise celles qui sont accordées de droit.

Selon l'exposé des motifs, l'amendement préserverait bien la possibilité d'adaptation de la durée annuelle de travail effectif pour tenir compte des sujétions particulières auxquelles sont soumis certains agents de l'État, telles que, par exemple, le travail de nuit, le travail le dimanche, ou les travaux pénibles et dangereux. Ces modalités d'adaptation sont aujourd'hui prévues par le décret en Conseil d'État n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et la magistrature.

Les corps enseignants et les personnels de la recherche conserveraient leur régime d'obligations de service pour tenir compte des conditions particulières d'exercice de leurs missions.

■ La portabilité des droits acquis sur le compte personnel de formation (CPF) en cas de mobilité entre les secteurs public et privé

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a introduit pour les personnes qui relèvent du code du travail la comptabilisation en euros des droits acquis au titre du CPF à compter du 1^{er} janvier 2019.

Dans le secteur public, cette possibilité de monétisation n'a pas été transposée et l'unité de mesure est toujours fixée en heures. Pour rappel, dans la fonction publique, le CPF est géré par la Caisse des dépôts. Il a pour objet de permettre au fonctionnaire, ou à l'agent contractuel, d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle. Ce projet peut s'inscrire dans le cadre de la préparation d'une future mobilité, d'une promotion ou d'une reconversion professionnelle.

Afin de fluidifier la mobilité entre secteur public et secteur privé et que les intéressés puissent successivement exercer une activité dans chacun des secteurs sans que ces changements se fassent au détriment des droits à formation recensés sur le CPF, le projet de loi introduit la possibilité d'effectuer des conversions entre droits comptabilisés en euros et droits comptabilisés en heures. Les modalités de cette convertibilité seront prévues par décret en Conseil d'État.

L'article 22 *quater* de la loi du 13 juillet 1983 et la loi du 12 juillet 1984 relative à la formation des fonctionnaires territoriaux sont complétés pour préciser que les droits acquis en euros au titre d'une activité relevant du code du travail pourront être convertis en heures pour les salariés intégrant le secteur public.

Inversement, est prévu l'ajout à l'article L. 6323-3 du code du travail d'une disposition précisant que les droits acquis en heures, conformément à l'article 22 *quater* de la loi du 13 juillet 1983 seront convertis en euros au bénéfice de toute personne qui, au moment de sa demande, sera autorisée, au titre d'une disposition du présent code, à utiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation.

La conversion en euros ne sera ainsi réalisée que lorsque l'agent souhaitera effectivement utiliser en qualité d'agent public des droits précédemment acquis en euros et inversement.

Enfin par ailleurs, le projet de loi retire des dispositions législatives les actuelles références au rythme d'alimentation et au plafond du CPF des agents publics (24 heures par année de travail dans la limite de 120 heures, puis 12 heures par an dans le respect d'un plafond de 150 heures). La loi prévoira simplement que les comptes seront alimentés à la fin de chaque année, à hauteur d'un nombre d'heures maximum par année de travail et dans la limite d'un plafond. L'ensemble des règles de gestion des comptes des agents publics (plafond, modalités d'utilisation du compte épargne temps en combinaison avec le CPF) devront être fixées par décret en Conseil d'État.

■ L'extension de la portabilité du CDI aux trois versants de la fonction publique

Le projet de loi étend la portabilité du CDI aux trois versants de la fonction publique. Pour rappel, en application des dispositions actuelles, qui résultent de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, la portabilité du CDI n'est possible qu'au sein de chaque versant de la fonction publique.

Ainsi par exemple pour les agents territoriaux, l'article 3-5 de la loi statutaire prévoit que lorsqu'une collectivité ou un établissement propose un nouveau contrat sur le fondement de l'article 3-3 à un agent lié par un contrat à durée indéterminée à une autre collectivité ou un autre établissement pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, l'autorité territoriale peut, par décision expresse, lui maintenir le bénéfice de la durée indéterminée.

Les dispositions statutaires relatives à chacune des fonctions publiques seront modifiées pour permettre qu'un agent sous CDI dans une administration relevant d'une des trois fonctions publiques puisse directement bénéficier d'un CDI s'il est recruté par un employeur d'une autre fonction publique, si toutefois ce dernier souhaite le recruter sous CDI.

En effet, comme cela est rappelé dans l'exposé des motifs, la portabilité demeure une possibilité et non une obligation. Elle ne vaut pas conservation des stipulations du contrat, l'agent étant régi par les conditions d'emploi définies par son nouvel employeur.

■ Le nouveau mécanisme de rupture conventionnelle

La création d'un dispositif de rupture conventionnelle inspiré de celui existant en droit du travail est prévue pour les fonctionnaires et agents contractuels sous CDI des trois versants de la fonction publique.

Il s'agit d'un nouveau cas de cessation définitive de fonctions entraînant, sur le fondement de l'article 24 du statut général des fonctionnaires, la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire ou d'agent public.

Pour les fonctionnaires, il est prévu que ce dispositif soit mis en œuvre à titre expérimental pour une durée de six ans (à compter du 1^{er} janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2025).

S'agissant des agents contractuels, pour lesquels le Conseil d'État considère que le régime de cessation de fonctions relève du domaine réglementaire, la loi fixera simplement le principe de cette rupture conventionnelle ; ses modalités d'application et notamment l'organisation de la procédure de rupture seront fixées par décret en Conseil d'État.

L'administration et le fonctionnaire devront définir en commun non seulement le principe mais aussi les conditions de la cessation définitive de fonctions de l'agent. Suite à l'adoption d'un amendement, le projet de loi initial a été complété. Devraient ainsi figurer dans la loi un certain nombre de garanties liées à la conclusion de ce type de conventions.

Devrait être mentionnée expressément dans la loi la précision selon laquelle la rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Il est prévu que la rupture conventionnelle ne pourra ainsi résulter que d'une convention signée par les deux parties qui définira les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture qui ne pourra être inférieur à un montant fixé par décret.

La convention devra en outre faire l'objet d'une homologation par l'autorité administrative pour s'assurer du respect des conditions ainsi prévues et de la liberté de consentement des parties.

S'agissant des fonctionnaires, ce mode de rupture ne serait pas applicable :

- aux stagiaires,
- aux fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée de services et bonifications exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au pourcentage maximum,
- aux fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel.

Le fonctionnaire devra rembourser l'indemnité spécifique si, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, il est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi relevant de son ancien employeur.

L'organisation de la procédure applicable aux fonctionnaires sera définie par décret en Conseil d'État. Néanmoins le projet de loi prévoit d'ores et déjà que pendant la durée de celle-ci, le fonctionnaire pourra se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix.

Comme c'est le cas pour les salariés signataires d'une rupture conventionnelle en application du code du travail, les fonctionnaires et agents contractuels auront droit à une indemnisation chômage.

■ Le détachement d'office dans le cadre d'un transfert vers une personne morale du secteur privé

Selon l'exposé des motifs, cette mesure se rattache à l'objectif de doter l'administration d'un dispositif d'accompagnement des changements de périmètre des services publics qui s'opèrent notamment en confiant à une personne morale de droit privé tout ou partie des activités qui étaient assurées directement par l'administration.

Dans ce cadre, il est prévu de compléter l'article 14 du statut général afin de déterminer les conditions dans lesquelles les fonctionnaires affectés dans un service externalisé vers une personne morale de droit privé ou un organisme de droit public gérant un service public industriel et commercial, seront détachés automatiquement auprès de l'organisme d'accueil.

Pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, le fonctionnaire sera détaché sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée. Il percevra une rémunération au moins égale à celle perçue antérieurement. Suite à l'adoption d'un amendement, cette indemnité ne pourra être inférieure à celle versée

aux salariés de la personne morale de droit privé pour les mêmes fonctions.

Afin de préserver les droits à promotion du fonctionnaire dans son administration d'origine, les services effectués pendant le détachement seront assimilés à des services effectifs dans son corps ou cadre d'emplois d'origine.

À l'issue du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, un droit d'option est prévu au profit du fonctionnaire qui devra choisir soit :

- la radiation des cadres avec versement d'une indemnité, dans le cas où il souhaite poursuivre son contrat de travail au sein de l'organisme d'accueil,
- la réintégration de plein droit dans son administration d'origine.

Par ailleurs, est ajoutée par amendement du projet de loi initial une disposition prévoyant qu'en dehors des cas où ils sont mis à disposition, lorsque les fonctionnaires exercent leurs missions auprès d'une personne morale de droit privé, ceux-ci pourront être détachés d'office auprès de cette personne morale de droit privé.

Ces dispositions ont pour objet de permettre aux fonctionnaires qui, en dehors des dispositions prévues par le statut général et dans le cadre de dispositions législatives qui leur sont propres, exercent leurs missions auprès d'une personne morale de droit privé, d'être détachés d'office sur un contrat de travail pour poursuivre leurs activités au sein de cette même personne morale.

■ Les nouvelles obligations visant à renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Selon l'exposé des motifs, ces nouvelles obligations visent à renforcer la politique d'égalité professionnelle menée dans ce domaine dans les trois versants de la fonction publique et à prévenir les discriminations.

➔ Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En premier lieu, est prévue à la charge des employeurs publics des trois versants de la fonction publique l'obligation nouvelle d'élaborer, avant le 31 décembre 2020, un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes après consultation du comité social.

Dans la fonction publique territoriale, cette obligation devrait concerner les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants. Pluriannuel, ce plan devrait notamment contenir des mesures relatives à la prévention et à la lutte contre les discriminations, aux rémunérations, à la promotion et à l'avancement de grade.

Suite à l'adoption d'un amendement issu des recommandations du rapport de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, devraient être directement précisés dans la loi les principaux axes du plan d'action pluriannuel, à savoir des mesures visant à :

- évaluer, prévenir et, le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique,
- favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle,
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

L'absence d'élaboration du plan d'action pourra être sanctionnée par une pénalité dont le montant ne pourra excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

Enfin, sera supprimée l'obligation de présenter annuellement un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comportant notamment des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.

➔ **La mise en place d'un dispositif de signalement des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes**

La création de ce dispositif inscrit dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 vise à garantir à tout agent public exposé à ce type d'actes un traitement effectif de son signalement.

Il s'agira de recueillir les signalements des agents s'estimant victimes d'un acte de violence, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement et de soutien des victimes et de traitement des faits signalés. Suite à l'adoption d'un amendement, ce dispositif permettrait également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

Les conditions d'application, et notamment les conditions dans lesquelles ce dispositif pourrait être mutualisé seront fixées par décret en Conseil d'État. Selon l'exposé des motifs, le dispositif pourrait être mutualisé au niveau national ou au niveau local pour les collectivités publiques qui, du fait de leur organisation ou de leurs effectifs, ne sont pas en mesure de le mettre en place.

