

VIGIE

LA VEILLE JURIDIQUE SUR LA FONCTION PUBLIQUE

Sommaire

- ▶ STATUT GÉNÉRAL ET DIALOGUE SOCIAL
- ▶ STATUTS PARTICULIERS
- ▶ RECRUTEMENT ET FORMATION
- ▶ CARRIÈRES ET PARCOURS PROFESSIONNELS
- ▶ RÉMUNÉRATIONS, TEMPS DE TRAVAIL ET RETRAITE
- ▶ POLITIQUES SOCIALES
- ▶ ENCADREMENT SUPÉRIEUR
- ▶ LÉGISLATION ET PROCÉDURE CONTENTIEUSE



Le 100ème numéro de VIGIE

Chères lectrices, chers lecteurs,

Nous avons le plaisir de vous adresser le 100ème numéro de VIGIE, lettre juridique spécialisée en droit de la fonction publique pour ses trois versants, État, territorial et hospitalier, que la DGAFP édite mensuellement. Vous êtes aujourd'hui plus de 20 000 abonnés à lire les textes et jurisprudences sélectionnés pour répondre au mieux à votre besoin d'information.

Depuis sa création, Vigie a su évoluer afin de s'adapter à vos besoins. Vigie s'est notamment récemment dotée d'un [moteur de recherche](#) pour vous permettre d'accéder, via le

mot-clé de votre choix, aux textes et jurisprudences commentés depuis le mois d'avril 2015.

Nous profitons de ce numéro anniversaire pour vous remercier de votre lecture fidèle et attentive et vous donner rendez-vous cet automne pour les troisièmes rencontres de Vigie.

Thierry Le Goff, directeur général de l'administration et de la fonction publique

Carine Soulay, directrice, adjointe au directeur général de l'administration et de la fonction publique

STATUT GÉNÉRAL ET DIALOGUE SOCIAL



Personnels de la Ville de Paris et de ses établissements publics

Ordonnance n° 2018-74 du 8 février 2018

L'article 1er de la loi n° 2017-257 du 28 février 2017 relative au statut de Paris et à l'engagement métropolitain (Vigie n° 89- Mars 2017) institue une collectivité à statut particulier au sens de l'article 72 de la Constitution, dénommée « Ville de Paris » en lieu et place de la commune et du département de Paris. Cette substitution interviendra à compter du 1er janvier 2019, date à laquelle la nouvelle collectivité parisienne exercera sur son territoire les compétences de la commune et du département de Paris.

L'article 3 de l'ordonnance n° 2018-74 du 8 février 2018 portant diverses mesures institutionnelles relatives à la Ville de Paris, en vigueur au 1er janvier 2019, met en cohérence les articles 19 et 118 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale avec la création de la Ville de Paris. Lesdits articles concernent l'ensemble des dispositions statutaires applicables aux personnels de la Ville de Paris et de ses établissements publics en termes d'organisation de corps, de recrutement, de gestion et de formation.

■ [Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale](#)

■ [Ordonnance n° 2018-74 du 8 février 2018 portant diverses mesures institutionnelles relatives à la Ville de Paris](#)



Clarification des règles régissant les élections professionnelles des instances de représentation dans la fonction publique territoriale

Décret n° 2018-55 du 31 janvier 2018

Dans le cadre des prochaines élections professionnelles prévues le 6 décembre 2018, le décret n° 2018-55 du 31 janvier 2018 relatif aux instances de représentation professionnelle de la fonction publique territoriale, en vigueur à la date des élections, modifie et précise les règles électorales applicables au sein des comités techniques (CT), des commissions administratives paritaires (CAP) et des commissions consultatives paritaires (CCP) de la fonction publique territoriale.

Le décret du 31 janvier 2018 précité comporte trois chapitres qui modifient les décrets applicables à chacune de ces instances représentatives.

Pour les CT et les CAP, l'affichage des listes électorales devra s'effectuer deux mois au moins avant le scrutin, au lieu de trente jours actuellement. Le délai pendant lequel les électeurs peuvent vérifier les inscriptions sur les listes électorales est également allongé dans la même mesure (articles 4, 5, 7 et 8).

Pour l'ensemble des instances représentatives, le délai d'affichage des listes des agents admis à voter par correspondance est également allongé à trente jours au moins avant la date du scrutin au lieu de vingt jours actuellement. Cette liste peut être rectifiée jusqu'au vingt-cinquième jour avant le scrutin au lieu de quinze jours (articles 6, 9 et 14).

Par ailleurs, outre des dispositions d'harmonisation et de simplification des règles applicables aux différentes instances, le décret du 31 janvier 2018 précité prévoit que les agents mis à disposition ou détachés auprès d'un groupement d'intérêt public ou d'une autorité publique indépendante sont, lors des élections des CT, électeurs dans leur collectivité ou leur établissement d'origine (article 3). Le décret du 31 janvier 2018 précité prend également en compte le faible effectif d'agents contractuels dans certaines collectivités ou établissements publics et abaisse, en conséquence, à un seul le nombre de représentant titulaire au CCP lorsque l'effectif est inférieur à onze (article 11).

- [Décret n°85-565 du 30 mai 1985 modifié relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics](#)
- [Décret n°89-229 du 17 avril 1989 modifié relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics](#)
- [Décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 modifié relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale](#)
- [Décret n° 2018-55 du 31 janvier 2018 relatif aux instances de représentation professionnelle de la fonction publique territoriale](#)



Transmission d'une déclaration d'intérêts et d'une déclaration de situation patrimoniale pour les militaires et les agents publics concernés

Décrets n° 2018-63 du 2 février 2018 et n° 2018-127 du 23 février 2018

Modalités d'application de l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts et d'une déclaration de situation patrimoniale pour les militaires concernés

L'article 3 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 modifiée relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a modifié le code de la défense afin d'instituer, comme pour les agents publics civils, une obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts et d'une déclaration de situation patrimoniale lorsque des militaires sont nommés dans un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient.

Le décret n° 2018-63 du 2 février 2018 relatif aux obligations de transmission de déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale prévues aux articles L. 4122-6 et L. 4211-8 du code de la défense fixe la liste des emplois concernés par cette obligation de transmission, le contenu des déclarations ainsi que leurs modalités de traitement, de conservation et de destruction. Les militaires concernés qui sont en fonction au 1er mars 2018 disposent d'un délai de six mois pour transmettre leur déclaration.

Le décret du 2 février 2018 précité complète le chapitre II du titre II du livre 1er de la quatrième partie du code de la défense par une section 3 « Déclaration d'intérêts » et une section 4 « Déclaration de situation patrimoniale ». Il abroge par conséquent le décret n° 2017-38 du 16 janvier 2017 relatif

à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article L. 4122-6 du code de la défense et le décret n° 2017-39 du 16 janvier 2017 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale prévue à l'article L. 4122-8 du code de la défense, textes antérieurs qui ne s'attachaient pas à la situation spécifique des militaires.

