

VIGIE

octobre 2018
n° 106

 Rechercher

 Archives

EDITO

Le nouveau contrat social avec les agents publics



Conformément aux orientations fixées par le Premier ministre lors du comité interministériel de la transformation publique (CITP) du 1^{er} février dernier, nous avons, avec Gérald Darmanin, ministre de l'action et des comptes publics, engagé une large concertation avec les représentants des agents publics et les employeurs des trois versants de la fonction publique portant sur quatre leviers majeurs de refondation du « contrat social » avec les agents publics : **(i)** un dialogue social simplifié et recentré sur les enjeux les plus importants, pour permettre aux services d'être plus agiles dans l'évolution de leurs missions ou de leur organisation, mais également pour déployer une véritable gestion des compétences, qui dépasse la stricte gestion statutaire des agents en fonction de leur corps d'appartenance ; **(ii)** un recours élargi au contrat, pour donner davantage de souplesse et de possibilité de choix aux managers dans leurs recrutements, enrichir les collectifs de travail par des compétences issues de divers univers professionnels, tout en offrant aux contractuels des conditions d'emplois améliorées ; **(iii)** une rémunération des agents publics plus individualisée, afin de sécuriser le pouvoir d'achat des agents publics, prendre en compte les fonctions ou responsabilités exercées et mieux valoriser le mérite et l'engagement professionnel des agents ; **(iv)** un accompagnement renforcé en matière d'évolution professionnelle, afin d'offrir aux agents candidats à une mobilité mais également à ceux qui sont concernés

par l'évolution de leurs métiers ou de leur service, de nouvelles perspectives de carrière, dans la fonction publique ou, pour celles et ceux qui le souhaiteraient, dans le secteur privé.

Ces mesures sont essentielles pour réussir la transformation de l'action publique et améliorer les conditions de travail des agents publics. Plus d'une quarantaine de réunions ont d'ores et déjà eu lieu avec les organisations syndicales et les employeurs publics sur ces différents enjeux depuis février dernier. Un premier point d'étape a été réalisé le 19 juillet, essentiellement sur les chantiers « dialogue social » et « contrats », et un nouveau point d'étape est prévu le 30 octobre, sur les chantiers « rémunération » et « accompagnement renforcé des mobilités ». Les échanges reprendront après les élections professionnelles du 6 décembre 2018 qui constituent un temps fort de démocratie sociale dans notre fonction publique. Elections pour lesquelles nous sommes tous particulièrement mobilisés, afin de favoriser la plus large participation possible. Un projet de loi mettant en œuvre les orientations retenues sera déposé au Parlement au cours du premier trimestre 2019, afin de permettre aux services et aux agents de bénéficier rapidement de toutes les innovations prévues.

Cette modernisation du statut de la fonction publique s'articule avec les autres chantiers transversaux de transformation (simplification et amélioration de la qualité des services, transformation numérique, organisation territoriale des services publics, modernisation de la gestion budgétaire et comptable) ainsi qu'avec les chantiers ministériels de transformation pour mettre en œuvre sur le quinquennat une rénovation profonde de notre modèle d'action publique et offrir aux usagers un service public de qualité, permettant d'adapter les réponses apportées aux usagers selon les circonstances et les territoires.

Olivier Dussopt
Secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics

SOMMAIRE

Statut général et dialogue social

◆ Les dispositions applicables aux agents publics dans la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ◆ Emplois soumis à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts dans certains organismes relevant du ministère des solidarités et de la santé ◆ Colloque VIGIE "Les conflits d'intérêts dans la fonction publique, une nouvelle approche déontologique" ◆ Réformes de la fonction publique : de l'outil à la confiance ◆ L'évolution de la représentation des personnels dans les conseils supérieurs de la fonction publique : de la diversité à l'unité ◆ La liberté d'expression des agents publics et l'utilisation des réseaux sociaux

Recrutement et formation

◆ Expérimentation pendant cinq ans d'un concours externe spécial d'entrée à l'Ecole nationale d'administration réservé aux titulaires d'un diplôme de doctorat ◆ Mise en œuvre du protocole PPCR au bénéfice des officiers de la gendarmerie nationale ◆ Une circulaire, émanant d'un ministre, fixant les conditions de présentation d'une demande d'utilisation d'un DIF, relève de ses prérogatives d'organisation des services ◆ Le choix du sujet d'une épreuve est soumis au contrôle de l'erreur manifeste d'appréciation du juge

Rémunérations, temps de travail et retraite

◆ Arrêté d'adhésion au RIFSEEP pour le corps des pharmaciens inspecteurs de santé publique ◆ Modification des modalités de mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points » dans le cadre du versement de l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée

Politiques sociales

◆ L'absence de prise en compte, pour un travail de nuit, de la qualité de travailleuse enceinte, accouchée ou allaitante, constitue une discrimination ◆ Le taux global d'invalidité ne s'arrondit pas, en l'absence de règles le permettant ◆ Rapport d'évaluation du congé de paternité par l'IGAS ◆ La reconnaissance de la maladie professionnelle par l'accident de service

Encadrement supérieur

◆ Alignement de la carrière des sous-directeurs d'administrations parisiennes sur celle des sous-directeurs de l'Etat et mise en œuvre du protocole PPCR au bénéfice des administrateurs de la ville de Paris