Le projet de loi prévoit d'ores et déjà une modification de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 pour y ajouter une disposition selon laquelle les centres de gestion mettraient en place, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande, ce dispositif de signalement.

➔ **Les aménagements à la règle d'au moins 40 % de nominations de personnes de chaque sexe dans les emplois supérieurs**

Pour rappel, l'article 6 *quater* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 prévoit qu'au titre de chaque année civile, les nominations dans les emplois supérieurs de la fonction publique doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40 % de personnes de chaque sexe.

S'agissant des emplois supérieurs relevant de la FPT, le projet de loi abaisse le seuil de cette obligation pour les établissements publics de coopération intercommunale de 80 000 à 40 000 habitants et étend cette obligation au CNFPT.

Dans le même temps, il prévoit quelques assouplissements à l'application du dispositif. Ainsi, notamment, les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale disposant de moins de trois emplois fonctionnels de direction ne seront pas assujettis à cette obligation et en cas de fusion de collectivités territoriales ou d'EPCI, la nomination dans les six mois suivant la fusion d'un agent occupant un emploi de direction au sein de la structure issue de la fusion devra être considérée comme un renouvellement dans le même emploi.

Enfin, le projet de loi abaisse à quatre (contre cinq actuellement) le nombre de nominations à partir duquel l'obligation est appréciée.

➔ **La clarification des dispositions relatives à la représentation équilibrée des jurys et instances de sélection**

Pour faciliter la mise en œuvre par les administrations du principe de représentation équilibrée des membres de jurys et de comités de sélection dans la fonction publique, le projet de loi prévoit la fusion, au sein de deux nouveaux

articles 16 *ter* et 16 *quater* de la loi du 13 juillet 1983, des dispositions existant actuellement de manière éparse.

D'une part, il prévoit de manière générale que les jurys et instances de sélection constitués pour le recrutement ou l'avancement des fonctionnaires des trois versants de la fonction publique dont les membres sont désignés par l'administration sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. L'autorité administrative organisant le concours, l'examen ou la sélection doit ainsi respecter une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe, sauf dérogation prévue par les statuts particuliers.

D'autre part, il prévoit que de la même façon, la présidence des jurys et des instances de sélection constitués pour le recrutement ou l'avancement des fonctionnaires sera confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe, selon une périodicité qui ne pourra excéder quatre sessions consécutives. Pour la FPT, sont concernés les concours et les examens professionnels d'avancement de grade et de promotion interne.

➔ Le maintien du régime indemnitaire pendant les congés familiaux des fonctionnaires territoriaux

À l'instar de ce qui existe déjà à l'État, le projet de loi prévoit le maintien des primes et indemnités versées par les employeurs territoriaux pendant le congé pour maternité, le congé pour adoption et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

L'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 devrait ainsi désormais prévoir que les régimes indemnitaires sont maintenus dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés susvisés, sans préjudice de l'application des modulations en fonction de l'engagement professionnel de l'agent.

➔ Le maintien des droits à l'avancement pendant le congé parental et la disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de huit ans

Le projet de loi étend le bénéfice du maintien dérogatoire des droits à l'avancement dans la limite d'une durée de cinq ans, aux fonctionnaires en position de congé parental ou de disponibilité de droit pour élever un enfant.

Pour rappel, depuis la loi n° 2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et son décret d'application du 27 mars 2019, les fonctionnaires exerçant une activité professionnelle pendant une période de disponibilité bénéficient déjà du maintien de leurs droits à l'avancement

La non application du jour de carence aux agents en situation de grossesse

Le jour de carence dans la fonction publique a été réintroduit par la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 à compter du 1^{er} janvier 2018.

L'article 115 de cette loi prévoit que les agents publics ne perçoivent pas de rémunération au titre du premier jour de maladie, sauf exceptions prévues par la loi. Le jour de carence n'est ainsi pas applicable par exemple en cas de congé pour invalidité temporaire imputable au service, de congé de longue maladie ou de longue durée, de congé pour accident du travail ou de grave maladie, etc.

Le projet de loi prévoit une nouvelle exception à l'application du jour de carence, en cas de maladie accordée postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité.

pendant la période de disponibilité, et ce, en dérogation au principe selon lequel un fonctionnaire en disponibilité ne peut dans cette position, bénéficier de ses droits à l'avancement.

Dans son avis sur ce projet de loi, le Conseil d'État avait émis des réserves sur le choix du Gouvernement de limiter ainsi le bénéfice de la mesure aux seuls fonctionnaires ayant exercé une activité professionnelle pendant leur disponibilité. Il soulignait que cette restriction conduisait à douter de la capacité du dispositif à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes et que la mesure gagnerait à être approfondie et à s'inscrire dans un projet d'ensemble relatif à la fonction publique.

Il convient de préciser qu'en application des dispositions actuelles, les fonctionnaires en disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de huit ans ne bénéficient d'aucun maintien des droits à l'avancement mais que les fonctionnaires en congé parental conservent leurs droits à avancement d'échelon en totalité la première année, puis à raison de la moitié les années suivantes.

Enfin, le maintien des droits à l'avancement s'accompagnera dans tous les cas d'une assimilation des périodes de disponibilité ou de congé parental en cause à des services effectifs effectués dans le cadre d'emplois.

➔ La mise en œuvre du principe d'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'avancement

Le projet de loi prévoit deux mesures visant à tenir compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps et grades pour les décisions d'avancement.

En premier lieu, il oblige les employeurs publics à en tenir compte dans l'élaboration des lignes directrices de gestion (voir plus haut p. 13)

En second lieu, il les contraint à préciser, dans le tableau annuel d'avancement :

- la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables,
- la part respective des femmes et des hommes parmi les agents inscrits au tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci.

■ Les nouvelles obligations visant à renforcer l'égalité professionnelle pour les agents en situation de handicap

Afin que les agents en situation de handicap bénéficient de parcours de carrière équivalents à ceux des autres agents, le projet de loi procède à une réécriture de l'article 6 *sexies* de la loi du 13 juillet 1983.

Ce dernier devrait ainsi désormais prévoir que les employeurs prennent les mesures appropriées pour que les agents en situation de handicap développent un parcours professionnel et accèdent à des fonctions de niveau supérieur.

Pour rappel, dans sa rédaction actuelle, l'article 6 *sexies* oblige les employeurs à prendre les mesures appropriées pour permettre aux intéressés « *d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser* ».

Par ailleurs, le champ des handicaps pris en compte pour l'accès notamment par concours à un emploi de la fonction publique est élargi. Le projet de loi prévoit en effet la suppression des références au handicap physique et à la délivrance de la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH).

Enfin, à compter du 1^{er} janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025, sera mis en place un dispositif de promotion dérogatoire au droit commun au bénéfice des fonctionnaires en situation de handicap dans les trois versants de la fonction publique. Ces derniers pourront accéder à un corps de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics.

Au terme d'une durée minimale de détachement, qui pourra le cas échéant être renouvelée, ils pourront être intégrés dans ce corps. Le détachement et, le cas échéant, l'intégration seront prononcés après appréciation par une commission de l'aptitude professionnelle des fonctionnaires à exercer les missions du corps.

On relèvera que dans son avis sur le projet de loi, le Conseil d'État avait souligné que ce mécanisme de discrimination positive dérogeant à l'article 13 *bis* de la loi du 13 juillet 1983 selon lequel le détachement et l'intégration directe ont lieu entre corps et cadres d'emplois appartenant à la même catégorie et de niveau comparable, pouvait répondre dans son principe à un motif d'intérêt général susceptible de fonder une atteinte au principe d'égalité. Il avait toutefois modifié le projet estimant qu'il était préférable de ne donner au dispositif qu'un caractère temporaire afin de pouvoir en mesurer les effets avant d'envisager une pérennisation.

Un décret en Conseil d'État devrait fixer les conditions d'application du dispositif et notamment la durée de services publics exigée des candidats au détachement, les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à ce détachement, la durée minimale de celui-ci, les conditions de son renouvellement éventuel et les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à l'intégration, ainsi que la composition de la commission chargée d'apprécier l'aptitude professionnelle du fonctionnaire. ■

Actualité documentaire

Cette partie vous propose une sélection de ressources documentaires traitant des sujets d'actualité relatifs à la fonction publique territoriale et à son environnement.

Chaque thématique traitée est classée par type de documents : les textes, les documents parlementaires (projets de loi, rapports parlementaires, questions écrites), la jurisprudence, les chroniques de jurisprudence ainsi qu'une revue de presse.

LE POINT SUR...

- 27 [Réforme de la fonction publique](#)

ACTUALITÉ STATUTAIRE

- 31 [Accès à la fonction publique](#)
- 31 [Agents contractuels](#)
- 332 [Cadres d'emplois • Métiers territoriaux](#)
- 32 [Conditions de travail](#)
- 33 [Discipline](#)
- 34 [Droits et obligations](#)
- 36 [Durée du travail](#)
- 36 [Formation](#)
- 37 [Indisponibilité physique](#)
- 37 [Instances nationales de consultation : CSFPT • CCFP](#)
- 38 [Organismes de gestion de la FPT](#)
- 38 [Positions](#)
- 38 [Protection sociale • Action sociale](#)
- 39 [Rémunération • Indemnisation • Avantage en nature](#)
- 40 [Ressources humaines • Management](#)

À LIRE ÉGALEMENT

- 41 [Actualité des autres fonctions publiques](#)
- 42 [Données personnelles](#)
- 42 [Egalité professionnelle](#)
- 42 [Finances publiques](#)
- 42 [Harcèlement moral](#)
- 43 [Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#)
- 43 [Qualité de vie au travail](#)
- 44 [Régime des actes](#)
- 44 [RGPD-Open data](#)
- 45 [Santé et travail](#)

■ Réforme de la fonction publique

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

Rapport d'information sur le projet de loi de transformation de la fonction publique

Assemblée nationale, n° 1873, 11 avril 2019.- 80 p.

Ce rapport, réalisé par la déléguée parlementaire aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, porte sur le chapitre du projet de loi de transformation de la fonction publique consacré à l'amélioration de la situation professionnelle des femmes employées dans le secteur public. La députée

formule ainsi 28 recommandations pour « renforcer la transparence et l'effectivité de l'égalité professionnelle », « développer les dispositifs de lutte et de prévention des violences » et « agir en amont et dans la durée en faveur de l'égalité professionnelle ».