Modification de la liste des emplois publics civils dont les titulaires sont soumis à l'obligation de transmettre une déclaration d'intérêts et une déclaration de situation patrimoniale

Conformément aux articles 25 ter, 25 quater et 25 nonies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, certains agents de la fonction publique sont dans l'obligation de transmettre, préalablement à leur nomination dans un emploi à haut niveau de responsabilité, une déclaration d'intérêts et une déclaration de situation patrimoniale. Les décrets n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et n° 2016-1968 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale prévue à l'article 25 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ([Vigie n° 87 - Janvier 2017](#)) ont mis en œuvre l'application de ces dispositions en précisant notamment la

liste des emplois concernés.

Le décret n° 2018-127 du 23 février 2018, applicable aux nominations intervenant à compter du 1er mars 2018, modifie ces deux décrets afin de renforcer ces obligations.

L'article 1er précise que les agents soumis à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique sont soumis automatiquement à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts à leur autorité de nomination.

Les articles 2 et 3 complètent la liste des emplois dont les titulaires sont soumis à l'obligation de transmettre une déclaration d'intérêts, notamment pour la fonction publique de l'État, par les emplois de secrétaire général des affaires régionales (SGAR) et adjoint au SGAR, directeur départemental interministériel et adjoint audit directeur, responsable de la plate-forme régionale des achats de l'État.

Les membres du Conseil général de l'environnement et du développement durable, à l'exception des membres associés, sont également désormais soumis à cette obligation.

L'article 4 complète la liste des emplois dont les titulaires sont soumis à l'obligation de transmettre une déclaration de situation patrimoniale et prévoit notamment que dans les établissements publics à caractère administratif de l'État, un certain nombre d'emplois sont désormais concernés dans les établissements dont le montant du budget prévisionnel est supérieur à deux cent millions d'euros. Dans les départements et régions d'outre-mer, à Mayotte et Saint-Pierre-et-Miquelon, les directeurs des services déconcentrés de l'État tels que mentionnés par le [décret n° 2010-1582 du 17 décembre 2010 modifié relatif à l'organisation et aux missions des services de l'Etat dans les départements et les régions d'outre-mer, à Mayotte et à Saint-Pierre-et-Miquelon](#), sont aussi soumis à cette obligation.

- [Décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 modifié relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires](#)
- [Décret n° 2016-1968 du 28 décembre 2016 modifié relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale prévue à l'article 25 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires](#)
- [Décret n° 2018-63 du 2 février 2018 relatif aux obligations de transmission de déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale prévues aux articles L. 4122-6 et L. 4122-8 du code de la défense](#)
- [Décret n° 2018-127 du 23 février 2018 modifiant le décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et le décret n° 2016-1968 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale prévue à l'article 25 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires](#)

Mise en œuvre du protocole PCR au bénéfice des membres du corps de catégorie A et de l'emploi d'inspecteur expert de la DGCCRF

Décrets n° 2018-138, n° 2018-139 et n° 2018-140 du 26 février 2018

Le décret n° 2018-138 du 26 février 2018 relatif à l'emploi d'inspecteur expert de la direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF) actualise les conditions d'accès à l'emploi et prévoit un nouveau 6ème échelon à compter du 1er janvier 2021.

Le décret n° 2018-139 du 26 février 2018 modifie le décret n° 2007-119 du 30 janvier 2007 modifié portant statut des agents de catégorie A des services déconcentrés de la DGCCRF. Il modifie le nombre d'échelons des deux premiers

grades, insère des tableaux de classement, crée des durées statutaires uniques de carrière dans les différents échelons, tient compte pour l'avancement de grade et la promotion interne de la nouvelle carrière offerte aux agents.

Le décret n° 2018-140 du 26 février 2018 revalorise l'échelonnement indiciaire des personnels de catégorie A de la DGCCRF et de l'emploi d'inspecteur expert selon un échancier applicable entre le 1er janvier 2017 et le 1er janvier 2021.

- [Décret n° 2007-121 du 30 janvier 2007 modifié relatif à l'emploi d'inspecteur expert de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes](#)
- [Décret n° 2007-119 du 30 janvier 2007 modifié portant statut des agents de catégorie A des services déconcentrés de la direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes](#)
- [Décret n° 2018-139 du 26 février 2018 modifiant le décret n° 2007-119 du 30 janvier 2007 portant statut des agents de catégorie A des services déconcentrés de la direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes](#)
- [Décret n° 2018-138 du 26 février 2018 modifiant le décret n° 2007-121 du 30 janvier 2007 relatif à l'emploi d'inspecteur expert de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes](#)
- [Décret n° 2018-140 du 26 février 2018 fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux corps et emplois de catégorie A des services déconcentrés de la direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes](#)

Déontologie : mise en œuvre de la fonction de référent déontologue au sein de la direction générale de l'aviation civile

Arrêté du 14 février 2018

Le décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique ([Vigie n° 91 - Mai 2017](#)) détermine les modalités de désignation des référents déontologues institués par l'article 28 bis de la loi n° 83-634 de 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations

des fonctionnaires. Il précise également leurs obligations et les moyens dont ils disposent pour l'exercice de leurs missions.

Direction générale de l'aviation civile du ministère de la

transition écologique et solidaire

Faisant suite à l'arrêté du 28 décembre 2017 relatif à la fonction de référent déontologue au sein du ministère de la transition écologique et solidaire et du ministère de la cohésion des territoires (Vigie n° 99 - Février 2018), applicable aux directions de ce ministère, à l'exception de la direction générale de l'aviation civile (DGAC), l'arrêté du 14 février 2018 met en œuvre la fonction de référent déontologue au sein de cette direction. Cette fonction est exercée, non par un collège ministériel, mais par deux personnes : le sous-directeur des affaires juridiques du secrétariat général de la direction générale de l'aviation et

une personnalité qualifiée choisie au regard de ses compétences dans le domaine de l'aéronautique et du transport aérien. Le référent déontologue est compétent vis-à-vis de l'ensemble des agents de la DGAC qu'ils relèvent du droit public ou du droit privé. Il exerce ses missions en toute indépendance et ne reçoit aucun ordre ou injonction d'un agent de la DGAC ou d'une autorité hiérarchique. Il exerce des missions d'information sur les bonnes pratiques déontologiques et de recommandation sur la situation individuelle des agents. Il peut émettre des avis à l'attention du directeur général de l'aviation civile et met en œuvre un guide ou une charte de déontologie. Il remet chaque année un rapport annuel d'activités.

