

# VIGIE

LA VEILLE JURIDIQUE SUR LA FONCTION PUBLIQUE

Sommaire

- STATUT GÉNÉRAL ET DIALOGUE SOCIAL
- RECRUTEMENT ET FORMATION
- CARRIÈRES ET PARCOURS PROFESSIONNELS
- RÉMUNÉRATIONS, TEMPS DE TRAVAIL ET RETRAITE
- POLITIQUES SOCIALES
- AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC
- LÉGISLATIVE ET PROCÉDURE CONTENTIEUSE

## STATUT GÉNÉRAL ET DIALOGUE SOCIAL

### Modalités particulières d'attribution d'une allocation spécifique de cessation anticipée d'activité au titre de l'exposition à l'amiante

Décret n° 2018-413 du 30 mai 2018

Le paragraphe IV de l'article 134 de la loi n° 217-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 ([Vigie n° 98-Janvier 2018](#)) prévoit que les agents civils du ministère des armées recrutés sous convention collective par l'entreprise DCNS, devenue Naval Group et ayant conservé leur qualité d'agent public, peuvent bénéficier d'une allocation

spécifique de cessation anticipée d'activité au titre de l'exposition à l'amiante. Le décret du 30 mai 2018 détermine les modalités de reconstitution de carrière dont bénéficient les agents concernés afin de fixer le montant de leur allocation et de leur pension de retraite.

- [Décret n° 2018-413 du 30 mai 2018 relatif aux modalités de calcul de l'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante des fonctionnaires et ouvriers de l'Etat en fonction dans l'entreprise mentionnée à l'article 78 de la loi du 28 décembre 2001 de finances rectificative pour 2001](#)

Lu dans...

*Actualité juridique des fonctions publiques (AJFP), n° 3 mai/juin 2018 : « Les évolutions de la désobéissance légale du fonctionnaire – de la jurisprudence Langneur au lanceur d'alerte », Lucie Sourzat, p. 134-140*

Cet article fait le point sur l'évolution de la désobéissance légale du fonctionnaire à la lumière des modifications apportées par la loi déontologie du 20 avril 2016, notamment au regard du principe de dignité de l'agent.

Lu dans...

*L'actualité juridique du droit administratif (AJDA), n° 17 mai 2018 : « Harcèlement sexuel : Qui ne dit mot... ne consent pas forcément ! », François-Joseph Revel (TA Poitiers, 23 janvier 2018, n° 1501532), p. 990-993*

Cet article commente un jugement du tribunal administratif reconnaissant le harcèlement sexuel au sein de la fonction publique alors même que la victime n'avait pas explicitement demandé à ce que cela cesse.

Lu dans...

Actualité juridique des fonctions publiques (AJFP), n° 3 mai/juin 2018 : « La barbe, signe d'appartenance religieuse ? », Alexis Zarca (CAA Versailles, 19 décembre 2017, n° 1VE03582), p. 160-164

Cet article commente un arrêt de la cour administrative d'appel reconnaissant le port de la barbe comme étant un signe d'appartenance religieuse du fait des circonstances de l'espèce.

## Actus

Dossier : [Le rapport annuel de l'observatoire de la laïcité, année 2017-2018](#) à consulter sur le site [gouvernement.fr](#). Le 15 mai 2018 a été publié le rapport annuel de l'Observatoire de la laïcité qui aborde, notamment, le principe de laïcité et l'obligation de neutralité dans les services publics ainsi que leurs implications dans l'exercice quotidien des fonctions des agents publics.

Ce rapport détaille les propositions retenues à la suite de la commission Laïcité et Fonction publique et les actions engagées en 2017 par le ministère de l'action et des comptes publics afin de développer la culture de la laïcité dans la fonction publique telle que l'adoption de la circulaire du 15 mars 2017 relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique ([Vigie n° 90-Avril 2017](#)).

## RECRUTEMENT ET FORMATION

### Publication du schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat pour la période 2018-2020

**Schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat, élaboré par la DGAFP, mis en ligne le 3 mai sur le site [fonction publique.gouv.fr](#)**

Conformément à l'article 22 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu au fonctionnaire. Il favorise son développement professionnel et personnel, facilite son parcours professionnel, sa mobilité et sa promotion ainsi que l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants. Il permet son adaptation aux évolutions prévisibles des métiers. Il concourt à l'égalité d'accès aux différents grades et emplois, en particulier entre femmes et hommes et à la progression des personnes les moins qualifiées.