REVUE DE PRESSE

Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles

La Lettre de l'employeur territorial, n° 1623, du 2 au 8 avril 2019.- pp. 6-8

Dans un contexte de réorganisation fréquente des services, le projet de loi de réforme de la fonction publique veut aider les agents à utiliser pleinement leurs droits en matière de formation en réformant notamment le compte personnel de formation et en harmonisant la formation

initiale et continue des agents en matière d'encadrement. D'autres mesures visent à faciliter les mobilités entre les trois versants de la fonction publique et à accompagner les agents en cas de restructuration des services et de suppression de postes.

La réforme du cadre déontologique des agents publics

La Lettre de l'employeur territorial, n° 1622, du 26 mars au 1^{er} avril 2019.- pp. 6-7

Cet article détaille les dispositions du projet de loi de transformation de la fonction publique qui modifient les règles déontologiques applicables dans la fonction publique. Ces dispositions

limitent le champ de saisine de la commission de déontologie et renforcent le rôle du référent déontologue notamment en cas de mobilité ou de retour du secteur privé.

La réforme de la fonction publique fait le pari du droit souple

Acteurs publics, 11 avril 2019.- 2 p.

Dans le cadre du projet de loi de transformation de la fonction publique, afin d'accompagner la réforme du dialogue social, le gouvernement prévoit la mise en place de lignes directrices de gestion par les employeurs. Dans son avis n° 397088 du 21 mars 2019 sur le projet de loi de transformation de la fonction publique, le Conseil d'État met en garde contre un usage trop rigide de ces nouveaux outils qui relèvent du droit dit souple. Par ailleurs, Thierry Le Goff, directeur général de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) souligne que « la mise en œuvre du texte sera encore plus importante que

lors des précédentes lois de réforme de la fonction publique » et dépendra de l'appropriation des nouveaux outils par les managers publics, notamment l'élaboration de lignes directrices de gestion fixant les orientations générales et les grandes priorités en matière de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours professionnels. Par la mise en place de cet outil, les analystes précisent « que le gouvernement entend réorienter le dialogue social vers les orientations stratégiques de gestion, mettre fin aux rigidités actuellement constatées dans la gestion des situations individuelles ».

« Il faut supprimer les corps et le pantouflage »

Actualité juridique – Droit administratif, n° 13, du 8 au 14 avril 2019.- pp. 724-726

Luc Rouban, chercheur au centre de recherches politiques de Sciences Po, politologue et sociologue s'exprime sur le projet de loi de transformation de la fonction publique. Selon ce dernier

« il y a dans ce projet un potentiel puissant, des leviers qui permettraient de modifier les pratiques professionnelles plus que le statut ».

Le plan du gouvernement pour renforcer l'attractivité de la fonction publique

Acteurs publics, 17 avril 2019.- 2 p.

Le secrétaire d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics Olivier Dussopt a présenté, devant les représentants du personnel et des employeurs, le 17 avril 2019, les mesures qu'il envisage de mettre en œuvre pour renforcer l'attractivité des métiers et des concours de la fonction publique. Deux groupes de travail ont été constitués sur ce thème dont les conclusions alimenteront le chantier réglementaire d'application du projet de loi de réforme de la fonction publique. Les travaux prendront notamment appui sur les recommandations formulées par le Conseil économique, social et environnemental (CESE) dans son avis sur l'évolution des métiers de la fonction publique, rendu public le 11 décembre 2018. Parmi les pistes envisagées : une meilleure anticipation

de l'évolution des métiers et des compétences, le renforcement de la communication sur les métiers de la fonction publique, le développement de partenariats avec les ministères de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et le service public de l'emploi et le développement de l'apprentissage dans la fonction publique, en particulier sur les métiers en tension. Concernant cette dernière mesure, le secrétaire d'État propose une adaptation des concours ou la mise en place de modalités de recrutement particulières au bénéfice des personnes en apprentissage dans la fonction publique. Par ailleurs, d'une manière générale, le gouvernement veut davantage professionnaliser les épreuves de recrutement et augmenter le recours au recrutement sur titre.

Ce qui attend les fonctionnaires d'ici l'été

Acteurs publics, 15 avril 2019.- 4 p.

Cet article présente les principaux rendez-vous inscrits dans l'agenda social, adressé aux représentants du personnel et des employeurs de la fonction publique. Parmi les réunions programmées, le gouvernement a lancé début avril 2019 les groupes de travail concernant le recrutement et l'attractivité des concours. Ce chantier devrait se clôturer durant le second semestre 2019. Un bilan des élections professionnelles, qui se sont tenues les 6 décembre 2018 dans la fonction publique, sera également réalisé. Par ailleurs, six groupes de travail seront organisés sur les thématiques de la santé, de la protection sociale et des conditions de vie au travail. Plus particulièrement, un groupe de travail sera consacré à la mission conduite par la députée Charlotte Lecocq sur la gouvernance et l'organi-

sation des acteurs qui concourent à la prévention et au maintien dans l'emploi des agents publics. Les analyses et propositions de la mission sont attendues pour le 31 mai 2019. Enfin, des groupes de travail seront consacrés à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et la prochaine assemblée plénière du Conseil commun de la fonction publique, qui se réunira le 28 mai 2019, examinera plusieurs textes relatifs au handicap dans la fonction publique, en application de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. L'ensemble de ces groupes de travail sont liés à la préparation des évolutions législatives et réglementaires induites par le projet de loi de réforme de la fonction publique.

Nouvelle tentative de codification de la fonction publique après des décennies d'échec

Acteurs publics, 16 avril 2019.- 2 p.

La rapporteure du projet de loi de réforme de la fonction publique, Émilie Chalas, a annoncé son intention de déposer un amendement pour aboutir à la mise en place d'un code de la fonction publique. L'objectif de cette codification est

d'obtenir une meilleure lisibilité du droit de la fonction publique en centralisant dans un seul document l'ensemble des règles applicables aux agents publics, qu'il s'agisse des dispositions législatives ou réglementaires.

Réforme de la fonction publique : tous les décrets et ordonnances qui devront être pris

Acteurs publics, 19 avril 2019.- 2 p.

Thierry Le Goff, directeur général de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a rappelé, lors d'un colloque organisé par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) et la Fédération hospitalière de France (FHF), que « *plus de 35 décrets et trois ordonnances devront être pris après l'adoption de la loi de transformation de la fonction publique pour aboutir à une mise en œuvre pleine et entière de la réforme* ». Cet article liste les principaux décrets

et ordonnances qui devront être pris à l'issue de la promulgation de la loi précitée. Ainsi, sur la révision du périmètre et des compétences des instances de dialogue social, des décrets devront être pris pour préciser les modalités d'application de la création des comités sociaux et pour déterminer les décisions individuelles qu'examineront désormais les commissions administratives paritaires (CAP).

Projet de loi « Fonction publique » : une rupture, quatre continuités et beaucoup d'inconnues

Actualité juridique – Collectivités territoriales, n° 3, mars 2019.- pp. 116-117

Le projet de loi dit de « transformation de la fonction publique » contient de nombreux approfondissements de réformes initiées depuis quelques années dans la fonction publique mais il comporte également des dispositions qui constituent une rupture dont l'objectif est de changer le modèle actuel de la fonction publique.

L'auteur de cet article détaille dans un premier temps ce qui constitue selon lui une rupture, la contractualisation de la fonction publique, puis il s'intéresse aux dispositions qui représentent une continuité dans le domaine du dialogue social, de la déontologie, du temps de travail et de l'égalité professionnelle.

Les amendements des députés de la majorité au projet de loi « Fonction publique »

Acteurs publics, 29 avril 2019.- 4 p.

Cet article passe en revue les principaux amendements déposés par les députés du groupe La République en marche (LREM) au projet de loi de réforme de la fonction publique, qui seront examinés à compter du 2 mai 2019 par la Commission des lois de l'Assemblée nationale : la fusion de la Commission de déontologie au sein de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP), l'encadrement des rémunérations des contractuels embauchés sur des emplois de direction, l'élargissement

de l'ouverture aux contractuels des emplois de direction de la fonction publique territoriale, le versement d'une indemnité de fin de contrat pour les contractuels qui s'élèverait à 10 % de la rémunération totale brute qui leur aurait été versée, un meilleur encadrement des ruptures conventionnelles, l'augmentation du délai laissé aux collectivités pour harmoniser le temps de travail de leurs agents, la limitation des contrats de projet aux seuls agents de catégories A et B. ■

Hors-série de la revue LES INFORMATIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

L'essentiel de la jurisprudence

applicable aux agents territoriaux



Ce hors-série de la revue *Les informations administratives et juridiques* présente une sélection annuelle des décisions rendues par le Conseil d'Etat en matière de fonction publique territoriale. Le second volume porte sur les décisions de l'année 2018 sera prochainement disponible.

Destiné en premier lieu aux directions des ressources humaines des collectivités et établissements territoriaux, il s'adresse plus largement à l'ensemble des praticiens du droit de la fonction publique, et notamment aux services juridiques des collectivités, aux syndicats ou aux avocats.

➔ Chaque décision sélectionnée est reproduite dans son intégralité et précédée d'un résumé qui met immédiatement en valeur l'interprétation retenue par le juge.

➔ Pour aller plus loin, certaines décisions ou avis sont également suivis d'une analyse commentée réalisée par les juristes du CIG de la petite couronne.

➔ Un index thématique permet d'accéder aisément au contenu d'un arrêt déterminé.

- ✓ Ouvrage adressé aux abonnés à la revue « *Les informations administratives et juridiques* »
- ✓ En vente également à l'unité au tarif de 29 euros

Format 17 x 24 cm

Diffusion : Direction de l'information légale et administrative

La Documentation française

Tél. : 01 40 15 70 10

www.ladocumentationfrancaise.fr

ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE

TEXTE

Circulaire du 3 avril 2019 relative à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques

(NOR : CPAF1904452C)

Circulaires.legifrance.gouv.fr, 10 avril 2019, 8 p.

Le décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques organise, entre les trois versants de la fonction publique, l'obligation de publicité des créations et vacances d'emplois sur

un espace numérique commun. Cette circulaire a pour objet d'en préciser les termes et modalités de mise en œuvre. Les offres soumises à l'obligation de publicité, la vacance d'emploi et le déroulement de la publication pour les collectivités sont explicités.

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Pour un recrutement statutaire, pas de limite possible dans la publicité

La Lettre du cadre territorial, n° 527, avril 2019.- pp. 50-51

L'auteur de cet article commente l'arrêt du Conseil d'État du 6 février 2019 n° 414066, relatif à la publicité de la création ou de la vacance de poste. Dans cet arrêt, le Conseil d'État juge

qu'un avis qui restreint les modalités d'accès à la seule mutation est illégal dès lors qu'il exclut les candidats susceptibles d'être issus par d'autres voies de recrutement prévues par le statut.