Agents contractuels de droit public

◆ Précisions sur les contrats de vacation successifs des chargés d'enseignement ◆ Le seul motif tiré de la perte de confiance ne suffit pas à justifier le licenciement d'un agent contractuel ◆ L'appréciation de la durée des services accomplis dans le cadre d'un contrat d'enseignement s'apprécie par référence aux échelles indiciaires des corps équivalents de la fonction publique

Légistique et procédure contentieuse

◆ Pédagogie et dialogue, maîtres-mots de la médiation préalable obligatoire ◆ Le Conseil constitutionnel a publié son rapport d'activité

STATUT GÉNÉRAL ET DIALOGUE SOCIAL



Les dispositions applicables aux agents publics dans la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 comporte plusieurs dispositions applicables aux agents publics. Elle a fait l'objet d'une saisine du Conseil constitutionnel ([Décision n° 2018-769 DC du 4 septembre 2018](#)) qui a censuré sur la forme les dispositions concernant l'élargissement aux contractuels de l'accès à certains emplois de direction.

Mobilité accrue entre secteur privé et secteur public

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 comporte un chapitre V consacré au parcours professionnel dans la fonction publique (articles 108 à 110) qui comprend des dispositions visant à favoriser et à valoriser la mobilité entre secteur public et secteur privé.

La loi prévoit qu'un fonctionnaire bénéficiant d'une disponibilité pour exercer une activité professionnelle, conserve ses droits à l'avancement pendant une durée maximale de cinq ans. Sa période de disponibilité est assimilée à des services effectifs dans son corps ou cadre d'emplois. La loi prévoit également la possibilité de prendre en compte les activités exercées dans cette position de disponibilité pour une promotion à un grade à accès fonctionnel.

Ces dispositions sont applicables aux trois versants de la fonction publique et entraînent la modification des trois lois statutaires : article 51 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée, article 72 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, article 62 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée. Elles sont applicables aux mises en disponibilité et aux renouvellements de disponibilité prenant effet à compter du lendemain de la publication de la loi soit le 7 septembre 2018.

Article 51 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat
Article 72 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Article 62 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

Dispositions en faveur du développement de l'apprentissage

Les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé peuvent conclure des contrats d'apprentissage selon les modalités définies au titre II du livre II de la sixième partie du code du travail, sous réserve des dispositions du chapitre VII dudit titre.

L'article 13 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 modifie le chapitre II relatif au contrat d'apprentissage et aux conditions de travail afin de favoriser le développement de

l'apprentissage en facilitant ses conditions d'accès et de sortie et en le rendant plus attractif. Ces dispositions, dont certaines entrent en vigueur dès 2019, sont applicables aux apprentis recrutés dans l'un des trois versants de la fonction publique.

Elles visent principalement à assurer :

- une simplification des conditions d'exécution du contrat, notamment le remplacement de l'enregistrement des contrats par un ;
- le recrutement sur l'ensemble du territoire d'apprentis âgés de moins de trente ans ;
- une simplification des conditions de rupture du contrat par l'employeur et de rupture anticipée du contrat à la demande de l'apprenti.

Chapitre II du titre II du livre II de la sixième partie du code du travail

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, articles 11 et 13

Simplification de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur public

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 comporte dans son titre III, chapitre 1^{er}, une section 1 consacrée à la simplification de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OEH) tant dans le secteur privé que dans le secteur public. Les articles 72 à 75 de ladite loi sont spécifiquement applicables au secteur public. L'article 72 entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020 et s'applique aux obligations portant sur les périodes courant à compter de cette date.

Révision de la proportion d'emploi dédiée aux travailleurs handicapés

La loi crée l'obligation de réviser tous les cinq ans la proportion d'emploi dédiée aux travailleurs handicapés dans les secteurs publics et privés assujettis à l'obligation d'emploi (article L. 5212-2 du code du travail). Ce taux est révisé tous les cinq ans, en référence à la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la population active et à leur situation au regard du marché du travail, après avis du conseil mentionné à l'article L. 146-1 du code de l'action sociale et des familles.

Simplification des modalités de mise en œuvre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

La loi modifie l'article L. 5212-7 à compter du 1^{er} janvier 2020. Tout employeur public ou privé pourra s'acquitter de son obligation d'emploi :

« 1° En accueillant en stage les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 5212-13, quelle qu'en soit la durée, ainsi que les

jeunes de plus de seize ans bénéficiaires de droits à la prestation de compensation du handicap, de l'allocation compensatrice pour tierce personne ou de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé qui disposent d'une convention de stage ;

2° En accueillant les bénéficiaires mentionnés au même article L. 5212-13 pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel dans les conditions fixées au chapitre V du titre III du livre I^{er} de la présente partie ;

3° En employant les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 5212-13 mis à disposition par les entreprises de travail temporaire et par les groupements d'employeurs.

Les modalités de prise en compte des bénéficiaires mentionnés au présent article sont fixées par décret. »

Simplification des possibilités de déduction du montant de la contribution annuelle due par un employeur ne respectant pas ses obligations

La loi abroge l'article L. 323-8 du code du travail et crée un article L. 5212-10-1 du code du travail applicable tant au secteur privé qu'au secteur public. Cet article, applicable au 1^{er} janvier 2020, simplifie les possibilités de déduction du montant de la contribution annuelle due par un employeur qui ne respecte pas son obligation d'emploi :

" Peuvent être déduites du montant de la contribution annuelle les dépenses supportées directement par l'entreprise afférentes à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services qu'elle passe avec :

- 1° Des entreprises adaptées ;
- 2° Des établissements ou services d'aide par le travail ;

3° Des travailleurs indépendants handicapés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13. Est présumée travailleur indépendant au sens du présent article toute personne remplissant les conditions mentionnées au I de l'article L. 8221-6 ou à l'article L. 8221-6-1.