Au sein de la fonction publique de l'Etat, les politiques de formation nécessitent d'être coordonnées et pilotées collectivement avec l'ensemble des ministères et opérateurs. C'est l'objectif du schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat, élaboré par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) en concertation avec les ministères. Il est en ligne sur le site [fonction publique.gouv.fr](#) depuis le 3 mai 2018.

Publié en application de l'article 11-1° du décret n° 2016-1804 du 22 décembre 2016 qui a modifié l'article 34 du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat, ce premier schéma directeur couvre une période de trois années (2018-2020).

Le schéma directeur **2018-2020** est un nouvel outil de pilotage des politiques de formation de l'Etat. Il s'adresse aux services de l'Etat et à leurs opérateurs en charge de la formation de leurs agents tant au niveau ministériel que dans les services déconcentrés. Il remplace la circulaire DGAFP du 17 octobre 2016 relative aux priorités interministérielles

fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat (année 2017). Il comporte **cinq axes stratégiques** qui se déclinent en quinze actions prioritaires qui devront être menées entre 2018 et 2020.

#### **Le premier axe : La transformation de l'action publique**

Cet axe vise notamment à accompagner les acteurs de la transformation de l'action publique en particulier à travers une « *Université de la transformation publique* » qui permettra de favoriser la mise en réseau des acteurs et le partage de ressources et de compétences.

Dans un contexte de transformation, l'objectif est également d'accompagner les agents dans l'évolution de leurs métiers et de renforcer et accompagner la professionnalisation au sein des filières professionnelles en organisant la formation en parcours progressifs, articulés, identifiables plus facilement par les agents et par les employeurs, à travers notamment un dispositif de labellisation interministériel.

#### **Le deuxième axe : La transition numérique**

Ce deuxième axe a pour ambition de **faire du numérique un levier de la transformation des administrations et de l'appareil de formation de l'Etat**.

Le but est tout d'abord de créer les conditions nécessaires pour **favoriser le développement de la culture et des compétences numériques** en développant les formations et certifications des compétences numériques pour tous les agents et en particulier en faveur des métiers numériques et SIC.

L'objectif est également de **développer et de permettre la**

**convergence des outils numériques de la formation**, qu'il s'agisse des plates-formes de formation à distance, à travers notamment une plate-forme interministérielle, ou des systèmes d'information de gestion des offres de formation.

### Le troisième axe : La fonction managériale

Cet axe est orienté **vers l'accompagnement des encadrants dans la mise en œuvre des politiques publiques et dans l'exercice de leurs responsabilités managériales en particulier dans un contexte de transformation publique.**

L'objectif est notamment de **systématiser la formation de prise de poste pour les nouveaux encadrants** et de développer les formations permettant de les accompagner aux étapes clefs de leurs carrières. Le développement d'une offre interministérielle pour certaines compétences transversales est en particulier l'une des actions prévues dans ce cadre. La construction de cette offre interministérielle reposera également sur le développement de référentiels permettant la généralisation de formation permettant de répondre aux grands enjeux managériaux que sont, par exemple, l'égalité professionnelle et la lutte contre les violences faites aux femmes.

### Le quatrième axe : Les transitions professionnelles

Ce quatrième axe, consacré à l'accompagnement des transitions professionnelles, a pour objectif de permettre aux agents d'être pleinement acteurs de leur parcours professionnel, en renforçant l'individualisation dans les formations initiales et l'accompagnement des projets d'évolution professionnelle.

Il s'agit en particulier de mieux prendre en compte **les parcours de formation et les compétences acquises antérieurement** pour les personnes accédant à une formation dans une école de service public.

Il s'agit également d'améliorer **l'articulation entre formation initiale et formation continue** et de renforcer **l'individualisation des parcours.**

- [Schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat, élaboré par la DGAFP, mis en ligne le 3 mai sur le site \[fonction publique.gouv.fr\]\(http://fonction publique.gouv.fr\)](#)
- [Décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat](#)



## Mise en œuvre du contrat dit « PrAB » dans la fonction publique de l'Etat

### Circulaire du ministère de l'action et des comptes publics du 17 mai 2018

L'article 167 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté a créé à titre expérimental, pour une durée de six ans, un nouveau dispositif de recrutement dans la fonction publique permettant à certaines personnes sans emploi, recrutées par contrat à durée déterminée, de bénéficier en alternance d'une préparation spécifique aux concours d'accès à la fonction publique de catégorie A ou B. Le décret n° 2017-1471 du 12 octobre 2017 ([Vigie n° 96-novembre 2017](#)) a précisé les modalités d'application de ce nouveau dispositif pour les trois versants de la fonction publique.