■ Arrêté du 14 février 2018 relatif au référent déontologue de la direction générale de l'aviation civile

Modalité de recueil des signalements émanant des lanceurs d'alerte dans les forces armées

Arrêté du 19 février 2018

La loi n° 2016-1991 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique comporte des dispositions renforçant le dispositif de protection des lanceurs d'alerte tant dans le secteur privé que dans le secteur public (Vigie n° 87 - Janvier 2017). Son article 8-I dispose que « le signalement d'une alerte est porté à la connaissance du supérieur hiérarchique, direct ou indirect, de l'employeur ou d'un référent désigné par celui-ci ».

Les modalités de cette procédure sont fixées par le décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'État, en vigueur au 1er janvier 2018 (Vigie n° 91- Mai 2017).

Dans les forces armées et formations rattachées, les référents déontologues nommés en application de l'article L. 4122-10 du code de la défense, sont désignés pour recueillir

les signalements effectués par les lanceurs d'alerte en application de l'arrêté du 19 février 2018 portant désignation des référents pouvant recueillir les signalements d'alerte pour les forces armées et formations rattachées.

Il est à noter qu'en application de l'article 1er-II du décret du 19 avril 2017 précité, « dans les administrations centrales, les services à compétence nationale et les services déconcentrés relevant des administrations de l'État, la procédure de recueil des signalements est créée par arrêté des ministres compétents ».

Une circulaire d'application du décret du 19 avril 2017 sera prochainement publiée par la DGAFP afin d'explicitier la procédure de désignation des référents susceptibles de recueillir des signalements d'alerte dans la fonction publique. Ces référents peuvent être extérieurs à l'administration, être une personne physique ou une entité de droit public dotée ou non de la personnalité morale, ils peuvent également assurer les missions de référent déontologue.

■ Arrêté du 19 février 2018 portant désignation des référents pouvant recueillir les signalements d'alerte pour les forces armées et formations rattachées

Un employeur peut consulter les fichiers d'un ordinateur professionnel non identifiés par l'employeur comme étant « privés »

CEDH, 22 février 2018, n° 588/13

Un employé de la SNCF, M. L. a été licencié après que la saisie de son ordinateur professionnel, alors qu'il faisait l'objet d'une mesure de suspension de fonctions, a révélé le stockage de fichiers à caractère pornographique et de fausses attestations réalisées au bénéfice de tiers. Ces fichiers étaient stockés dans le disque dur de son ordinateur professionnel ainsi dénommé « D :/données personnelles ».

M. L. a contesté en vain son licenciement devant les juridictions internes.

La Cour de Cassation rejette son pourvoi au motif que les fichiers créés par lui à l'aide de l'outil informatique mis à disposition par son employeur sont présumés avoir un caractère professionnel sauf s'ils sont identifiés comme étant personnels. Elle confirme l'arrêt de la cour d'appel qui a retenu que la dénomination « D :/données personnelles » du disque dur de l'ordinateur du salarié ne pouvait lui permettre

d'utiliser celui-ci à des fins purement privées et en interdire ainsi l'accès à l'employeur.

M. L. saisit la Cour Européenne des Droits de l'Homme (ci-après la CEDH) au motif notamment que l'ouverture par son employeur, en dehors de sa présence, de fichiers figurant sur le disque dur de son ordinateur professionnel a constitué une violation de l'article 8 de la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales relatif droit au respect de la vie privée et familiale.

La CEDH, après avoir considéré recevable le grief invoqué, conclut à la non violation de l'article 8 de la Convention.

Elle constate que la consultation des fichiers de M. L. par son employeur, qualifié par la CEDH d'autorité publique, répondait à un but légitime de protection des droits de l'employeur, qui peut légitimement vouloir s'assurer que ses

salariés utilisent les équipements informatiques qu'il met à leur disposition en conformité avec leurs obligations contractuelles et la réglementation applicable.

Elle observe que le droit français contient un principe visant à la protection de la vie privée suivant lequel, si l'employeur peut ouvrir les fichiers professionnels, il ne peut ouvrir les fichiers identifiés comme étant personnels sans la présence de l'employé.

Les juridictions internes ont jugé que ce principe ne faisait pas obstacle à ce que l'employeur ouvre les fichiers litigieux, ceux-ci n'ayant pas été dûment identifiés comme étant « privés ».

Certes, en faisant usage du mot « personnel » plutôt que du mot « privé », M. L. a utilisé le même terme que celui que l'on trouve dans la jurisprudence traditionnelle de la Cour de cassation, toutefois, cela ne suffit pas à mettre en cause la pertinence des motifs retenus par les juridictions internes, du fait que la charte de l'utilisateur de la SNCF indiquait spécifiquement que « les informations à caractère privé doivent être clairement identifiées comme telles ».

Ainsi, les autorités internes n'ont pas excédé la marge d'appréciation dont elles disposaient et il n'y a donc pas eu violation de l'article 8 de la Convention.

La requête de M. L. est rejetée.

■ [CEDH, 22 février 2018, n° 588/13](#)



Cahiers juridiques de La Gazette n° 2017 - février 2018 " Élections professionnelles 2018 : les nouvelles obligations ", par Aurélie Aveline et Nathalie Kaczmarczyk, pp. 12 à 15



A consulter sur le site de l'Assemblée Nationale, [Rapport d'information déposé en conclusion des travaux d'une mission d'information sur la déontologie des fonctionnaires et l'encadrement des conflits d'intérêts](#) par Fabien MATRAS et Olivier MARLEIX.

STATUTS PARTICULIERS

Les magistrats judiciaires peuvent recourir au télétravail uniquement en administration et non en juridiction

CE, 21 février 2018, n° 399260

Le syndicat national des magistrats Force ouvrière a demandé au Conseil d'État d'annuler le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature en tant qu'il s'applique aux magistrats judiciaires.

Le syndicat soutenait notamment que le décret contesté serait incompatible avec les usages qui régissent l'organisation du travail personnel des magistrats en juridiction, qu'il méconnaîtrait les dispositions statutaires relatives aux conditions de nomination et d'affectation des magistrats et au principe d'inamovibilité des magistrats du siège.

Le Conseil d'État précise « *qu'il ressort des travaux préparatoires de la loi du 12 mars 2012 que le législateur a entendu ouvrir aux agents publics qui exercent leurs fonctions sous l'autorité hiérarchique d'un chef de service dans le cadre d'une organisation du travail prévoyant leur présence, hors déplacements professionnels, dans les locaux du service, la faculté de recourir, dans les conditions qu'il définit, au télétravail* ». Il s'ensuit que les conditions de télétravail prévues par le décret « *doivent être regardées comme s'appliquant aux magistrats judiciaires qui exercent leurs fonctions en administration et non en juridiction* ».

La requête du syndicat national des magistrats Force ouvrière est rejetée.