La nature des dépenses mentionnées au premier alinéa du présent article ainsi que les conditions dans lesquelles celles-ci peuvent être déduites du montant de la contribution sont déterminées par décret. »

Délai de conformité à l'obligation d'emploi

Conformément à l'article L. 323-2 modifié du code du travail, tout employeur public qui occupera au moins vingt agents à temps complet ou leur équivalent au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif disposera, pour se mettre en conformité avec son obligation d'emploi, d'un délai déterminé par décret qui ne pourra excéder la durée prévue à l'article L. 5212-4 du code du travail, soit trois années.

Modalités de déclaration de l'obligation d'emploi

Enfin, tout employeur public, comme tout employeur privé depuis le 1^{er} janvier 2019, en application de l'article L. 5212-5 du code du travail, établira sa déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOEHT) par le biais de la déclaration sociale nominative à compter du 1^{er} janvier 2022.

[Articles 67, 72 à 75 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#)

Références

- [Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018](#)
- [Décision n° 2018-769 DC du 4 septembre 2018](#)



Emplois soumis à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts dans certains organismes relevant du ministère des solidarités et de la santé

Conformément à l'article 25 ter de la loi n° 83-634 de 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, la nomination dans l'un des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifie, mentionné sur une liste établie par décret en Conseil d'Etat, est conditionnée à la transmission préalable par le fonctionnaire d'une déclaration exhaustive, exacte et sincère de ses intérêts à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Dans la fonction publique de l'Etat, en sus des emplois mentionnés aux 1°, 2°, 5° à 6° de l'article 2 du 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, une liste d'emplois comportant des responsabilités particulières doit être arrêtée par chaque ministre concerné en application du 3° de l'article 2 dudit article. Préalablement à leur nomination, ces agents doivent transmettre une déclaration d'intérêts.

L'arrêté du 12 septembre 2018, en vigueur au 15 septembre 2018, fixe la liste des emplois dont les agents sont soumis à cette obligation de transmission au sein du fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante (FIVA), du centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale (CLEISS), du fonds de financement de la protection complémentaire de la couverture universelle du risque maladie, de l'établissement pour l'insertion dans l'emploi

(EPIDE) et de la Caisse nationale militaire de sécurité sociale (CNMSS).

Les agents déjà en fonction disposent d'un délai de six mois pour se soumettre à cette obligation.

Références

- *Arrêté du 12 septembre 2018 fixant la liste des emplois du fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante, du centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale, du fonds de financement de la protection complémentaire de la couverture universelle du risque maladie, de l'établissement pour l'insertion dans l'emploi et de la Caisse nationale militaire de sécurité sociale soumis 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° 2016-1967 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*



ACTUS

Colloque VIGIE "Les conflits d'intérêts dans la fonction publique, une nouvelle approche déontologique"

La troisième édition des Rencontres de Vigie se tiendra le **mardi 13 novembre 2018 de 14h30 à 18h00**, au Centre de conférences Pierre Mendès France (139 rue de Bercy à Paris 12^{ième}) sur le thème « *Les conflits d'intérêts dans la fonction publique, une nouvelle approche déontologique* ».

Ce colloque, labellisé par l'Ecole du management et des ressources humaines (EMRH), abordera deux thématiques, sous la forme de tables rondes incluant des intervenants de haut niveau.

La première table ronde traitera du renforcement des règles déontologiques pour prévenir les conflits d'intérêts dans la fonction publique.

La deuxième table ronde abordera le sujet des conflits d'intérêts au regard de la nouvelle procédure de signalement des alertes et de l'évolution de la culture administrative.

Un panorama complet de l'actualité jurisprudentielle sera également présenté par un membre du Conseil d'Etat.

Le nombre de places étant limité, n'attendez pas pour vous [inscrire en ligne](#) et consulter le [programme prévisionnel](#).



LU DANS...

Réformes de la fonction publique : de l'outil à la confiance

L'auteur fait le point sur les évolutions récentes de notre modèle de fonction publique en revenant sur les principales lignes de réformes en cours, et en esquissant les grands enjeux à venir.

- *AJCT, Marc Firoud, n° 9, septembre 2018 p. 413.*

L'évolution de la représentation des personnels dans les conseils supérieurs de la fonction publique : de la diversité à l'unité

L'auteur rappelle que la singularité des conseils supérieurs de la fonction publique se manifeste dans la désignation des représentants du personnel par les organisations syndicales. Elle s'exprime aussi sur les critères utilisés pour répartir les sièges entre celles-ci. Au terme d'une évolution sur plusieurs décennies, le critère de l'audience électorale s'est imposé.

■ *AJDA, Carole Moniolle, n° 30, 17 septembre 2018, p. 1708 et s.*

La liberté d'expression des agents publics et l'utilisation des réseaux sociaux

Dans cette étude, l'auteur rappelle que le cadre de l'expression des agents publics est largement jurisprudentiel permettant une certaine adaptabilité aux modes d'expression émergents. Il estime toutefois que devant la spécificité des réseaux sociaux, et compte tenu de l'insécurité juridique résultant de certaines décisions judiciaires, il serait bon que des dispositions textuelles viennent préciser les contours du régime applicable.