REVUE DE PRESSE

Comment fonctionnera la bourse aux postes commune aux trois fonctions publiques

Acteurs publics, 11 avril 2019.- 2 p.

Cet article apporte des précisions sur la circulaire relative à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques, notamment sur le

concept de vacance d'emploi, les exceptions à l'obligation de publicité ainsi que la durée de publication des offres d'emploi sur le site Place de l'emploi public.

AGENTS CONTRACTUELS

REVUE DE PRESSE

Les caractéristiques de l'emploi public dans la fonction publique territoriale

Questions Retraite & Solidarité – Les études n° 26, avril 2019.- 12 p.

Alors que le projet de loi de transformation de la fonction publique prévoit d'élargir les possibilités de recours aux agents contractuels, cette étude révèle que le recours à ce type de contrat est déjà répandu dans les collectivités territoriales puisque 45 % des personnes employées en 2016 étaient des agents contractuels ou des fonctionnaires travaillant moins de 28 heures par mois. Ces dernières ont ainsi employé 1,38 million de fonctionnaires et 1,15 million d'agents contractuels et titulaires ayant une durée de travail à temps non complet. Selon cette étude, les agents contractuels sont majoritairement jeunes

(88 % des agents de moins de 30 ans employés dans les collectivités sont des contractuels), travaillent sur une courte période, ont une rémunération peu élevée (la rémunération moyenne annuelle en équivalent temps plein d'un contractuel atteint 20 900 euros, contre 28 600 euros pour un fonctionnaire), sont des femmes (70 % contre 56 % chez les fonctionnaires) et relèvent de la catégorie B (55 % de l'effectif). L'analyse démontre, par ailleurs, que les communes et les établissements publics locaux sont les employeurs territoriaux qui ont le plus recours à ce type de recrutement.

CADRES D'EMPLOIS • MÉTIERS TERRITORIAUX

TEXTE

Loi n° 2019-286 du 8 avril 2019 relative à la représentation des personnels administratifs, techniques et spécialisés au sein des conseils d'administration des services départementaux d'incendie et de secours

(NOR : INTX1827254L)

JO, n° 84, 9 avril 2019, texte n° 5.- 2 p.

Ce texte permet aux personnels administratifs, techniques et spécialisés de faire partie de la commission administrative et technique des services d'incendie et de secours (SDIS), au même titre que les sapeurs-pompiers volontaires

et professionnels, le directeur départemental des SDIS le médecin chef du service de santé et de secours médical des sapeurs-pompiers, ainsi que le président de l'union départementale des sapeurs-pompiers.

REVUE DE PRESSE

Baromètre exclusif : quatre ans d'emploi territorial à la loupe*La Gazette des communes*, n° 12, du 1^{er} au 7 avril 2019.- pp. 24-26

Cet article présente les principaux résultats du baromètre des bourses de l'emploi des centres de gestion sur la période 2014-2018, élaboré par l'Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion (ANDCDG) et la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG). Les familles de métiers liés

à l'éducation-animation et à la sécurité sont les plus représentées dans les bourses de l'emploi. Les analystes de centres de gestion notent une « *tendance au sous recrutement* » des cadres, un turn-over important aux postes de direction ainsi qu'un faible recours aux bourses de l'emploi pour les métiers liés à la santé.

CONDITIONS DE TRAVAIL

REVUE DE PRESSE

Les tiers-lieux de travail, une solution viable pour les agents de la fonction publique ?*La Lettre du cadre territorial*, n° 526, mars 2019.- pp. 36-37

Les problématiques liées à la mobilité incitent les employeurs publics à redéfinir l'organisation du travail afin de favoriser le bien-être au travail de leurs agents, d'améliorer leur productivité et de limiter l'impact environnemental de leurs trajets. Pour cela, certaines collectivités

territoriales mettent en place des tiers lieux de travail. Malgré les impacts positifs de cette solution, celle-ci soulève toutefois des problèmes liés à l'évolution des mentalités, à la sécurité et à la confidentialité des données et aux coûts de location.

Le rapport Lecocq, une opportunité pour repenser la place du médecin du travail dans le système de santé au travail de demain*Droit social*, n° 2, février 2019.- pp. 160-166

Les auteurs du rapport « *Lecocq* » posent la question du rôle et de la place du médecin du travail au sein des entreprises. Les auteurs de cet article démontrent que ces derniers disposent d'une expertise spécifique nécessaire dans un système de santé au travail rénové. Cependant,

la mission du médecin du travail et plus globalement des services de santé au travail doit s'orienter vers une approche plus collective de la santé au travail et plus rationalisée, sans dispersion des ressources en santé au travail.

Réflexions juridiques autour du rapport « Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée »*Droit social*, n° 2, février 2019.- pp. 151-159

Le rapport « *Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée* » dit

« *rapport Lecocq* » contient 16 recommandations résultant d'un travail d'analyse du système

français de santé au travail. Les rapporteurs prônent « *un système simplifié et une prévention renforcée* » en matière de santé au travail. Les 16 propositions visent à passer d'un système tourné vers la réparation à un système portant

sur la primauté de la réparation, mais sans omettre la prévention. Les auteurs de cet article formulent un certain nombre d'interrogations d'ordre juridique que soulève ce rapport.

Charlotte Lecocq : « Les employeurs publics vivent la prévention en santé comme une contrainte »

Acteurs publics, 10 avril 2019.- 2 p.

Chargée d'une mission sur la gouvernance et l'organisation des acteurs qui concourent à la prévention et au maintien dans l'emploi des agents publics, Charlotte Lecocq souligne un retard important du secteur public par rapport au secteur privé sur les problématiques de santé

au travail. Elle regrette, par ailleurs, que la prévention soit vécue comme une contrainte par les employeurs territoriaux « *plutôt que comme une opportunité de fluidité et d'amélioration de la performance de l'administration* ».

Les bonnes pratiques pour prévenir les risques professionnels

Le courrier des maires, n° 332, mars 2019.- p. 20

Afin d'améliorer les conditions de travail et les relations sociales des agents publics, les collectivités ont à charge d'engager des démarches de prévention des risques professionnels. La première phase d'évaluation, à réaliser en étroite collaboration avec les agents concernés, doit aboutir au recensement des risques et des

mesures envisagées pour les prévenir dans un « *document unique* ». Une réévaluation annuelle des risques est, par ailleurs, nécessaire. À terme, ce dispositif doit permettre de diminuer l'absentéisme, le reclassement ainsi que les restrictions d'aptitude.

Guide de la qualité de vie au travail : outils et méthodes pour conduire une démarche QVT

Paris : Direction générale de l'administration et de la fonction publique, 2019.- 54 p.

Ce guide méthodologique, structuré en deux parties, est un outil d'aide au lancement, à la mise en œuvre et au suivi d'une démarche qualité de vie au travail (QVT) à destination des acteurs de la fonction publique. La première partie présente les principes et repères de cette démarche et la seconde en détaille les étapes :

Étape 1 : conception et pilotage,

Étape 2 : diagnostic et choix d'expérimentations,

Étape 3 : expérimentation et évaluation embarquée,

Étape 4 : pérennisation et déploiement.

Par ailleurs, trois types de fiches visant à la mise en œuvre opérationnelle des démarches sont proposés pour chacune de ces étapes : des fiches « *méthode* » qui reprennent chaque étape de la démarche, des fiches « *outil* » qui développent les outils habituellement utilisés dans ces démarches et des fiches « *exemple* » qui illustrent les étapes par des exemples tirés d'expériences issues principalement du secteur public.

DISCIPLINE

JURISPRUDENCE

Annulation d'un avis du conseil de discipline de recours

Conseil d'État, 8 février 2019, M^{me} B., req. n° 409669

Postérieurement à l'annulation contentieuse de l'avis du conseil de discipline de recours proposant de substituer à la sanction infligée à un agent une mesure moins sévère, l'autorité administrative, qui avait rapporté cette sanction, comme elle y était tenue à la suite de cet avis, peut légalement la prendre à nouveau.

Cette sanction, qui ne peut prendre effet qu'à compter de sa notification à l'intéressé, doit être regardée comme rapportant implicitement mais nécessairement la mesure moins sévère qui avait, le cas échéant, été antérieurement prise pour se conformer à l'avis.

DROITS ET OBLIGATIONS

TEXTE

Arrêté du 8 mars 2019 relatif au remboursement des mises à dispositions non prononcées dans le cadre de l'article 100 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée

(NOR : TERB1904963A)

JO, n° 81, 5 avril 2019, texte n° 33.- 2 p.

Ce texte établit le calcul du remboursement de la rémunération nette des agents membres des différentes organisations syndicales dont les

mises à disposition n'ont pas été prononcées entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2018.

Arrêté du 9 avril 2019 fixant le montant des crédits de temps syndical accordés aux organisations syndicales représentatives de la fonction publique

(NOR : CPAF1907454A)

JO, n° 88, 13 avril 2019, texte n° 25.- 2 p.

Sont fixées les modalités d'attribution de crédit de temps syndical pour les organisations syndicales membres du Conseil commun de la fonction publique sous forme de mises à disposition pour la fonction publique territo-

riale. Le contingent de crédit de temps syndical attribué au titre de leur participation au Conseil est fixé à 12,5 équivalents temps plein pour la fonction publique territoriale. L'arrêté du 24 juillet 2015 est abrogé.

Arrêté du 11 avril 2019 fixant la répartition entre les organisations syndicales des 103 agents de la fonction publique territoriale mis à disposition au titre de l'article 100 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

(NOR : TERB1901234A)

JO, n° 91, 17 avril 2019, texte n° 39.- 1 p.

Cet arrêté fixe la répartition entre les neuf organisations syndicales représentatives des 103 agents de la fonction publique territoriale mis à disposition pour exercer un mandat à

l'échelon national. Les charges salariales sont remboursées par une dotation particulière prélevée sur les ressources affectées à la dotation globale de fonctionnement.

REVUE DE PRESSE

Loyauté ou omerta

La Lettre du cadre territorial, n° 526, mars 2019.- pp. 24-30

À ne pas confondre avec le devoir d'obéissance, l'obligation de loyauté d'un agent public à l'égard de sa hiérarchie lui interdit de contester cette autorité. Cette notion floue, mais indispensable aux relations juridiques, peut être comprise comme une obligation déontologique

imposant aux agents publics d'agir de bonne foi et de s'abstenir d'exprimer leurs convictions en service, se confondant alors avec l'exigence de neutralité. Des acteurs de la fonction publique témoignent et un expert propose la bonne attitude à adopter.