■ [CE, 21 février 2018, n° 399260](#)

RECRUTEMENT ET FORMATION



Collecte de données à caractère personnel auprès des candidats aux concours

Décret n° 2018-114 du 16 février 2018

L'article 161 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté a créé l'article 16 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires (Vigie n° 88 - Février 2017) afin de permettre la collecte d'informations auprès des candidats aux concours d'accès à la fonction publique dans le but d'obtenir des données statistiques sur leur formation, leur environnement social ou professionnel. Ces dispositions sont mises en œuvre par le décret n° 2018-114 du 16 février 2018 relatif à la collecte de données à caractère personnel relatives aux caractéristiques et au processus de sélection des candidats à l'accès à la fonction publique et créant la « Base concours ». Ce décret a fait l'objet d'un avis favorable de la Commission nationale de l'informatique et des libertés en date du 21 décembre 2017 (JO du 18 février 2018).

Le décret n° 2018-114 du 16 février 2018 prévoit que le service statistique ministériel du ministère chargé de la fonction publique est chargé de l'organisation de la collecte des données à caractère personnel fournies par les autorités organisatrices des recrutements. Ces informations sont rassemblées dans une base de données dénommée « Base

concours » ayant pour finalité la production d'études et de statistiques anonymes ainsi que la réalisation de travaux de recherche. Tous les concours d'accès aux trois versants de la fonction publique sont concernés par cette obligation de transmission des données dont la nature est précisément détaillée. Un arrêté du ministre chargé de la fonction publique précisera par arrêté les formats et les modalités de transmission de ces données.

Le service statistique ministériel du ministère chargé de la fonction publique garantit l'anonymat des données, la confidentialité et l'intégrité de leur conservation pour une durée maximale de cinq ans en ce qui concerne les données relatives à l'identité des candidats. Les autres données sont conservées pendant six ans puis transmises aux Archives de France conformément aux dispositions de l'article L. 212-4 du code du patrimoine.

Les dispositions du décret du 16 février 2018 s'appliquent aux recrutements ouverts à compter d'une date fixée par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et au plus tard aux recrutements ouverts à compter du 1^{er} janvier 2020.

■ *Décret n° 2018-114 du 16 février 2018 relatif à la collecte de données à caractère personnel relatives aux caractéristiques et au processus de sélection des candidats à l'accès à la fonction publique et créant la « Base concours ».*



La présence, au sein d'un comité de recrutement chargé de donner un avis à une autorité de nomination, de membres ayant entretenu des relations de nature professionnelle avec le candidat finalement retenu, ne peut être regardée, par elle-même, comme caractérisant un défaut d'impartialité

CE, 26 janvier 2018, n° 401796

Pour pourvoir au poste de directeur général de l'École nationale supérieure des métiers de l'image et du son (la fémis), le ministère de la culture a diffusé un appel aux candidatures dans la presse spécialisée.

Après examen des onze candidatures reçues, le comité de recrutement a choisi d'en auditionner trois, dont les candidatures de Mme D., membre du conseil d'administration de la fémis en tant que personnalité qualifiée, et de Mme C. A l'issue de ces auditions, le comité de recrutement a donné un avis favorable à la candidature de Mme D., suivi par un avis favorable du conseil d'administration de la fémis.

Mme D. a été nommée par un décret du 13 juillet 2016 du Président de la République directrice de la fémis.

Mme C. a demandé au Conseil d'État l'annulation pour excès de pouvoir de ce décret de nomination au motif, notamment,

que le comité de recrutement avait manqué d'impartialité en retenant la candidature de Mme D.

Le Conseil d'État a considéré que la présence, au sein d'un comité de recrutement chargé de donner un avis à une autorité de nomination, de membres ayant entretenu des relations de nature professionnelle avec le candidat finalement retenu ne peut être regardée, par elle-même, comme caractérisant un défaut d'impartialité.

La haute juridiction ajoute qu'en l'espèce, il ne ressort pas des pièces du dossier que l'avis émis par le comité de recrutement soit intervenu pour des motifs étrangers à la valeur respective des candidats révélant de la part de ses membres un manque d'impartialité.

Les autres moyens invoqués par Mme C. sont également écartés, sa requête est donc rejetée.

■ *CE, 26 janvier 2018, n° 401796*



Gazette de l'hôpital, Février 2018, n° 132, "L'expérimentation du dispositif d'accompagnement des agents publics recrutés sur CDD et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A ou B ("PRAB")", par Isabelle Filippi, pp. 1 à 7



La note d'information du 16 février 2018 précise la mise en oeuvre du compte personnel de formation dans la fonction publique hospitalière.

Pour mémoire, ce dispositif est explicité, pour la fonction publique de l'État par le **Guide DGAFP "Le compte**

personnel de formation : guide de mise en oeuvre du CPF des agents publics de l'État - édition 2017", et pour la fonction publique territoriale par la Foire aux questions sur la mise en oeuvre du compte personnel de formation (CPF) dans la fonction publique territoriale, à consulter sur le site collectivités-locales.gouv.fr.

CARRIÈRES ET PARCOURS PROFESSIONNELS



Prévention de la radicalisation des agents publics exerçant des missions de souveraineté nationale

Décrets n° 2018-141 et n° 2018-135 du 27 février 2018

Fonction publique de l'État

L'article L. 114-1 du code de la sécurité intérieure, modifié par l'article 11 de la loi n° 2017-1510 du 30 octobre 2017 renforçant la sécurité intérieure et la lutte contre le terrorisme ([Vigie n° 96 - Novembre 2017](#)), renforce la nature et la portée des enquêtes administratives diligentées à l'encontre de certains agents occupant un emploi participant à l'exercice de missions de souveraineté de l'État ou relevant du domaine de la sécurité ou de la défense.

Selon le résultat de l'enquête administrative, après une procédure contradictoire, l'agent peut être réaffecté dans un autre emploi ou muté. Si ces mesures ne peuvent être mises en oeuvre, le fonctionnaire peut être radié des cadres et l'agent contractuel peut être licencié. Conformément au deuxième alinéa du paragraphe IV de l'article L. 114-1 du code de la sécurité intérieure, « *A l'exception du changement d'affectation, cette procédure inclut l'avis d'un organisme paritaire dont la composition et le fonctionnement sont fixés par décret en Conseil d'État* ».

Sur ce fondement, le décret n° 2018-141 du 27 février 2018 portant application de l'article L. 114-1 du code de la sécurité intérieure met en place une commission paritaire compétente pour la fonction publique de l'État qui sera consultée sur toute mesure de radiation ou de mutation d'un fonctionnaire ainsi que sur toute mesure de licenciement d'un agent contractuel ne pouvant être maintenu dans ses fonctions.