Cette étude trouve écho dans une décision récente du Conseil d'Etat (CE, 27 juin 2018, n° 412541) commentée dans *Vigie* n° 105 de septembre 2018

■ *AJFP, Ludovic Lombard, n° 5, Septembre-octobre 2018, p. 259 et s.*

RECRUTEMENT ET FORMATION



Expérimentation pendant cinq ans d'un concours externe spécial d'entrée à l'École nationale d'administration réservé aux titulaires d'un diplôme de doctorat

Le décret n° 2015-1449 du 9 novembre 2015 relatif aux conditions d'accès et aux formations à l'École nationale d'administration (ENA) prévoit que l'ENA est accessible par la voie d'un concours externe, d'un concours interne ou d'un troisième concours.

Afin de favoriser le recrutement d'élèves possédant un haut niveau de compétences scientifiques, le décret n° 2018-793 du 14 septembre 2018 crée, à titre expérimental pendant une durée de cinq ans à compter du 1^{er} mars 2019, un concours externe spécial réservé aux candidats titulaires d'un diplôme de doctorat.

Ce concours, organisé par spécialités, comprendra une ou plusieurs épreuves d'admissibilité et des épreuves d'admission. La liste des spécialités ainsi que la nature, la durée, les coefficients et le programme des matières des épreuves d'admissibilité et d'admission seront fixées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique après avis du conseil d'administration de l'ENA. Le nombre de places offertes par spécialités sera fixé chaque année par ledit ministre. Le jury du concours externe spécial comprendra,

outre le président, six à quatorze membres, dont un binôme dévolu à chaque spécialité ouverte et une personnalité qualifiée dans le domaine du recrutement.

Au cours de cette expérimentation, les lauréats du concours externe spécial titularisés dans le corps des administrateurs civils ou des administrateurs de la ville de Paris bénéficieront d'une bonification d'ancienneté de deux ans à l'issue de leur scolarité. Cette bonification est déjà accordée à titre pérenne aux lauréats du concours externe ayant présenté une épreuve d'admission adaptée aux titulaires du doctorat.

L'article 10 du décret du 14 septembre 2018 modifie également le décret du 9 novembre 2015 afin, notamment, de faciliter la détermination du nombre de places offertes pour chaque type de concours. Il est aussi prévu la possibilité d'une participation financière aux dépenses des cycles préparatoires aux concours interne et troisième concours, par toutes les écoles et établissements qui comptent, parmi les lauréats de leur concours d'entrée, des stagiaires issus de ces cycles préparatoires. Jusqu'à présent, seul l'ENA pouvait participer financièrement à ces dépenses.

Références

- [Décret n° 2018-793 du 14 septembre 2018 instituant à titre expérimental un concours externe spécial d'entrée à l'École nationale d'administration réservé aux titulaires d'un diplôme de doctorat, articles 1 à 9](#)
- [Décret n° 2015-1449 du 9 novembre 2015 modifié relatif aux conditions d'accès et aux formations à l'École nationale d'administration](#)



Mise en œuvre du protocole PPCR au bénéfice des officiers de la gendarmerie nationale

Dans le cadre de l'application du protocole relatif aux parcours professionnels, carrière et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique (PPCR) et du protocole pour la valorisation des carrières, des compétences et des métiers dans la gendarmerie nationale (PVCCM GN), la carrière des officiers de gendarmerie a été revalorisée par le décret n° 2017-1025 du 10 mai 2017 qui a créé au bénéfice des officiers de gendarmerie, un dispositif dit du « hors créneau » et une classe fonctionnelle accessible aux chefs d'escadron occupant un emploi comportant l'exercice de responsabilités

supérieures. Ce même décret a procédé à la création d'un échelon spécial au grade de colonel pour les officiers des corps techniques et administratifs.

Dans un souci d'efficacité et de sécurité juridique, le décret n° 2018-789 du 13 septembre 2018 modifie les dispositions relatives aux conditions d'avancement des officiers de gendarmerie ainsi que les dispositions relatives aux conditions de reclassement au sein de la classe fonctionnelle accessible aux chefs d'escadron. Il modifie également les dispositions

relatives à la mise en œuvre de l'échelon spécial du grade de colonel.

Références

- *Décret n° 2018-789 du 13 septembre 2018 portant diverses mesures statutaires relatives aux corps d'officiers de la gendarmerie nationale*
- *Décret n° 2012-1456 du 24 décembre 2012 modifié portant statut particulier du corps technique et administratif de la gendarmerie nationale*
- *Décret n° 2008-946 du 12 septembre 2008 modifié portant statut particulier du corps des officiers de gendarmerie*



Une circulaire, émanant d'un ministre, fixant les conditions de présentation d'une demande d'utilisation d'un DIF, relève de ses prérogatives d'organisation des services

Un agent contractuel du ministère de la défense en poste au service d'infrastructure de la défense, a demandé par courrier à son directeur à bénéficier de son droit individuel à formation (DIF) pour suivre une formation de charpente traditionnelle. En l'absence de réponse de l'établissement dans les deux mois de l'envoi, l'agent a informé ce dernier par écrit qu'il considérait ce silence comme une acceptation, prenait l'initiative de financer sa formation, et se réservait le droit de lui en réclamer ultérieurement le remboursement – ce qu'il a fait un mois plus tard -. Le directeur de l'établissement a refusé de faire droit à cette demande au motif que le requérant n'a pas obtenu l'agrément de son administration pour effectuer la formation en question.

La demande du requérant tendant à l'annulation de la décision du directeur de l'établissement et au remboursement des frais de formation exposés a été rejetée par le Tribunal administratif de Lyon, et cette décision a été confirmée en appel. Le Conseil d'Etat rejette le pourvoi, mais opère une substitution de motif.