Voilà les limites à la liberté d'expression des agents publics sur les réseaux sociaux

La Lettre du cadre territorial, n° 526, mars 2019.- pp. 50-52

La liberté d'opinion des agents de la fonction publique est limitée notamment par l'obligation de réserve à laquelle ils sont tenus, même en dehors de leur service. Le manquement au devoir de réserve d'un agent sur les réseaux sociaux peut ainsi être sanctionné. La frontière reste cependant poreuse entre les sphères

publique et privée. La jurisprudence récente confirme les difficultés rencontrées par les juges, qui doivent alors déterminer si l'espace de diffusion des propos incriminés relève du public ou du privé. Par ailleurs, cet article souligne que « l'absence de mention de la qualité d'agent public n'exonère pas de l'obligation de réserve ».

Diffamations et injures sur Internet : les réseaux sociaux, zones de non-droit ?

Actualité juridique – Collectivités territoriales, n° 2, février 2019.- pp. 78-80

L'article 29 de la loi du 29 juillet 1981 sur la liberté de la presse définit l'injure et la diffamation et s'applique sans restriction à tous les supports de communication y compris électroniques. Cet article revient sur les règles régissant la

répression des injures et des diffamations en s'intéressant au délai de prescription, à la définition du caractère privé ou public des attaques ainsi qu'aux notions de faute personnelle ou de faute de service.

Internet, réseaux sociaux et élections: neutralité, réserve et loyauté du fonctionnaire territorial

Actualité juridique – Collectivités territoriales, n° 2, février 2019.- pp. 76-77

La loi n° 2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique a accordé une plus grande liberté d'expression sur les réseaux sociaux. Cet article rappelle cependant que les fonctionnaires, en raison de l'exercice de leur mission au sein du service public, sont soumis aux obligations de neutralité, de réserve et de

loyauté et qu'ils s'exposent à des sanctions en cas de manquements à ces obligations. L'auteur de cet article rappelle que la connaissance de ces obligations pour les agents publics est une exigence et invite les collectivités à mettre en place une démarche déontologique afin d'informer ces derniers sur leurs obligations en la matière.

« Les motivations de l'adhésion aux syndicats évoluent »

Acteurs publics, n° 138, mars-avril 2019.- pp. 30-32

Jean Grosset, directeur de l'observatoire du dialogue social de la Fondation Jean-Jaurès s'exprime sur les motivations de l'adhésion aux syndicats dans la fonction publique. Il répond à différentes questions notamment les distinctions

entre le syndicalisme public et privé, le rapport de l'agent public aux syndicats ainsi que l'impact de la réforme de la fonction publique sur le positionnement des syndicats.

Le signalement du harcèlement et des agissements sexistes

La Lettre de l'employeur territorial, n° 1624, du 9 au 15 avril 2019.- pp. 6-7

Dans le cadre du projet de loi de transformation de la fonction publique, le gouvernement impose à tous les employeurs d'instaurer un dispositif de signalement des comportements pouvant constituer des faits de harcèlement sexuel

et sexiste. Cet article définit plus précisément les notions d'agissement sexiste, de harcèlement moral et sexuel et précise les obligations de l'employeur ainsi que les sanctions encourues par le coupable.

Guide déontologique : manuel à l'usage des responsables publics et des référents déontologues

Paris : Haute autorité pour la transparence de la vie publique, 2019.- 122 p.

Ce guide a pour objectif « d'accompagner les responsables publics et les référents déontologues dans une gestion éthique de leurs institutions et une modernisation de leurs instruments déontologiques ». Il propose des conseils et des recommandations permettant la mise en application d'un véritable « savoir-faire déontologique ». Il

aborde notamment la réalisation d'une cartographie des risques, l'adoption d'une charte de déontologie, l'institution d'un référent déontologue, la mise en œuvre de dispositifs de prévention des conflits d'intérêts et le bon usage des moyens matériels ou financiers mis à la disposition des élus et des agents.

DURÉE DU TRAVAIL

JURISPRUDENCE

Période minimale de congé annuel payé de quatre semaines*CAA Paris, 5 juin 2018, M. B., req. n° 16PA01329*

La directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003 prévoit que la période minimale de congé annuel payé de quatre semaines ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail. Elle ne s'oppose pas à ce que des dispositions nationales accordent des droits à congés payés supplémentaires s'ajoutant à ce droit minimal, tels que ceux inscrits sur un compte épargne-temps (CET), sans que soit prévu le paiement d'une indemnité financière lorsque le fonctionnaire en fin de relation de travail n'a pas pu bénéficier de ces droits supplémentaires pour cause de maladie. Par suite, la réglementation nationale disposant, d'une part, que seuls peuvent être épargnés sur le CET les jours de congés supplémentaires excédant le seuil minimal des vingt

jours et d'autre part que, au terme de l'année civile, seuls les jours épargnés sur le CET excédant un seuil fixé à vingt jours dans la fonction publique d'État (Ce seuil est désormais fixé à quinze jours dans la FPT) peuvent, sur option exercée par l'agent, donner lieu à indemnisation, les autres jours ne pouvant être pris que sous forme de congés, est conforme au droit européen. En revanche, les dispositions nationales applicables aux agents contractuels qui ne prévoient le versement d'une indemnité compensatrice que pour les agents qui, du fait de l'administration, n'ont pu bénéficier de tout ou partie de leurs congés annuels sans réserver le cas des agents qui n'ont pas pu les prendre pour cause de maladie, sont incompatibles avec le droit européen.

REVUE DE PRESSE

L'application du droit européen au congé annuel payé en droit français de la fonction publique : état des lieux, état d'urgence*Actualité juridique – Droit administratif, n° 10, du 18 au 25 mars 2019.- pp. 559-566*

La Cour de justice de l'Union européenne a rendu en 2018 trois arrêts qui apportent des précisions sur le droit au congé annuel payé et renforcent les garanties attachées à ce droit au profit des travailleurs qu'ils relèvent du secteur privé ou public. Ce droit est consacré à l'article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. Selon l'auteur de cet article, cette réglementation

« est loin d'être appliquée de façon satisfaisante en droit français de la fonction publique ». Ce dernier détaille l'interprétation donnée par la Cour du droit au report des congés non pris et de l'obligation de les indemniser à la fin de la relation de travail et analyse leur application partielle en droit de la fonction publique.

Voir aussi les IAJ de février 2019, «Congés annuels non pris – Les modalités de report et d'indemnisation» p. 4-15

FORMATION

REVUE DE PRESSE

Illettrisme : pour sensibiliser, repérer et s'engager dans une démarche formation en compétences de base*Paris : CNFPT, 2019.- 38 p.*

Selon l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI), l'illettrisme touche près de 7 % de la population de 18 à 65 ans ayant été scolarisée en France, soit 2,5 millions de personnes. Dans la fonction publique territoriale, c'est 8 % des agents de catégorie C qui se trouvent en difficulté avec la langue écrite voire la langue orale et ne maîtrisent pas les savoirs généraux. Pour

répondre à cette problématique le Centre national de la fonction publique (CNFPT) a conçu, à destination des collectivités, un guide composé de fiches pratiques, de points clés et d'exemples leur permettant d'être sensibilisées à l'illettrisme mais aussi de repérer les agents en difficulté afin de pouvoir leur proposer la formation la plus adaptée.

INSTANCES NATIONALES DE CONSULTATION : CSFPT • CCFP

TEXTE

Décret n° 2019-301 du 10 avril 2019 relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique territoriale

(NOR : TERB1832070D)

JO, n° 87, 12 avril 2019, texte n° 19.- 6 p.

L'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et à la sécurité au travail dans la fonction publique a créé un nouvel article 21 bis dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires instituant un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) basé sur un régime de présomption d'imputabilité. Ce décret fixe, pour les fonctionnaires territoriaux, les modalités d'octroi et de renouvellement de ce congé consécutif à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée en service. Il détermine les effets du congé sur la situation administrative du fonctionnaire, les obligations lui incombant et les prérogatives de l'autorité territoriale. L'article 5 détaille les procédures à suivre, du côté de l'agent comme de celui de l'employeur et fixe les

délais en matière d'envoi du certificat médical en cas d'incapacité temporaire de travail. Ce même article précise, par ailleurs, que le temps passé en CITIS «est pris en compte pour la détermination des droits à l'avancement d'échelon et de grade ainsi que pour la constitution et la liquidation des droits à pension civile de retraite». Ce texte entre en vigueur le lendemain de sa publication. Des dispositions transitoires prévoient d'une part, que les conditions de forme et de délais ne sont pas applicables aux fonctionnaires ayant adressé une déclaration d'accident de service, de trajet ou de maladie professionnelle avant la date d'entrée en vigueur du présent décret et d'autre part, que les conditions de délais courent à compter du 1^{er} juin 2019 lorsqu'un accident ou une maladie professionnelle n'a pas encore fait l'objet d'une déclaration. Voir aussi *Statut commenté*, p.

JURISPRUDENCE

L'administration n'a pas commis d'erreur d'appréciation en refusant de reconnaître qu'un agent a été victime d'un accident imputable au service

Cour administrative d'appel de Lyon, 22 octobre 2018, M. A., req. n° 16LY01680

Doit être regardé comme un accident un événement précisément déterminé et daté, caractérisé par sa violence et sa soudaineté, à l'origine de lésions ou d'affections physiques ou psychologiques qui ne trouvent par leur origine dans des phénomènes à action lente ou répétée auxquels on ne saurait assigner une origine et une date certaines. Aussi, alors qu'il n'est pas établi que des propos tenus à l'occasion d'une

réunion auraient été caractérisés par leur violence, qu'ils auraient été à l'origine d'un choc émotionnel de l'agent sur son lieu de travail ni qu'ils auraient constitué un événement traumatisant à l'origine directe des troubles psychologiques dont il souffre, l'administration n'a pas commis d'erreur d'appréciation en refusant de reconnaître que celui-ci a été victime d'un accident imputable au service.