Le décret du 27 février 2018 crée au chapitre IV du titre Ier du livre Ier (partie réglementaire) du code de la sécurité intérieure une section 2 intitulée « Conséquences des enquêtes administratives en application du IV de l'article L. 114-1 » comprenant les articles R. 114-6-1 à R. 114-6-6. Ces articles précisent la composition, le fonctionnement et

les compétences de cette nouvelle commission paritaire présidée par un conseiller d'État, comprenant un nombre égal de représentant du personnel et de représentants de l'administration. Ces derniers comprennent des agents désignés par arrêté du Premier ministre sur proposition du ministre de l'intérieur, du ministre de la justice, du ministre des affaires étrangères, du ministre de la défense et des ministres chargés du budget et de la fonction publique. La commission délibère à huis clos. Elle se prononce dans le délai d'un mois à compter du jour où elle a été convoquée. Elle adopte alors un avis motivé, à la majorité des membres présents.

Compte tenu de ce nouveau dispositif, le décret du 27 février 2018 modifie en cohérence, le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Le décret du 27 février 2018 prévoit également que les personnes faisant l'objet d'une enquête administrative sont informées de ce que cette enquête donne lieu à la consultation des traitements automatisés de données personnelles, à l'exception des fichiers d'identification. Ces dispositions sont insérées à l'article R.114-6 du code de la sécurité intérieure.

Corps militaires

Il est à noter que le décret n° 2018-135 du 27 février 2018 portant application de l'article L. 4139-15-1 du code de la défense met en oeuvre, pour tous les corps militaires, un dispositif similaire à celui mis en place pour la fonction publique de l'État. A l'issue d'une enquête administrative

réalisée dans le cadre de l'article L. 114-1 du code de la sécurité intérieure, sur le fondement de l'article L. 4139-15-1 du code de la défense, un conseil émet un avis sur la

radiation des cadres d'un militaire ou la résiliation de son contrat.

■ [Décret n° 2018-141 du 27 février 2018 portant application de l'article L. 114-1 du code de la sécurité intérieure](#)

■ [Décret n° 2018-135 du 27 février 2018 portant application de l'article L. 4139-15-1 du code de la défense](#)

Un fonctionnaire placé en disponibilité pour exercer un mandat local a un droit de retour dans son emploi, ou dans un emploi analogue, dans les deux mois suivant la date à laquelle il demande sa réintégration, y compris lorsqu'il démissionne avant la fin de son mandat.

CE, 20 février 2018, n° 401731

M. B., directeur territorial d'une communauté de communes de la région Nouvelle-Aquitaine, avait été placé en 2008, en disponibilité pour la durée de son mandat local de conseiller municipal, conseiller communautaire et président de ladite communauté.

Après la démission de son mandat de président de la communauté en 2011, il a demandé sa réintégration au sein de cette communauté de communes. Le nouveau président a rejeté sa demande au motif que l'intérêt du service, en particulier l'organisation des équipes de direction et d'encadrement, ne permettait pas de procéder à cette réintégration.

La cour administrative d'appel de Bordeaux, confirmant le jugement du tribunal administratif, a rejeté son recours contre cette décision au motif que la demande avait été formulée avant le terme prévu par l'arrêté de mise en disponibilité et que M. B. conservait son mandat de conseiller municipal.

M. B. s'est pourvu en cassation.

La haute juridiction considère qu'en vertu « des dispositions combinées des articles L. 2123-9 et L. 5214-8 du code général des collectivités territoriales, les maires, les adjoints au maire des communes de 10 000 habitants au moins et les membres du conseil d'une communauté de communes qui, pour l'exercice de leur mandat, ont cessé d'exercer leur activité professionnelle de fonctionnaires territoriaux, peuvent

bénéficier des dispositions des articles L. 3142-83 à L. 3142-87 du code du travail, en l'absence d'autres dispositions qui leur seraient plus favorables ».

Aux termes de ces articles du code du travail, un salarié élu à un mandat parlementaire ou local peut retrouver son précédent emploi ou un emploi analogue assorti d'une rémunération équivalente, dans les deux mois suivant la date à laquelle il a avisé son employeur de son intention de reprendre cet emploi.

Le Conseil d'État précise que la circonstance « *que la période d'exercice effectif du mandat diffère de sa durée théorique ou de celle, qu'éventuellement, le fonctionnaire ou l'administration ont pu déterminer à l'occasion de la demande de suspension de l'activité professionnelle, notamment dans les cas où la cessation du mandat résulte de la démission de son titulaire, est sans incidence sur le droit du fonctionnaire à retrouver son précédent emploi dans les conditions désormais prévues à l'article L. 3142-84 du code du travail. En outre, lorsque le bénéficiaire de la suspension d'activité professionnelle exerce plusieurs mandats lui ouvrant droit à une telle suspension, la cessation d'un seul de ces mandats permet au fonctionnaire de retrouver son précédent emploi dans les conditions désormais prévues à l'article L. 3142-84 du code du travail ».*

L'arrêt de la cour administrative d'appel est annulé pour erreur de droit.

■ [CE, 20 février 2018, n° 401731](#)

Précisions sur le droit au traitement des fonctionnaires territoriaux placés en congé maladie en cas de maladie imputable au service

CE, 21 février 2018, n° 396013

Mme B., ingénieure territoriale au sein des services de la région Île-de-France, a été placée en congé de maladie ordinaire à plein traitement à compter du 17 août 2011. Puis, par six arrêtés successifs, elle a été mise en congé de maladie à demi-traitement du 6 octobre 2011 au 15 mai 2012. Dans l'intervalle, elle a demandé sans succès à son employeur, le 2 décembre 2011, à être replacée en congé à plein traitement au motif que l'affection dont elle souffrait serait imputable au service. Elle a été convoquée le 29 février 2012 par le médecin de prévention à un rendez-vous, auquel elle a refusé de se rendre. La commission de réforme, dont la consultation est obligatoire dans ces circonstances, a estimé dans un avis du 22 mai 2012 ne pas être en mesure de se prononcer sur le cas de Mme B., faute " d'élément suffisant ". Elle a saisi, en vain, le tribunal administratif de Paris, puis la cour administrative d'appel de Paris, d'une demande

d'annulation des six arrêtés litigieux.

Mme B. s'est pourvue en cassation.

Le Conseil d'État a précisé que la commission de réforme étant obligatoirement consultée dans tous les cas où un fonctionnaire demande le bénéfice du 2^e alinéa du 2^o de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 modifié portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, l'administration dispose, à compter de la date de cette demande d'un délai de deux mois pour se prononcer .

Lorsque la commission met en œuvre une mesure d'instruction, ce délai est porté à trois mois. Tant que l'un ou l'autre de ces délais n'est pas arrivé à son terme, le Conseil d'État estime que « *l'administration n'est pas tenue*

d'accorder au fonctionnaire le bénéfice de l'avantage qu'il demande. En revanche, l'avis de la commission de réforme contribuant à la garantie que la décision prise le sera de façon éclairée, quand bien même cet avis n'est que consultatif, en l'absence d'avis de la commission (...), l'administration doit, à l'expiration de l'un ou l'autre, selon le cas, de ces délais, placer, à titre conservatoire, le fonctionnaire en position de congé maladie à plein traitement, sauf si elle établit qu'elle se trouvait, pour des raisons indépendantes de sa volonté, dans

l'impossibilité de recueillir l'avis de la commission de réforme ».