La cour d'appel a en effet débouté le requérant au motif qu'il

n'a pas informé son administration au cours de l'entretien professionnel annuel prévu par l'arrêté ministériel du 7 décembre 2010, de ce qu'il a souhaité bénéficier de son droit individuel à la formation, avant d'adresser sa demande d'utilisation de ce droit à l'établissement. Elle en a déduit que le requérant n'a pas respecté les conditions de présentation des demandes d'utilisation du DIF prévues par ledit arrêté, et que par suite aucune décision d'acceptation n'a pu naître du silence de l'administration.

Le Conseil d'Etat relève l'erreur de droit de la cour, dès lors que l'arrêté précité ne subordonnait pas le dépôt d'une demande d'utilisation du DIF à l'expression d'une demande préalable au cours de l'entretien professionnel annuel, mais souligne qu'en revanche une telle obligation résultait bien de la circulaire du ministre de la défense du 1^{er} août 2008 et que celle-ci relève de ses prérogatives d'organisation du service. Les conditions de présentation de la demande d'utilisation du DIF n'étant donc pas remplies, aucune décision d'acceptation n'a pu naître du silence de l'administration.

Références

- *CE, 17 septembre 2018, n° 408129, inédit*



Le choix du sujet d'une épreuve est soumis au contrôle de l'erreur manifeste d'appréciation du juge

Mme B. candidate au concours d'entrée à l'Ecole nationale des chartes pour l'année 2013, et déclarée admissible à l'issue des épreuves écrites, n'est pas inscrite sur la liste des candidats admis arrêtée par la délibération du 9 juillet 2013 du jury du

concours, ayant obtenu la note de 8/20 à son épreuve orale d'histoire contemporaine.

Elle s'est pourvue en cassation contre l'arrêt par lequel la

cour administrative a refusé de faire droit à sa requête tendant à l'annulation du jugement du tribunal administratif. Devant la cour elle a soutenu notamment que les questions sur lesquelles ont porté son épreuve orale ont été sans lien avec le programme d'histoire contemporaine du concours. Le pourvoi a été rejeté.

Le Conseil d'Etat rappelle que *"s'il n'appartient pas au juge administratif de contrôler l'appréciation portée par le jury d'un concours sur la prestation d'un candidat, il lui appartient, en revanche, de vérifier qu'il n'existe, dans le choix du sujet d'une épreuve, aucune violation du règlement du concours de nature à créer une rupture d'égalité entre les candidats."* A ce titre

le Conseil d'Etat se doit de contrôler que le choix des sujets *"n'est pas entaché d'erreur matérielle, que le sujet peut être traité par les candidats à partir des connaissances que requiert le programme du concours et que, pour les interrogations orales, les questions posées par le jury sont de nature à lui permettre d'apprécier les connaissances du candidat dans la discipline en cause"*. Estimant que les questions posées n'étaient pas hors des limites du programme, le Conseil d'Etat a considéré que la cour a suffisamment motivé son arrêt, sans inexactement qualifier les faits qui lui étaient soumis, et n'a pas commis d'erreur de droit.

Références

- *CE, 26 septembre 2018, n° 405473, mentionné aux tables du recueil Lebon*

RÉMUNÉRATIONS, TEMPS DE TRAVAIL ET RETRAITE



Arrêté d'adhésion au RIFSEEP pour le corps des pharmaciens inspecteurs de santé publique

Par arrêté du 13 juillet 2018, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) s'applique au corps

des pharmaciens inspecteurs de santé publique à compter du 1^{er} juillet 2017.

Références

- *Arrêté du 13 juillet 2018 portant application au corps des pharmaciens inspecteurs de santé publique des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat*



Modification des modalités de mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points » dans le cadre du versement de l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée

Le décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 ([Vigie n° 98 - Janvier 2018](#)) pris en application de l'article 113 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, institue à compter du 1^{er} janvier 2018 une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique (IC CSG). Cette indemnité est versée aux fonctionnaires et agents contractuels de droit public des trois versants de la fonction publique, militaires et magistrats de l'ordre judiciaire.

Jusqu'à présent, cette indemnité compensatrice était incluse dans l'assiette du transfert primes-points (TPP) prévu dans le cadre du protocole relatif à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR).

Ces dispositions pouvant léser financièrement certains agents

faiblement primés, notamment certains agents de catégorie C, le décret n° 2018-807 du 24 septembre 2018 modifie les décrets n° 2016-588 du 11 mai 2016 et n° 2017-662 du 27 avril 2017 portant mise en œuvre de la mesure dite « TPP » afin d'exclure l'IC CSG, à compter du 1^{er} janvier 2018, de l'assiette mentionnée ci-dessus.

Cet abattement s'ajoute à ceux existant déjà dans les trois versants de la fonction publique à savoir l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement, les indemnités ayant le caractère de remboursement de frais, la prise en charge partielle des frais de transport, les indemnités horaires pour travaux supplémentaires, l'indemnisation du service d'astreinte. Ces dispositions assurent ainsi la neutralité de la hausse de la CSG pour tous les agents publics.