INDISPONIBILITÉ PHYSIQUE

TEXTE

Séance du CSFPT du 17 avril 2019

Communiqué de presse du CSFPT du 17 avril 2019

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) s'est réuni le 17 avril 2019, sous la présidence de M. Philippe Laurent, maire de Sceaux. Trois textes étaient inscrits à l'ordre du jour. Le 1^{er} texte examiné est un projet de décret fixant les épreuves et les modalités d'organisation de l'examen professionnel prévu à l'article 19 du décret n° 91-843 du 2 septembre 1991 por-

tant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux de conservation du patrimoine. Le 2^e texte est un projet de décret fixant les épreuves et les modalités d'organisation de l'examen professionnel prévu à l'article 19 du décret n° 91-845 du 2 septembre 1991 portant statut particulier du cadre d'emplois des bibliothécaires territoriaux. Ces textes fixent

les épreuves et les modalités d'organisation des examens professionnels pour l'accès aux nouveaux grades d'attaché principal de conservation du patrimoine et de bibliothécaire principal territorial créés par le décret n° 2017-502 du 6 avril 2017 modifiant les dispositions statutaires applicables aux attachés territoriaux de conservation du patrimoine et aux bibliothécaires territoriaux. Ces deux textes ont reçu un avis favorable à la majorité des membres du CSFPT. Ils ont fait l'objet du vote suivant : pour le Collège employeur, 11 avis favorables unanimes et pour le Collège des organisations syndicales, 12 avis favorables et 8 avis défavorables. Enfin, le dernier texte à l'étude est un projet de décret relatif à la convention-type de mise à disposition des services des DRONISEP aux régions dans le cadre de l'article 18 de la loi n° 2018-771 du

5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Cet article prévoit le transfert aux régions des missions exercées par les DRONISEP à compter de janvier 2019 et que les services participant à ces missions sont transférés aux régions selon les modalités prévues dans la loi du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (loi MAPTAM). Ce texte a reçu un avis défavorable à la majorité des membres du CSFPT. Par ailleurs, une présentation de la synthèse des bilans sociaux 2015 a été effectuée. A ce titre, les représentants des organisations syndicales ont insisté sur la nécessité et l'importance d'une concertation entre les divers organismes qui produisent les statistiques. La prochaine séance plénière aura lieu le 10 juillet 2019.

ORGANISMES DE GESTION DE LA FPT

TEXTE

Arrêté du 28 mars 2019 fixant le montant de la participation pour la banque de données du centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région d'Ile-de-France

(NOR : TERB1909541A)

JO, n° 81, 5 avril 2019, texte n° 35.- 1 p.

Le montant de la participation pour la banque de données du centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région d'Ile-de-France est fixé, pour l'exercice 2019, à

0,23 € par habitant pour les communes et à 16,50 € par agent pour les établissements publics de ces communes.

POSITIONS

REVUE DE PRESSE

Qui veut recruter un fonctionnaire ?

Liaisons sociales Magazine, n° 200, mars 2019.- pp. 35-37

L'une des pistes proposée par le gouvernement pour supprimer 120 000 postes de fonctionnaires est d'encourager les mobilités de ces derniers, y compris vers le secteur privé, en instaurant un plan de départ volontaire. Malgré la mise en place d'une indemnité volontaire de départ (IDV) renouvelée, permettant aux fonctionnaires de quitter l'administration publique jusqu'à deux ans de la retraite en ayant accès aux allocations-chômage, les départs volontaires restent encore minoritaires. Les entreprises ne sont effet

pas toujours prêtes à accueillir des agents du secteur public, qui polarisent trop de préjugés. En revanche, certaines entreprises n'hésitent pas à recruter des profils disposant de compétences pointues. Pour inciter les départs vers le secteur privé, les fonctionnaires pourront, par ailleurs, être « mis à disposition » d'une entreprise « *tout en étant payés et gérés par leur administration* » pendant un an. Un accompagnement dans leur reconversion est également prévu.

PROTECTION SOCIALE - ACTION SOCIALE

TEXTE

Décret n° 2019-356 du 23 avril 2019 relatif à la procédure d'instruction des déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles du régime général

(NOR : SSAS1828778D)

JO, n° 97, 25 avril 2019, texte n° 8.- 5 p.

Ce décret refond la procédure de reconnaissance des accidents du travail et des maladies

professionnelles, qui soumet le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie

professionnelle et son employeur à une instruction diligentée par l'Assurance maladie risques professionnels. Il renforce l'information des parties sur les différentes étapes de l'instruction et aménage une phase de consultation et d'enrichissement du dossier. S'agissant des accidents du travail, le texte instaure un délai de dix jours francs à compter de la déclaration d'accident pour que l'employeur émette des réserves motivées auprès de la caisse. Le délai d'instruction en cas de réserves motivées de l'employeur et, par suite, d'investigations com-

plémentaires conduites par la caisse, demeure fixé à trois mois. S'agissant des maladies professionnelles, le texte distingue deux procédures assorties d'un délai de quatre mois, selon que la demande relève du dispositif des tableaux de maladies professionnelles ou de la voie complémentaire faisant intervenir les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP). Le texte est applicable aux accidents du travail et aux maladies professionnelles déclarés à compter du 1^{er} décembre 2019.

JURISPRUDENCE

Prise en compte des périodes de service validés dans la constitution du droit à pension

Conseil d'État, 15 février 2019, M^{me} A., req. n° 409399

Dans la constitution du droit à pension sont prises en compte les périodes de services validés. Leur durée s'exprime en trimestres et est égale à la durée totale des services effectivement accomplis divisée par le quart de la durée légale annuelle de travail. Il résulte de ces dis-

positions que la durée de ces périodes de services doit être calculée année après année, en divisant, pour chaque année civile, la durée totale des services effectivement accomplis, qui s'apprécie en jours effectivement travaillés, par le quart de la durée légale annuelle de travail.

RÉMUNÉRATION • INDEMNISATION • AVANTAGE EN NATURE

Arrêté du 8 avril 2019 portant application au corps des inspecteurs de santé publique vétérinaire 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'État

(NOR : AGRS1826866A)

JO, n° 100, 28 avril 2019, texte n° 35.- 2 p.

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est applicable aux corps des inspecteurs de santé publique vétérinaire. Un premier tableau publie les plafonds annuels de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), mentionnés à l'article 2 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, selon le groupe de fonctions. Un second tableau précise

les montants minimaux annuels de l'IFSE en fonction du grade. Enfin, un troisième tableau liste les montants maximaux annuels du complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, mentionnés à l'article 4 de ce décret. Les dispositions du présent arrêté s'appliquent au cadre d'emplois des biologistes, vétérinaires et pharmaciens et entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

TEXTE

Instruction ministérielle n° DSS/5B/2019/71 du 29 mars 2019 portant diffusion d'un « questions-réponses » relatif à la mise en œuvre de la réduction des cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires

(NOR : SSAS1909614J)

Circulaires.legifrance.gouv.fr, 3 avril 2019, 10 p.

Cette instruction détaille, sous forme de « questions-réponses », les principales modalités d'application de l'exonération des cotisations salariales portant sur les rémunérations au titre des heures supplémentaires et complémentaires, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2019. Elle se substitue aux circulaires publiées pour l'application de l'exonération sur les heures supplémentaires créée par la loi du 21 août 2007

en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, qui en tout état de cause ne sont plus applicables. Les questions portent sur l'éligibilité au dispositif, les règles de calcul, les modalités d'imputation de la réduction, les modalités déclaratives sur le bulletin de paie, les règles applicables dans certains territoires outre-mer ainsi que les règles de déductibilité de la CSG.

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE**Question écrite n° 13075 du 9 octobre 2018 relative à la dégressivité de la rémunération des agents momentanément privés d'emplois**

JO Assemblée Nationale, 5 février 2019.- p. 1107

Suite à une question relative à la dégressivité de la rémunération des agents momentanément privés d'emplois, la réponse ministérielle rappelle que l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale prévoit les modalités de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE), selon leur cadre d'emplois soit par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), soit par les centres de gestion (CDG). En vue de préciser les conditions d'application de la dégressivité de la rémunération aux FMPE déjà pris en charge et d'adapter la rémunération des FMPE chargés d'une mission temporaire, l'article 169 de la loi n° 2017-86 du

27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté a été adopté par voie d'amendement. Cet article prévoyait notamment que la réduction de rémunération des FMPE était suspendue pendant l'accomplissement de missions temporaires confiées par le CNFPT ou le CDG, au prorata de la quotité de temps consacrée à cette mission. Cette disposition a toutefois été censurée par le Conseil constitutionnel (Décision n° 2016-745 DC du 27 janvier 2017). La dégressivité de la rémunération des FMPE ne peut être suspendue pendant la période de mission temporaire. Toutefois, il est rappelé que le CNFPT ou le CDG ont la possibilité de rétablir, pendant cette période, le bénéfice du régime indemnitaire correspondant au grade de l'agent.

RESSOURCES HUMAINES • MANAGEMENT

REVUE DE PRESSE

Oser l'innovation RH :**Concevoir et animer un atelier de travail avec ses collaborateurs**

Paris : Direction générale de l'administration et de la fonction publique, 2019.- 84 p.

Destiné aux encadrants de la fonction publique, ce guide « *permet de concevoir et d'animer des sessions de travail séquencées et participatives, qui à partir d'un problème donné, aboutissent à des solutions concrètes* ». Conçu comme un « *livre de recettes* », il propose des conseils concrets ainsi que des fiches présentant des éléments théoriques et pratiques pour aider à animer ces ateliers.

La première partie « *Concevoir un atelier* » donne une « *recette générale* » pour chacune des sept séquences qui peuvent composer un atelier. La seconde partie « *Fiches outils* » donne des indications méthodologiques précises afin de réaliser au mieux les séquences. ■

ACTUALITÉ DES AUTRES FONCTIONS PUBLIQUES

TEXTE

Décret n° 2019-375 du 26 avril 2019 relatif à l'expérimentation de la mise à disposition des régions de fonctionnaires et d'agents de l'Etat exerçant dans les services et établissements relevant du ministère chargé de l'éducation nationale

(NOR : MENE1906918D)

JO, n° 100, 28 avril 2019, texte n° 18.- 2 p.

Pris pour l'application de l'article 18 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, ce décret détermine les conditions de l'expérimentation consistant à mettre à disposition des régions des fonctionnaires et agents exerçant dans les services et établissements relevant du ministre

chargé de l'éducation nationale, sur la base du volontariat, des missions d'information des élèves et des étudiants sur les formations et les métiers. L'expérimentation est ouverte, pour une durée de trois ans, au sein des académies dont le recteur en fait la demande. Ce texte entre en vigueur le 29 avril 2019.

REVUE DE PRESSE

Rapport n° 2018-M-096-03 : régimes dérogatoires aux 35 heures dans la fonction publique de l'État

Inspection générale des finances, 2019.- 166 p.

Ce rapport présente un état des lieux des régimes dérogatoires à la durée légale de travail pour la fonction publique de l'État. Les rapporteurs affirment que 310 000 agents de l'État travaillent

moins que la durée légale de 1 607 heures et mettent en évidence plusieurs cas d'incohérence et de régimes dépourvus de justifications.

Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, la sécurité au travail et la prévention médicale dans la fonction publique de l'Etat

Site internet de l'Union CFDT de l'environnement, des territoires, des autoroutes et de la mer (Ufetam), consulté le 24 avril 2019.- 124 p.