Par conséquent, le Conseil d'État considère que les arrêtés plaçant Mme B. en congé de maladie à demi-traitement entre le 2 février (soit 2 mois après sa demande) et le 22 mai (date de l'avis de la commission de réforme) sont illégaux. L'arrêt de la cour administrative d'appel de Paris et le jugement du tribunal administratif sont annulés.

■ [CE, 21 février 2018, n° 396013](#)

■ [Consulter les conclusions de Vincent Daumas, rapporteur public](#)



AJDA n° 04 / 2018 - 5 février 2018, " *Le détachement sur un statut d'emploi n'ouvre pas droit au reclassement*", conclusions de François-Xavier Bréchet, rapporteur public dans l'affaire de la [CAA de Nantes, 24 novembre 2017, n° 16NT02712](#), pp. 226 à 229

RÉMUNÉRATIONS, TEMPS DE TRAVAIL ET RETRAITE



Institution d'une journée de carence

Circulaire du 15 février 2018

La circulaire du 15 février 2018 du ministère de l'action et des comptes publics relative au non versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie des agents publics civils et militaires met en œuvre les dispositions de l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 ([Vigie n° 98 - Janvier 2018](#)) qui a institué cette journée de carence à compter du 1er janvier 2018.

La circulaire du 15 février 2018 établit la liste de tous les personnels concernés, agents publics titulaires ou contractuels, civils et militaires.

Elle détermine les situations de congé de maladie auxquelles s'applique le délai de carence en explicitant les possibilités de dérogation telles qu'elles sont fixées par l'article 115 de la loi du 30 décembre 2017 : lorsque la maladie provient de l'une des causes exceptionnelles prévues aux articles L.27 et L. 35 du code des pensions civiles et militaires de retraite ; au deuxième congé de maladie, lorsque la reprise du travail entre deux congés de maladie accordés au titre de la même cause n'a pas excédé 48 heures ; au congé pour invalidité temporaire imputable au service, au congé du blessé des militaires, aux congés pour accident de service ou accident du travail et maladie professionnelle, au congé de longue maladie, au congé de longue durée et au congé de grave maladie ; aux congés de maladie accordés postérieurement à un premier congé de maladie au titre d'une même affection de longue durée (ALD) au sens de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale, pour une période de trois ans à compter de ce premier congé de maladie.

La circulaire précise que **le délai de carence ne s'applique ni au congé de maternité, ni aux deux congés supplémentaires liés à un état pathologique résultant de**

la grossesse ou des suites de couches.

La circulaire précise les modalités de mise en œuvre du délai de carence pour les gestionnaires en fonction des différentes situations administratives des agents. Elle indique comment peuvent se combiner la retenue au titre du délai de carence et la retenue éventuelle pour transmission tardive de l'arrêt de travail. Cette dernière retenue est régie par différentes dispositions relatives à la procédure de contrôle des arrêts maladies des fonctionnaires : pour la fonction publique de l'État, par l'article 25 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 modifié ; pour la fonction publique territoriale, par l'article 15 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 modifié ; pour la fonction publique hospitalière, par l'article 15 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988. **La retenue pour transmission tardive ne peut s'appliquer le même jour que celui retenu pour le délai de carence.**

La circulaire rappelle que le premier jour de congé de maladie ne peut en aucun cas être compensé par un jour d'autorisation spéciale d'absence, un jour de congé ou un jour relevant de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (ARTT).

La rémunération principale et, le cas échéant, les primes et indemnités dues le jour dit sont pris en compte pour calculer le montant de la retenue. Le cas des agents à temps partiel ainsi que celui des fonctionnaires territoriaux à temps non complet sont précisés. La circulaire préconise un déclenchement de la retenue au titre du mois duquel est survenu le premier jour de maladie et si cela n'est pas possible, au titre du mois suivant. Lorsqu'un agent cumule plusieurs jours de carence, il est possible d'étaler les retenues sur plusieurs mois si sa situation financière est difficile.

Le délai de carence n'a pas d'effet sur la carrière des fonctionnaires car sa mise en œuvre n'interrompt pas la position d'activité. Il est pris en compte pour la constitution du droit à pension car faisant partie du congé de maladie. Il est considéré comme du temps passé dans une position statutaire comportant l'accomplissement de services effectifs. Le bulletin de paie de l'agent comportera, le cas échéant, le montant de la retenue ainsi que sa date d'effet.

Dans les trois versants de la fonction publique, des bilans chiffrés seront établis afin d'assurer le suivi de ces nouvelles

dispositions. Dans la fonction publique de l'État, un bilan chiffré du nombre de jours ayant fait l'objet d'une retenue et les sommes correspondantes sera transmis à la fin de chaque mois à la DGAFP et à la direction du budget. Le logiciel PAY permettra par la suite une transmission automatique de ces données, vraisemblablement à compter de la paie de mai 2018.

La direction générale des collectivités locales et la direction générale de l'offre de soins mèneront une enquête selon les mêmes indicateurs auprès des employeurs territoriaux et hospitaliers.

■ [Circulaire du 15 février 2018 relative au non versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie des agents publics civils et militaires](#)

Régime de cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante pour les agents des trois versants de la fonction publique

Note d'information du 12 décembre 2017

En application de l'article 146 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 et du décret n° 2017-435 du 28 mars 2017 relatif à la cessation anticipée d'activité des agents de la fonction publique reconnus atteints d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante ([Vigie n° 90 - Avril 2017](#)), un dispositif commun aux trois versants de la fonction publique est mis en place pour l'examen des demandes de cessation anticipée

d'activité. La note d'information du 12 décembre 2017 du service des retraites de l'État de la direction générale des finances publiques a pour objet de présenter ce dispositif aux services et bureaux chargés des pensions.

Elle précise également les effets de la cessation anticipée d'activité sur la pension civile de l'État perçue par les intéressés.

■ [Note d'information du 12 décembre 2017 relative à l'extension à l'ensemble des fonctionnaires du dispositif de cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante](#)

Précisions sur les conditions de mise en œuvre du régime indemnitaire des fonctionnaires affectés en position d'activité dans un autre département ministériel que celui dont relève leur corps

CE, 26 janvier 2018, n° 407356

Le syndicat UNSA-Outre-Mer Service Militaire Adapté, Administration centrale et Etablissements publics (UNSA-OM) a demandé au Conseil d'État d'annuler le refus du ministre des outre-mer de modifier une instruction co-signée par le ministre de la défense relative à la gestion du personnel civil du service militaire adapté (SMA).