Références

- *Décret n° 2018-807 du 24 septembre 2018 modifiant les décrets n° 2016-588 du 11 mai 2016 portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points » et n° 2017-662 du 27 avril 2017 portant mise en œuvre de la mesure dite « du transfert primes/points » aux magistrats de l'ordre judiciaire*
- *Décret n° 2016-588 du 11 mai 2016 modifié portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points »*
- *Décret n° 2017-662 du 27 avril 2017 modifié portant mise en œuvre de la mesure dite « du transfert primes/points » aux magistrats de l'ordre judiciaire*

POLITIQUES SOCIALES



L'absence de prise en compte, pour un travail de nuit, de la qualité de travailleuse enceinte, accouchée ou allaitante, constitue une discrimination

Mme Gonzalez Castro qui travaille comme gardienne de sécurité, a accouché le 8 novembre 2014 d'un enfant qu'elle a allaité. A compter de mars 2015, elle a exercé ses fonctions dans un centre commercial, selon un système de rotation variable et avec des journées de travail de 8 heures, certaines tranches horaires - qu'elle assurait seule -, étant effectuées la nuit. Elle a demandé un certificat médical attestant l'existence d'un risque pour l'allaitement présenté par son poste de travail.

La problématique soulevée par les questions préjudicielles de la juridiction espagnole portait en premier lieu sur l'interprétation de la notion de "travail de nuit" au sens de l'article 7 de la directive 92/85 aux termes duquel les travailleuses allaitantes ne doivent pas être tenues d'accomplir un travail de nuit au cours d'une certaine période consécutive à l'accouchement - sous réserve de la présentation d'un certificat médical qui en atteste la nécessité du point de vue de leur sécurité ou de leur santé -, dans le cas où une partie seulement des fonctions de la travailleuse était accomplie en horaires de nuit.

Pour la CJUE, la finalité de la directive est d'arrêter des "prescriptions minimales" et de renforcer la protection dont sont susceptibles de bénéficier les travailleuses notamment

allaitantes, en consacrant le principe selon lequel elles ne sont pas tenues d'effectuer un travail de nuit lorsque celui-ci les expose à un risque pour leur santé ou leur sécurité. Par conséquent tout travail posté, même accompli en partie seulement en période nocturne doit permettre la qualification de "travailleur de nuit" au sens de la directive 2003/88.

Par ailleurs, la CJUE précise que le fait de ne pas évaluer le risque présenté par le poste de travail d'une travailleuse allaitante, conformément aux exigences de la directive 92/85, constitue une discrimination directe fondée sur le sexe au sens de la directive 2006/54. Ce manquement est susceptible de justifier un renversement de la charge de la preuve dans le cadre du litige soumis à la juridiction étatique, si la travailleuse avance des faits de nature à suggérer que l'évaluation du risque présenté par le poste de travail par l'employeur n'a pas comporté un examen spécifique prenant en compte sa situation individuelle.

Références

- CJUE, 19 septembre 2018, C-41/17, Aff. Isabel Gonzalez Castro



Le taux global d'invalidité ne s'arrondit pas, en l'absence de règles le permettant

Mme B., ancienne adjointe administrative au ministère de la défense et admise à faire valoir ses droits à la retraite pour invalidité, a demandé la révision de la pension qui lui a été octroyée à hauteur du minimum garanti, estimant son montant trop faible au regard de son taux d'invalidité. Cette demande de révision de pension a été rejetée au motif que le taux d'invalidité global de Mme B. étant inférieur à 60 %, celle-ci ne pouvait bénéficier d'une pension majorée dans les conditions de l'article L. 30 du code des pensions civiles et militaires.

Par un jugement du 24 octobre 2017, contre lequel l'administration s'est pourvue en cassation, le tribunal administratif a fait droit à la demande de Mme B. et a annulé la décision rejetant la demande de révision. Le Conseil

d'Etat sanctionne le jugement de première instance.

Le Conseil d'Etat relève que pour faire droit à la demande de Mme B., le tribunal administratif estime à tort, après avoir ajouté à un premier taux d'invalidité psychique fixé à 44,44 % un second taux d'invalidité pour insuffisance respiratoire fixé à 15 %, que le taux global d'invalidité de Mme B. devait être évalué à 60 % et que par conséquent elle ne peut être exclue du bénéfice de l'article L. 30 du code des pensions civiles et militaires. Le Conseil d'Etat rappelle qu'en l'absence de règle permettant d'opérer un tel arrondi en faveur de l'agent concerné, le tribunal administratif de Paris commet une erreur de droit en arrondissant le taux global d'invalidité à 60 %.

Références

- *CE, 17 septembre 2018, n° 416308, mentionné dans les tables du recueil Lebon*



ACTUS

Rapport d'évaluation du congé de paternité par l'IGAS

Ce rapport d'évaluation du congé de paternité, qui concerne le secteur public, a été demandé par le Premier ministre à l'IGAS. Il dresse un état des lieux détaillé du dispositif et formule des propositions d'évolution afin de mieux répondre aux besoins des pères.

Le rapport, étayé par des statistiques, des études scientifiques et comparées, propose : (i) d'allonger la durée du congé afin de susciter un rééquilibrage du partage des tâches entre les hommes et les femmes ; (ii) de porter la durée des congés de naissance et de paternité à quatre semaines ; (iii) d'instaurer un droit individuel à une Période d'Accomplissement d'une Paternité Active (Période P.A.P.A).

- *Rapport d'évaluation du congé de paternité (IGAS)*



LU DANS...

La reconnaissance de la maladie professionnelle par l'accident de service

Dans cet article, l'auteur précise les notions de maladie professionnelle et d'accident de service, et souligne qu'en l'état de l'obsolescence des tableaux de maladies professionnelles, la perméabilité entre ces notions est exploitée par la jurisprudence pour que, des maladies qui devraient relever du régime de droit commun de la sécurité sociale, soient prises en charge au titre des maladies liées au service.