Présenté à la Commission centrale hygiène, sécurité et conditions de travail (CCHSCT) de la Fonction publique de l'État du 16 avril 2019, ce bilan est issu d'une enquête annuelle renseignée par tous les ministères, visant à améliorer la connaissance des politiques de santé au travail au sein de la fonction publique tout en valorisant les actions et les expériences. Il se compose de deux parties : la présentation qualitative des grandes lignes des politiques ministérielles menées en matière de prévention pour l'année 2017 et le bilan de l'application des dispositions du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la

fonction publique. La seconde partie dresse le bilan des dispositifs réglementaires suivants : les acteurs de prévention, la médecine de prévention, la formation des agents et les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) invite cependant à interpréter ce bilan avec précaution du fait des difficultés méthodologiques rencontrées lors de la collecte et du traitement des données. Ce bilan intègre, par ailleurs, en annexes l'ensemble des notes de synthèses relatives aux politiques menées en matière d'hygiène et sécurité par les ministères en 2017.

DONNÉES PERSONNELLES

TEXTE

Décret n° 2019-341 du 19 avril 2019 relatif à la mise en œuvre de traitements comportant l'usage du numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques ou nécessitant la consultation de ce répertoire

(NOR : JUSC1835107D)

JO, n° 95, 21 avril 2019, texte n° 4.- 9 p.

Ce décret précise les conditions spécifiques du traitement du numéro d'inscription des personnes au répertoire national d'identification des personnes physiques (NIR) conformément à l'article 22 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifié, relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, en déterminant les catégories de responsables de traitement et les finalités de ces traitements au vu desquelles ces derniers peuvent être mis en œuvre. Il prévoit des mesures de coordination inscrites dans le décret n° 82-103 du 22 janvier 1982 modifié relatif au

répertoire national d'identification des personnes physiques et les parties réglementaires des codes régissant l'utilisation du NIR. Il précise ainsi les organismes autorisés à mettre en œuvre des traitements informatiques comportant l'usage du numéro de sécurité sociale, et pour quelles finalités. Parmi ceux-ci figurent notamment les organismes de protection sociale, de base et complémentaire, les professionnels de santé, mais aussi Pôle emploi et les employeurs privés ou publics. Ce texte entre en vigueur le 22 avril 2019.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

REVUE DE PRESSE

Renforcer l'égalité dans la fonction publique

La Lettre de l'employeur territorial, n° 1625, du 16 au 22 avril 2019.- pp. 6-7

Le projet de loi de transformation de la fonction publique prévoit, dans son cinquième axe, le renforcement de l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Ce dossier présente les différentes mesures proposées dans ce cadre : l'élaboration d'un plan pluriannuel d'action pour les employeurs les plus importants, l'aménagement des nominations équilibrées pour les emplois de

direction des régions, des départements, communes et établissements publics intercommunaux (EPCI) de plus de 40 000 habitants et du Centre national de la fonction publique (CNFPT), la représentation équilibrée dans les jurys de concours, le retrait du jour de carence pour les femmes enceintes ainsi que le renforcement des mesures en faveur des personnes handicapées.

FINANCES PUBLIQUES

REVUE DE PRESSE

Recentrage et optimisation budgétaires : deux leviers efficaces pour maintenir le cap à l'heure de la contractualisation financière

Actualité juridique – Collectivités territoriales, n° 2, février 2019.- pp. 87-90

Un an après l'entrée en vigueur de la loi de programmation des finances publiques pour 2018-2022, la contractualisation entre l'État et les collectivités territoriales a modifié les principes budgétaires de ces dernières qui s'engagent à limiter l'augmentation de leurs dépenses à

1,2 % par an. L'auteur de cet article propose une démarche pratique pour s'adapter à ce nouveau cadre d'action : l'optimisation des capacités d'investissement et la rationalisation du budget général de la collectivité.

HARCÈLEMENT MORAL

REVUE DE PRESSE

Le harcèlement moral

Liaisons sociales quotidien, n° 77, 16 avril 2019.- pp. 1-11

Ce dossier présente l'actualité de la jurisprudence sur le harcèlement moral, qui apporte

notamment des éclairages en matière de rupture du contrat (recours à la rupture convention-

nelle homologuée, exclusion du licenciement pour absence prolongée) et de responsabilité civile de l'employeur lorsqu'un de ses salariés

est reconnu coupable du délit de harcèlement moral.

LOI POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL

REVUE DE PRESSE

Le nouveau cahier des charges du conseil en évolution professionnelle est fixé

Liaisons sociales quotidien, n° 17790, 4 avril 2019.- pp. 3-4

Se définissant comme une offre de services gratuits permettant à tout actif d'être accompagné dans la construction de son parcours professionnel, le conseil en évolution professionnelle (CEP) sera applicable au 1^{er} janvier 2020. Le cahier des charges prévoit un CEP qui s'organisera en deux niveaux de conseil : « *un accueil individualisé et adapté au besoin de la personne lui permet-*

tant d'aboutir à «un accompagnement personnalisé» ». Par ailleurs, l'arrêté du 29 mars 2019 fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L. 6111-6 du code du travail donne des précisions sur l'organisation ainsi que les principes de mise en œuvre de ce CEP.

Chronique de droit de la formation professionnelle

Droit social, n° 3, mars 2019.- pp. 250-264

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme le système de formation professionnelle

continue et de l'apprentissage. Cet article détaille les principaux décrets parus et les principales décisions de justice rendues en la matière.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

REVUE DE PRESSE

Les rapports sociaux au travail

DARES Synthèse Stat, n° 27, avril 2019.- 207 p.

Cette étude présente les résultats de l'enquête Conditions de travail et Risques psycho-sociaux (CT-RPS) de 2016, réalisée par la Dares, la Drees, la DGAFP et l'Insee, concernant les différents aspects des rapports sociaux au travail. Elle aborde les formes de coopération au sein du collectif de travail, les différentes formes de désaccords et de violence au travail, des situa-

tions de tensions aux agressions. Enfin, une dernière partie porte sur l'autonomie collective et la participation. Les résultats sont systématiquement ventilés par sexe, âge, catégorie socioprofessionnelle, secteur d'activité et type d'employeur (distinguant les trois versants de la fonction publique).

L'exposition aux risques du travail : quels écarts de perception entre les salariés et leurs employeurs ?

Une analyse comparée des volets « salariés » et « employeurs » de l'enquête Conditions de travail 2013

Document d'études n° 230, avril 2019.- 36 p.

Cette étude analyse des différences de perception en termes d'exposition aux risques physiques et psychosociaux entre les salariés et leurs employeurs. L'enquête « *Conditions de travail 2013* », qui interroge les salariés d'une part et leurs employeurs d'autre part, permet d'en rendre compte grâce à des questions comparables. Les perceptions divergent pour les risques physiques comme psychosociaux. Les employeurs sous-estiment ces risques par rap-

port à la perception qu'en ont les salariés. Ces écarts concernent particulièrement le risque chimique : 16 % des salariés se déclarent exposés à des produits chimiques dangereux alors que leur employeur ne déclare aucun salarié exposé au cours des 12 derniers mois. En revanche, les écarts de perception entre les employeurs et leurs salariés sont moindres pour le travail de nuit et le travail en équipes alternantes. Les divergences de perception de la pénibilité

physique et mentale sont également moindres lorsque l'employeur met en place des dispositifs

de prévention des risques et lorsque l'établissement est couvert par des délégués syndicaux.

RÉGIME DES ACTES

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

Question écrite n° 01549 du 12 octobre 2017 relative au point de départ du délai de recours contre un arrêté municipal

JO Sénat, 14 février 2019.- p. 831

M. Jean Louis Masson présente le cas d'une commune qui a omis de transmettre un arrêté du maire, relatif à une promotion ou une titularisation, au contrôle de légalité. Il souhaite savoir si au-delà du délai de quatre mois les droits acquis par le fonctionnaire territorial concerné deviennent définitifs. La réponse ministérielle rappelle que les décisions individuelles en matière de personnel transmissibles au contrôle de légalité, dans le cadre de l'article L. 2131-1 du code général des collectivités territoriales (CGCT), n'acquiescent pas de caractère exécutoire en l'absence de transmission. Toutefois, le point de départ du délai de quatre mois pendant lequel l'administration peut retirer une décision individuelle explicite créatrice de droits, si elle est illégale, est la prise de décision de cet acte, en l'occurrence sa date

de signature, et non la date de son entrée en vigueur (CE 23 juillet 2014, n° 371460). En effet, l'article L. 242-1 du code des relations entre le public et l'administration, rendu applicable aux relations entre l'administration et ses agents par l'article L. 100-1 du même code, dispose que « l'administration ne peut abroger ou retirer une décision créatrice de droits de sa propre initiative ou sur la demande d'un tiers que si elle est illégale et si l'abrogation ou le retrait intervient dans le délai de quatre mois suivant la prise de cette décision ». Une fois ce délai passé, l'exception d'illégalité à l'encontre d'un tel acte n'est recevable que si l'acte ou la décision ultérieure contestée constitue une même opération complexe, l'illégalité de l'acte initial pouvant être alors invoquée en dépit de son caractère définitif.

JURISPRUDENCE

L'exception d'illégalité d'un acte non réglementaire n'est recevable que si l'acte n'est pas devenu définitif à la date à laquelle elle est invoquée

Conseil d'Etat, 27 février 2019, M. A., req. n° 418950

L'exception d'illégalité d'un acte non réglementaire n'est recevable que si l'acte n'est pas devenu définitif à la date à laquelle elle est invoquée. Par ailleurs, le principe de sécurité juridique fait obstacle à ce que puisse être contestée indéfiniment une décision administrative individuelle qui a été notifiée à son destinataire ou dont il est établi que celui-ci en a eu connaissance sans

que soit respectée l'obligation de l'informer sur les voies et les délais de recours. Ce principe s'applique aux recours par voie d'exception. Par suite, il interdit que ceux-ci soient exercés au-delà d'un délai raisonnable, qui ne saurait, en règle générale et sauf circonstances particulières, excéder un an.

RGPD-OPEN DATA

REVUE DE PRESSE

Rapport d'activité 2018

Commission nationale de l'informatique et des libertés.- Paris : La documentation française, 2019.- 104 p.