La gestion de fonctionnaires du SMA est assurée par le ministère des armées mais ils sont affectés, en position normale d'activité, dans un service placé sous l'autorité du ministre des outre-mer.

Le Conseil d'État a précisé "que les conditions d'emploi des fonctionnaires qui, (...) sans être détachés, sont affectés, en position normale d'activité dans les services relevant d'un autre département ministériel que celui qui assure leur gestion, sont en principe régies par les règles de l'administration d'accueil; qu'il en va ainsi notamment des règles relatives aux congés, à l'aménagement et à la réduction du temps de travail et aux autorisations d'absence; que si les règles régissant le régime indemnitaire sont celles qui s'appliquent à l'agent dans son administration d'origine, les conditions de mise en œuvre de celles-ci peuvent être définies soit par cette dernière, soit par l'administration d'accueil".

En l'espèce, le Conseil d'État a considéré que les points 1.3 et 1.5 relatifs au régime du temps de travail, des congés et des autorisations d'absence de l'instruction attaquée étaient irréguliers.

En effet, il appartient au ministre des outre-mer de déterminer les règles relatives aux conditions d'emploi des fonctionnaires affectés en position normale d'activité au sein du SMA, en ce qui concerne notamment les congés, l'aménagement et la réduction du temps de travail et les autorisations d'absence. Or « en décidant d'exercer sa compétence pour fixer des conditions d'emploi de ces agents distinctes de celles applicables au sein des autres services de son département ministériel, il ne pouvait légalement renvoyer de façon générale et imprécise aux règles en vigueur au sein du ministère de la défense, compte tenu de leur diversité, ainsi que le prévoient les points 1.3 et 1.5 de l'instruction en litige; que, par ailleurs, en arrêtant lui-même sur ce point des règles, et donc en ne se bornant pas à rappeler le droit applicable, il ne pouvait sans entacher la circularité d'irrégularité ne pas consulter préalablement le comité technique compétent ».

Le refus du ministre des outre-mer de modifier l'instruction attaquée est annulé en tant qu'elle porte sur les points 1.3 et 1.5 de cette instruction.

■ [CE, 26 janvier 2018, n° 407356](#)

 Lu dans...

La Semaine juridique, n° 6 - 12 février 2018, "Répartition entre deux collectivités des frais liés à un accident imputable au service", conclusions de Emmanuelle Cortot-Boucher, rapporteur public dans l'affaire [CE, 24 novembre 2017, n° 397227](#) (commentée dans [Vigie n° 97- Décembre 2017](#)), pp. 38 à 41

 Actus

A consulter sur le portail de la fonction publique, "[Guide des partenaires sociaux européens pour les administrations d'État et fédérales ; Bien-être et santé et sécurité au travail \(SST\) : combattre les risques psychosociaux au travail](#)".

POLITIQUES SOCIALES



Don de jours de repos à un autre agent public venant en aide à un proche ou une personne de sa famille atteinte d'une grave perte d'autonomie ou d'un handicap

Loi n° 2018-84 du 13 février 2018

L'article 1^{er} de la loi n° 2018-84 du 13 février 2018 a créé au sein du code du travail un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap. L'article L. 3142-25-1 du code du travail autorise un salarié de droit privé, sur sa demande et en accord avec son employeur, à donner anonymement tout ou partie de ses jours de repos non pris à un autre salarié de son entreprise venant en aide à un proche ou une personne de sa famille atteinte d'une grave perte d'autonomie ou d'un handicap. Le don de jours de congé ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.

L'article 3 de la loi n° 2018-84 du 13 février 2018 prévoit qu'un décret en Conseil d'État rendra applicable aux agents publics civils et militaires les dispositions de l'article L. 3142-25-1 du code du travail.

Ce dispositif fait suite à celui mis en place par le [décret n° 2015-580 du 28 mai 2015](#) permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public parent d'un enfant gravement malade.

■ [Loi n° 2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap](#)



Dispositif d'aide au maintien à domicile pour les agents retraités de l'État

Décret n° 2018-64 du 2 février 2018

Le décret n° 2018-64 du 2 février 2018 modifie le décret n° 2012-920 du 27 juillet 2012 modifié relatif à l'introduction d'une aide au maintien à domicile pour les agents retraités de l'État afin de prolonger jusqu'au 31 décembre 2020 le mandat de gestion confiée à la branche retraite du régime général (CNAV) qui met en œuvre, pour le compte de l'État, le dispositif d'aide au maintien au domicile en faveur

des fonctionnaires civils de l'État et des ouvriers de l'État retraités.

Il est rappelé que l'aide au maintien à domicile, soumise à condition de ressources, peut être accordée aux personnes âgées d'au moins cinquante-cinq ans selon leur état de santé. Ce dispositif d'aide comprend un plan d'action personnalisé et une aide « habitat et cadre de vie ».

■ [Décret n° 2012-920 du 27 juillet 2012 modifié relatif à l'introduction d'une aide au maintien à domicile pour les retraités de l'État](#)

ENCADREMENT SUPÉRIEUR


Nouvelle procédure de recrutement de travailleurs handicapés pour certains corps recrutant par la voie de l'ENA
Arrêtés du 29 janvier 2018

En application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, les personnes handicapées relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, et n'ayant pas la qualité de fonctionnaire peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel pendant une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du corps dans lequel elles ont vocation à être titularisées. Le contrat peut être renouvelé pour une durée qui ne peut excéder sa durée initiale. Au terme du contrat, son bénéficiaire est titularisé, s'il remplit les conditions d'aptitude pour l'exercice de la fonction.

Le décret n° 95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique détermine les modalités d'application de ces dispositions.

Afin d'augmenter le nombre de recrutements de travailleurs handicapés dans les corps de la haute fonction publique, le décret du 25 août 1995 a été modifié par le décret n° 2017-346 du 17 mars 2017 (*Vigie n° 90 - Avril 2017*) qui crée un titre II relatif aux dispositions particulières applicables au recrutement dans certains corps recrutant par la voie de l'École nationale d'administration (ENA) : administrateurs civils, administrateurs de la DGSE, conseillers des affaires étrangères, inspection générale de l'administration du

ministère de l'intérieur, inspection générale des affaires sociales, inspection générale des finances, sous-préfets.

Les candidats à un recrutement par cette voie, en application du titre II du décret du 25 août 1995 précité, doivent être titulaires d'un titre ou d'un diplôme exigé des candidats au concours externe d'entrée à l'ENA ou d'une qualification reconnue au moins équivalente. L'appréciation des candidatures est faite sur dossier et est complétée par des entretiens. Le contenu du dossier de candidature ainsi que les modalités de ces entretiens sont désormais précisés par l'arrêté du 29 janvier 2018 fixant la composition du dossier de candidature et les modalités d'organisation des entretiens de recrutement des travailleurs handicapés dans certains corps recrutant par la voie de l'ENA. Des compétences spécifiques sont requises pour les candidats au recrutement dans le corps des conseillers des affaires étrangères ainsi que pour le corps des membres de l'inspection générale des affaires sociales et de l'inspection générale des finances.