- *AJFP, Michael Rioux, n° 5, septembre - octobre 2018, p. 285 et s.*

ENCADREMENT SUPÉRIEUR



Alignement de la carrière des sous-directeurs d'administrations parisiennes sur celle des sous-directeurs de l'Etat et mise en œuvre du protocole PPCR au bénéfice des administrateurs de la ville de Paris

Le statut d'emploi de sous-directeur d'administrations parisiennes est régi par le décret n° 2014-501 du 16 mai 2014 relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans les emplois fonctionnels de direction de la ville de Paris. Créé par homologation avec le statut d'emploi fixé par le décret n° 2012-32 du 9 janvier 2012 relatif aux emplois de chef de service et de sous-directeur des administrations de l'Etat, il fait l'objet de modifications identiques figurant au chapitre 1^{er} du décret n° 2018-816 du 27 septembre 2018 et dans le décret n° 2018-817 du 27 septembre 2018.

Il s'agit notamment de la fusion des grilles statutaires et indiciaires des deux anciens groupes de l'emploi, de l'unification des conditions de service pour la nomination dans l'emploi, de l'élargissement de l'accès à l'emploi. La durée

de nomination dans l'emploi est de trois ans, renouvelable une fois. Une primo-nomination est assortie d'une période probatoire d'un an, renouvelable pour deux ans, cette période totale de trois ans étant elle-même renouvelable pour trois ans. Enfin, les sous-directeurs doivent bénéficier d'un entretien professionnel annuel.

Le décret du 27 septembre 2018 procède également à la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique (PPCR) pour les emplois de sous-directeur et pour le corps des administrateurs de la ville de Paris, la revalorisation de la carrière de ces derniers étant reportée d'un an pour chaque étape soit entre le 1^{er} janvier 2022 et le 1^{er} janvier 2024.

Références

- *Décret n° 2018-816 du 27 septembre 2018 modifiant les conditions de nomination et d'avancement dans l'emploi fonctionnel de sous-directeur des administrations parisiennes et relatif à l'entrée en vigueur de certaines mesures concernant les administrateurs de la Ville de Paris*
- *Décret n° 2018-817 du 27 septembre 2018 modifiant le décret n° 2014-502 du 16 mai 2014 fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux emplois relevant de l'article 34 du décret n° 94-415 du 24 mai 1994 portant dispositions statutaires relatives aux personnels d'administrations parisiennes*
- *Décret n° 2014-502 du 16 mai 2014 modifié fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux emplois relevant de l'article 34 du décret n°94-415 du 24 mai 1994 portant dispositions statutaires relatives aux personnels d'administration parisienne*
- *Décret n° 2014-501 du 16 mai 2014 modifié relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans les emplois fonctionnels de direction de la ville de Paris*
- *Décret n° 2007-1444 du 8 octobre 2007 modifié portant statut particulier du corps des administrateurs de la ville de Paris*

AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC



Précisions sur les contrats de vacation successifs des chargés d'enseignement

Mme B. a dispensé annuellement entre 1987 et 2012, des enseignements en expression française à l'Université de Pau et des Pays de l'Adour. Par courriers des 6 mai 2010 et 26 juin 2012, elle a sollicité du président de l'université que lui soit reconnu le droit à un contrat à durée indéterminée. Parallèlement, Mme B. a été informée le 25 juin 2012 par un courrier de la directrice du département LEA qu'aucun enseignement ne lui serait confié au cours de l'année universitaire 2012-2013.

La requérante déboutée de son appel dirigé contre le jugement du 27 mars 2014 par lequel le tribunal administratif de Pau rejette sa demande d'annulation de ces trois décisions, se pourvoit en cassation. Son pourvoi est rejeté.

* Sur la nature du contrat, le Conseil d'Etat approuve la cour d'appel d'avoir, par une appréciation souveraine, jugé que Mme B. s'est vu confier chaque année par contrat, un enseignement rémunéré sur vacation, en qualité de chargée

d'enseignement. Ces contrats à durée déterminée (CDD) de vacation sont fondés sur les dispositions de l'article L. 952-1 du code de l'éducation et le décret du 29 octobre 1987 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi de vacataires pour l'enseignement supérieur. Ils ne sont donc pas incompatibles avec les objectifs de lutte contre le travail précaire fixés par la directive du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée.

* Sur la décision de ne pas confier d'enseignement à l'intéressée, le Conseil d'Etat rappelle qu'un agent recruté en CDD ne bénéficie pas d'un droit au renouvellement de son contrat, mais précise toutefois que le refus de renouvellement ne peut se fonder que sur un motif tiré de l'intérêt du service ; en l'occurrence il estime que c'est par une appréciation souveraine, exempte de dénaturation, que la cour d'appel a jugé qu'aucun élément sérieux n'était de nature à établir l'existence d'un intérêt du service à maintenir son enseignement.

Références

- CE, 12 septembre 2018, n° 400453, inédit



Le seul motif tiré de la perte de confiance ne suffit pas à justifier le licenciement d'un agent contractuel

M. B a été recruté par contrat en qualité de directeur général d'un office public de l'habitat (OPH) à compter du 25 juin 2009. Par délibération du 18 septembre 2014, le conseil d'administration de l'OPH a prononcé son licenciement au seul motif tiré d'une perte de confiance.