Ce rapport dresse un bilan de l'activité de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) pour l'année 2018. L'entrée en application du Règlement général de protection des données (RGPD) a marqué une prise de conscience importante des enjeux de protection des données qui s'est traduite par une augmentation des plaintes adressées à la CNIL. Ainsi, la CNIL a reçu un afflux de demandes d'information de la part des professionnels sou-

haitant s'approprier ce nouveau cadre réglementaire. Pour l'année 2019, la CNIL identifie différents enjeux : réussir la mise en œuvre du RGPD, approfondir sa capacité d'expertise sur les infrastructures et plateformes numériques et continuer à peser dans les discussions européennes et internationales. La CNIL poursuivra ses efforts de pédagogie autour du RGPD, notamment auprès des collectivités, dans le cadre entre autre de la préparation des élec-

tions européennes et municipales en matière de communication politique. Elle publiera également un guide et des fiches pratiques sur l'ou-

verture des données publiques (open data) en collaboration avec la Commission d'accès aux documents administratifs (CADA).

Etude sur le cycle de la donnée dans la conception et la mise en œuvre des services et usages numériques des collectivités

Paris : Fédération nationale des collectivités concédantes et régies, 2019.- 138 p.

Ce rapport consacré au cycle de vie de la donnée dans les collectivités dresse, dans un premier temps, un état des lieux de la maturité des différents territoires vis-à-vis des données et de leurs obligations en matière de protection des données personnelles. Les auteurs formulent ensuite un certain nombre de recommandations

pour mieux gouverner et valoriser les données publiques au niveau local. Ces derniers fournissent un guide méthodologique en 5 axes et 18 recommandations, allant de la définition de la stratégie numérique à la mise en œuvre de nouveaux services numériques.

SANTÉ ET TRAVAIL

REVUE DE PRESSE

La conciliation grossesse et travail

Anact, 2019.- 31 p. (10 questions sur)

Ce guide propose des repères et recommandations pour construire une démarche permettant de concilier grossesse et travail. Il détaille des actions concrètes pour éviter des difficultés

fréquentes comme le manque d'anticipation, le déficit d'information sur les risques, ou encore les difficultés à proposer des aménagements d'horaires et de postes adaptés. ■

Les informations administratives et juridiques

fonction publique territoriale

Articles parus en 2018

n°1 - janvier 2018

- ✓ Report de la mise en œuvre du PPCR
- ✓ Lois de finances et de financement de la sécurité sociale pour 2018 : les dispositions applicables à la fonction publique
- ✓ Les cotisations au 1^{er} janvier 2018
- ✓ La mise en œuvre des nouveaux dispositifs de diversification des recrutements

n°2 - février 2018

- ✓ Alerte éthique : les modalités de signalement et de recueil
- ✓ Les garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale
- ✓ Les cas de recrutement des agents contractuels de droit public
- ✓ Mutation d'office : modalités de communication du dossier (VEILLE JURISPRUDENTIELLE)
- ✓ Rechute d'un accident de service : étendue de l'action récursoire (VEILLE JURISPRUDENTIELLE)

n°3 - mars 2018

- ✓ Les listes d'aptitude dans la FPT
- ✓ L'expérimentation de la médiation préalable obligatoire dans la FPT
- ✓ L'entrée en vigueur de la prescription de l'action disciplinaire

n°4 - avril 2018

- ✓ La communication des documents administratifs relatifs aux personnels
- ✓ La réforme du statut des ATSEM
- ✓ Maladie imputable au service : le droit au plein traitement dans l'attente de l'avis de la commission de réforme

n°5 - mai 2018

- ✓ La vacance d'emploi, déclaration et publicité
- ✓ Les conditions d'utilisation d'un véhicule à l'occasion du service

n°6 - juin 2018

- ✓ Aménagement et réduction du temps de travail : les jours « ARTT »
- ✓ Temps partiel thérapeutique : la circulaire du 15 mai 2018
- ✓ Le droit d'accès de l'employeur aux fichiers stockés sur un ordinateur professionnel (VEILLE JURISPRUDENTIELLE)

n°7 - juillet 2018

- ✓ Le RGPD et la protection des données personnelles des agents
- ✓ Utilisation d'un véhicule à l'occasion du service : imputabilité au service et responsabilités
- ✓ Réintégration après disponibilité : conditions d'ouverture du droit aux allocations d'assurance chômage (VEILLE JURISPRUDENTIELLE)

n°8 - août 2018

- ✓ Police municipale : les conditions de recrutement
- ✓ Transfert d'un salarié protégé à un employeur public et compétence de l'inspecteur du travail (VEILLE JURISPRUDENTIELLE)

n°9 - septembre 2018

- ✓ Procédure disciplinaire (1) : Le déclenchement des poursuites
- ✓ RIFSEEP : l'obligation d'instaurer le complément indemnitaire annuel est conforme à la Constitution (VEILLE JURISPRUDENTIELLE)
- ✓ Nomination : la nécessité d'une décision expresse (VEILLE JURISPRUDENTIELLE)

n°10 - octobre 2018

- ✓ La saisie des rémunérations des agents publics
- ✓ Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel : dispositions applicables à la fonction publique

n°11 - novembre 2018

- ✓ Procédure disciplinaire (2) : le déroulement de la procédure
- ✓ Le décret du 4 octobre 2018 portant diverses modifications statutaires
- ✓ Transfert primes/points : l'assiette de calcul de l'abattement
- ✓ Don de jours de repos : l'extension aux proches aidants

n°12 - décembre 2018

- ✓ L'intérêt à agir des organisations syndicales en contentieux de la fonction publique
- ✓ L'assermentation des agents territoriaux
- ✓ Conditions d'abrogation de la protection fonctionnelle (VEILLE JURISPRUDENTIELLE)

L'essentiel pour comprendre le statut de la fonction publique territoriale



Format poche
Diffusion Direction de l'information
légale et administrative
www.ladocumentationfrancaise.fr
Année d'édition : 2019
ISBN : 978-2-11-145156-8

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Le statut en bref

En 10 thèmes, cet ouvrage présente le statut du fonctionnaire territorial

Rédigé par des experts*, et destiné à des non-spécialistes, il permet aux candidats et lauréats des concours de la fonction publique territoriale de connaître les règles de recrutement et de carrière qui leur seront applicables. Les agents et cadres de la FPT y trouveront les principes de base de leur statut.

Un guide pour ceux qui cherchent des données fiables et actualisées sur le statut de la fonction publique territoriale.

- ▶ Des **questions-réponses** pour obtenir rapidement les **informations fondamentales** sur les différents aspects du statut du fonctionnaire territorial (concours d'accès, carrière, rémunération, obligations et garanties, mobilité...).
- ▶ Des **encadrés** pour approfondir **des sujets plus spécifiques** (les congés maladie, la position de détachement...).

* Ouvrage rédigé par les juristes du Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne d'Ile-de-France.



ANNALES CORRIGÉES

CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Votre passeport pour la réussite



Une collection
élaborée par les
centres de gestion
organismes
des concours



Sujets corrigés
Guides pratiques
des épreuves écrites
et orales
Vraies copies
de candidats
Conseils du jury



Filières :
administrative, technique,
culturelle, sportive,
médico-sociale, animation,
sécurité.

En vente en librairie
Et sur www.ladocumentationfrancaise.fr

CD positif en vente



La
documentation
Française

Les ouvrages du CIG petite couronne

CIG petite couronne



Répertoire des carrières territoriales

Trois volumes organisés en classeurs.

Pour se constituer une base pratique et actualisée présentant les règles de carrière applicables à l'ensemble des cadres d'emplois territoriaux, complétée par une lettre d'information mensuelle réservée aux abonnés aux mises à jour.

Vol. 1 Filière administrative / Filière technique / Sapeurs-pompiers professionnels / Police municipale / Emplois fonctionnels

Vol. 2 Filière culturelle / Filière sportive / Filière animation

Vol. 3 Filière médico-sociale

Abonnement annuel aux mises à jour :

vol. 1 : 99,90 € - vol. 2 et 3 : 89 €

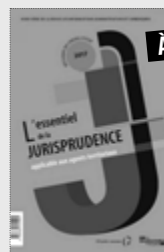
Recueil de jurisprudence administrative applicable aux agents territoriaux

Cette collection présente une sélection de la jurisprudence administrative la plus significative en matière de fonction publique territoriale.

Un volume par an de 1995 à 2012

Dernier volume paru : Recueil 2012, décisions de l'année 2011

Réf. : 9782110092458 - année 2011 - 414 pages - 55 €



A PARAÎTRE - Décisions de l'année 2018

L'essentiel de la jurisprudence applicable aux agents territoriaux Décisions du Conseil d'État

Ce hors-série annuel de la revue «**LES INFORMATIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES**» présente chaque année une sélection de décisions ou avis rendus par le Conseil d'État applicables aux personnels territoriaux.

Chaque décision sélectionnée est reproduite dans son intégralité et précédée d'un résumé qui met immédiatement en valeur l'interprétation retenue par le juge.

Pour aller plus loin, certaines décisions ou avis sont également suivis d'une analyse commentée réalisée par les juristes du centre interdépartemental de gestion de la petite couronne.

Réf. : 978211145096 - 29 €



Collection « Découverte de la vie publique »

Fonction publique territoriale Le statut en bref

En 10 thèmes, cet ouvrage présente le statut du fonctionnaire territorial.

Rédigé par des experts, et destiné à des non-spécialistes, il permet aux candidats et lauréats des concours de la fonction publique territoriale de connaître les règles de recrutement et de carrière qui leur seront applicables. Les agents et cadres de la FPT y trouveront les principes de base de leur statut.

Réf. : 9782111451568 - 9 €



Les emplois fonctionnels de direction de la FPT Guide pratique de gestion

Ce guide présente une analyse d'ensemble et actualisée du régime statutaire applicable aux emplois fonctionnels de direction, qu'il s'agisse des conditions de leur création, des différents modes de recrutement, de la situation (carrière, rémunération, avantages en nature, frais de représentation...) et des

modalités et conséquences de la fin des fonctions.

Réf. : 9782110096074 - 232 pages - 24 €

En vente :

documentation
Française

- En librairie
- Sur internet www.ladocumentationfrancaise.fr

La revue *Les informations administratives et juridiques* réalisée par le Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région Ile-de-France, propose une information juridique et documentaire relative au statut de la fonction publique territoriale.

Destinée d'abord aux gestionnaires de personnel en fonction dans les collectivités locales, elle s'adresse plus largement à tous les praticiens du droit de la fonction publique, en leur présentant chaque mois :

- › un commentaire approfondi de l'actualité législative et réglementaire,
- › un suivi des décisions de jurisprudence les plus significatives,
- › une analyse pratique et pédagogique de questions statutaires, sous forme de dossiers,
- › un recensement des plus récentes références documentaires (textes, jurisprudences, réponses ministérielles, documents parlementaires, presse et livres).

Diffusion :

Direction de l'information légale et administrative

La **documentation** Française

tél. 01 40 15 70 10 • www.ladocumentationfrancaise.fr

ISSN 1152-5908

CPPAP 1120 B 07382

Prix : 19,90 €