Les agents recrutés en application de la procédure prévue au titre II du décret du 25 août 1995 bénéficient d'un contrat d'une durée de dix-huit mois et suivent une formation interministérielle de cinq mois, organisée par l'ENA, en application de l'arrêté du 29 janvier 2018 relatif à la formation des travailleurs handicapés recrutés dans certains corps recrutant par la voie de l'ENA.

- *Décret n° 95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat*
- *Arrêté du 29 janvier 2018 relatif à la formation des travailleurs handicapés recrutés dans certains corps recrutant par la voie de l'École nationale d'administration*
- *Arrêté du 29 janvier 2018 fixant la composition du dossier de candidature et les modalités d'organisation des entretiens de recrutement des travailleurs handicapés dans certains corps recrutant par la voie de l'École nationale d'administration*

LÉGISTIQUE ET PROCÉDURE
CONTENTIEUSE

Expérimentation d'une médiation obligatoire préalable à la saisine du juge administratif dans certains litiges de la fonction publique
Décret n° 2018-101 du 16 février 2018

L'IV de l'article 5 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle prévoit l'expérimentation d'une « médiation préalable obligatoire » aux recours contentieux formés par certains fonctionnaires, à l'encontre d'actes relatifs à leur situation personnelle (*Vigie n° 86 - Décembre 2016*).

Le décret n° 2018-101 du 16 février 2018 portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux met en œuvre cette disposition pour certains

agents de la fonction publique de l'État et de la fonction publique territoriale à compter du 1^{er} avril 2018 jusqu'au 18 novembre 2020.

Agents concernés par l'expérimentation

Sont concernés les agents de la fonction publique de l'État affectés :

- dans les services du ministère chargé des affaires étrangères. La médiation sera assurée par le médiateur des

affaires étrangères ;

- dans les services académiques et départementaux, les écoles maternelles et élémentaires et les établissements publics locaux d'enseignement du ressort des académies d'Aix-Marseille, de Clermont-Ferrand et de Montpellier, en application de [l'arrêté du 1er mars 2018 relatif à l'expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique de l'éducation nationale](#). Le médiateur académique territorialement compétent sera chargé de la médiation préalable obligatoire.

Prendent également part à l'expérimentation, les agents de la fonction publique territoriale employés dans les collectivités territoriales et les établissements publics locaux dont la liste est fixée par [l'arrêté du 2 mars 2018 relatif à l'expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique territoriale](#), et sous condition d'avoir conclu avant le 1er septembre 2018 une convention en ce sens avec le centre de gestion de la fonction publique territoriale dont ils relèvent. Le centre de gestion de la fonction publique territoriale compétent sera chargé de la médiation préalable obligatoire.

Décisions administratives devant obligatoirement faire l'objet d'un recours administratif préalable à un recours contentieux

Les articles 1 et 2 du décret du 16 février 2018 liste les actes devant être précédés d'une médiation préalable obligatoire avant l'exercice d'un recours contentieux. S'agissant de la fonction publique, l'article 1er mentionne les décisions administratives individuelles défavorables relatives à la rémunération, à un refus de détachement, de placement en disponibilité ou de congés non rémunérés, à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ; au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps obtenu par promotion interne ; à la formation professionnelle tout au long de la vie ; aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés, à l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires

qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions.

Procédure

La médiation préalable s'exerce dans les conditions prévues à la section 1 du chapitre III du titre Ier du livre II du code de justice administrative, sous réserve des dispositions du décret du 16 février 2018 précité.

La médiation doit être engagée dans le délai de recours contentieux de deux mois prévu à l'article R. 421-1 du code de justice administrative, majoré, le cas échéant, du délai de distance de l'article R. 421-7 du même code, auprès du médiateur compétent.

L'autorité administrative doit informer l'intéressé de cette obligation et lui indiquer les coordonnées du médiateur compétent. A défaut, le délai de recours contentieux ne court pas à l'encontre de la décision litigieuse.

La saisine du médiateur comprend une lettre de saisine de l'intéressé et, lorsque la décision contestée est explicite, une copie de cette décision ou, lorsqu'elle est implicite, une copie de la demande ayant fait naître cette décision.

La saisine du médiateur interrompt le délai de recours contentieux et suspend les délais de prescription. En application de l'article L 213-6 du code de justice administrative les délais recommencent à courir à compter de la date à laquelle soit l'une des parties ou les deux, soit le médiateur déclarent, de façon non équivoque et par tout moyen permettant d'en attester la connaissance par l'ensemble des parties, que la médiation est terminée.

Lorsqu'un tribunal administratif est saisi dans le délai de recours contentieux d'une requête dirigée contre une décision qui aurait dû être précédée d'un recours préalable à la médiation, il rejette cette requête par ordonnance et la transmet au médiateur compétent

Un bilan de cette expérimentation sera établi par le ministre chargé de la justice, et remis au Parlement, ainsi qu'au Conseil commun de la fonction publique.

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



Précisions sur la recevabilité d'une QPC portant sur une disposition déclarée conforme à la Constitution

CE, 26 janvier 2018, n° 415512

L'une des conditions de recevabilité d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) tient à ce que la disposition législative contestée ne doit pas avoir déjà été déclarée conforme à la Constitution dans les motifs et le dispositif d'une décision du Conseil constitutionnel, sauf changement de circonstances.

A l'occasion d'un contentieux hors du champ de la fonction publique, le Conseil d'État a précisé qu'une QPC est recevable alors même que la disposition a été déclarée conforme à la Constitution dès lors que dans les motifs de la décision du Conseil constitutionnel, celui-ci ne s'est prononcé qu'au regard du respect de la procédure parlementaire relative à la disposition législative contestée.

■ [CE, 26 janvier 2018, n° 415512](#)



AJDA n° 04 / 2018 - 5 février 2018, "L'application dans le temps du code des relations entre le public et l'administration", par Nathalie Bettio, pp. 200 à 207



AJDA n° 05 / 2018 - 12 février 2018, " *Vivre sans plaider est-ce contentement ? ; l'amende pour recours abusif devant le Conseil d'État* ", par Jean-Roch Mauzy, pp. 256 à 260

Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP)
Directeur de la publication : Thierry LE GOFF
Conception et rédaction : Bureau du statut général, de la diffusion du droit
et du dialogue social
Contact : contact-vigie@kiosque.bercy.gouv.fr

ABONNEMENT - MODIFICATION DE VOTRE ABONNEMENT - RECHERCHE - ARCHIVES - RSS - DESABONNEMENT

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