Par jugement du 3 juillet 2015, le tribunal administratif de Toulon a annulé cette délibération au motif qu'elle ne pouvait se fonder exclusivement sur la perte de confiance, mais a rejeté les conclusions indemnitaires présentées par le requérant. La cour d'appel de Marseille ayant rejeté l'appel

formé contre ce jugement en tant qu'il a refusé de faire droit à sa demande d'indemnisation, le requérant s'est pourvu en cassation.

Le Conseil d'Etat annule l'arrêt de la cour d'appel au motif qu'elle a méconnu l'autorité de chose jugée qui s'attachait au jugement du 3 juillet 2015 annulant la délibération, et devenu définitif sur ce point. Le Conseil d'Etat rappelle le principe constant selon lequel un agent public irrégulièrement évincé a droit à la réparation intégrale du préjudice qu'il a effectivement subi du fait de la mesure illégalement prise à son encontre.

Références

- CE, 28 septembre 2018, n° 410167, inédit



L'appréciation de la durée des services accomplis dans le cadre d'un contrat d'enseignement s'apprécie par référence aux échelles indiciaires des corps équivalents de la fonction publique

M. B. a été recruté par un contrat d'enseignement à durée indéterminée du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, à compter du 1^{er} septembre 2005. Il a été affecté dans un lycée privé d'enseignement agricole et forestier. Par décision du 3 avril 2013, le ministère a résilié son contrat à compter du 1^{er} septembre 2013.

Par un arrêt du 1^{er} décembre 2015, contre lequel le ministre s'est pourvu en cassation, la cour administrative d'appel de Lyon a annulé le jugement du tribunal administratif de Clermont-Ferrand du 5 février 2014 rejetant la demande présentée par M. B.

Le Conseil d'Etat rappelle tout d'abord que le régime de ces contrats obéit aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 813-8 du code rural et de la pêche maritime aux termes duquel les personnels enseignants des établissements agricoles privés sont liés par un contrat de droit public à l'Etat,

qui les rémunère directement, par référence aux échelles indiciaires des corps équivalents de la fonction publique exerçant des fonctions comparables et ayant les mêmes niveaux de formation. Par conséquent, la décision par laquelle le ministre chargé de l'agriculture met fin au contrat d'enseignement doit « *tenir compte de la durée des services accomplis par les agents, en comparant ces durées au sein d'un même niveau d'enseignement et d'une même discipline ou d'un même groupe de discipline.* »

Le Conseil d'Etat annule l'arrêt de la cour d'appel qui a jugé, pour annuler la décision ministérielle litigieuse, que la durée des services accomplis par M. B, enseignant en seconde et terminale professionnelle aurait dû être comparée avec celle d'un autre enseignant de la même discipline, qui intervenait dans les classes du niveau de brevet de technicien supérieur soit, à un niveau d'enseignement différent n'autorisant pas cette comparaison.

Références

- CE, 28 septembre 2018, n° 396667, inédit

LÉGISTIQUE ET PROCÉDURE CONTENTIEUSE



LU DANS...

Pédagogie et dialogue, maîtres-mots de la médiation préalable obligatoire

Les auteurs passent en revue dans cet article les vertus de ce dispositif expérimental en place depuis le 1^{er} avril 2018 pour les différents acteurs publics, et identifient les freins ainsi que les limites de l'expérimentation.

- *AJDA, Marie-Christine de Montecler et Emmanuelle Maupin, n° 29, 10 septembre 2018, p. 1636 et s.*



ACTUS

Le Conseil constitutionnel a publié son rapport d'activité

A la demande de M. Laurent Fabius, le Conseil constitutionnel a publié son rapport 2018 concernant son activité juridictionnelle. Le rapport indique que le Conseil s'est notamment prononcé sur les premières lois de la nouvelle législature, avec au total une vingtaine de décisions DC depuis septembre 2017 en contrôle a priori : parmi elles, les lois de finances et de programmation pour 2018, la loi relative à l'orientation et à la réussite des étudiants, la loi portant application du régime d'asile européen, la loi de ratification des « ordonnances travail », la loi organique concernant l'organisation de la consultation sur l'accession à la pleine souveraineté de la Nouvelle-Calédonie, la loi relative à la protection des données personnelles, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

S'agissant des questions prioritaires de constitutionnalité (QPC), le rapport souligne que ce sont au total 70 affaires qui ont été traitées depuis septembre 2017 dans des domaines divers même si le droit pénal et le droit fiscal demeurent majoritaires. Il précise que dans environ deux tiers des cas, le Conseil constitutionnel a jugé les dispositions législatives transmises par QPC conformes à la Constitution, parfois en émettant des réserves d'interprétation, et que dans un tiers des cas, il a prononcé des décisions de non-conformité partielle ou totale.

A cette activité juridictionnelle ordinaire, s'ajoute le contentieux des élections législatives et sénatoriales, avec au total 397 saisines concernant le contentieux électoral et les comptes de campagne.

- *Rapport d'activité 2018 du Conseil constitutionnel*



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



Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP)
Directeur de la publication : Thierry LE GOFF
Rédactrice en chef : Caroline LEMASSON-GERNER
Rédactrice en chef adjointe : Sophie ZABOROWSKI
Equipe de rédaction : Sophie ZABOROWSKI, Anne TAILLEFER
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 et au règlement général sur la protection des données (RGPD), vous disposez d'un droit d'accès, de modification et de suppression des données à caractère personnel qui vous concernent. Ce droit peut être exercé par courriel à l'adresse suivante (contact-vigie@kiosque.bercy.gouv.fr) 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.