La note d'information n° DGOS/RH4/DGCS/4B/2018/6 du 8 janvier 2018 ([Vigie n° 99-février 2018](#)) a apporté les éléments

Enfin, il s'agit de permettre à l'agent de mieux identifier ses compétences et ses besoins de formation afin de réussir son **évolution professionnelle** en mobilisant l'un des dispositifs de la formation professionnelle tout au long de la vie et en facilitant l'accès aux outils d'autoévaluation ou de portefeuilles de compétences.

Cet axe vise encore à développer et professionnaliser les acteurs RH en charge de l'accompagnement personnalisé.

### Le cinquième axe : L'interministérialité

Cet axe s'attache à développer les **logiques de coopération et de mutualisation** des moyens et des compétences afin de **renforcer le pilotage de la politique de formation et augmenter la qualité et la performance** des actions de formation menées à destination des agents.

Il s'agit d'élaborer une **offre de formation interministérielle** portant sur les compétences communes, notamment pour les filières « *métier* », et d'établir **des référentiels communs de coût et d'évaluation pédagogique**. Dans cet axe, il est notamment prévu de mettre en place des **schémas directeurs régionaux** de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État qui permettront de tenir compte des **spécificités des régions** et de fédérer les acteurs autour de projets communs et adaptés aux réalités et enjeux territoriaux.

La gouvernance stratégique du schéma directeur est assurée, sous l'égide de la DGAFP, par une instance de gouvernance stratégique GPI/Schéma directeur ainsi que par des comités de pilotage dont la composition est précisée en annexe du schéma directeur.

Les orientations stratégiques et le bilan du schéma directeur seront présentés chaque année au Comité des DRH (instance informelle regroupant des directrices et directeurs des ressources humaines) ainsi qu'à la commission spécialisée « *Commission de la formation professionnelle* » du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat.

nécessaires à la mise en œuvre de ce dispositif au sein des établissements relevant de la fonction publique hospitalière.

La circulaire du 17 mai 2018 explicite les modalités d'application du dispositif « *PrAB* » dans la fonction publique de l'Etat, entré en vigueur depuis le 1er janvier 2018.

Ce dispositif, qui vise à élargir les viviers de recrutement des administrations pour des emplois de catégorie A ou B difficiles à pourvoir, s'adresse aux jeunes âgés de 28 ans au plus sans emploi ainsi qu'aux personnes de 45 ans et plus en situation de chômage de longue durée et bénéficiaires de minima sociaux. Une priorité de recrutement est accordée, à aptitude égale, aux candidats qui résident dans un quartier

prioritaire de la politique de la ville, dans une zone de revitalisation rurale ou dans une collectivité ou un territoire où les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi, notamment en outre-mer.

**Les employeurs concernés** sont les administrations centrales de l'Etat, les services déconcentrés en dépendant, les services à compétence nationale ou les établissements publics de l'Etat ainsi que les établissements publics administratifs qui recrutent par voie de concours organisé par le ministère de tutelle.

Il est à noter que tous les emplois de niveau de catégorie A ou B peuvent faire l'objet d'un recrutement en contrat PrAB, sous réserve des exclusions réglementaires possibles pour les personnes de nationalité étrangère. Par ailleurs, le dispositif n'est pas ouvert aux personnes qui ont déjà la qualité d'agent public lors du recrutement.

La circulaire précise les modalités de recrutement et de recevabilité du dossier du candidat à un contrat PrAB en soulignant qu'il appartient à l'administration qui recrute de vérifier que les candidats remplissent les conditions d'accès. Les avis de recrutement font l'objet **d'une publicité préalable** par le futur employeur par la voie de son site internet, du site de Pôle emploi et du site internet de la bourse interministérielle de l'emploi public (*biep.gouv.fr*).

**Une commission de sélection** reçoit les dossiers des candidats, les sélectionne puis procède à l'audition des candidats au cours d'un entretien d'au moins vingt minutes. Au cours de cet entretien, le candidat présente son parcours et ses motivations à rejoindre le service public.

La circulaire explicite également la nature du contrat de travail dont bénéficient les agents concernés. Ce contrat, **conclu pour une durée minimale de douze mois et d'une**

**durée maximale de deux ans**, est un contrat de droit public régi par les dispositions du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat à l'exception de celles expressément exclues par le premier alinéa de l'article 2 du décret n° 2017-1471 du 12 octobre 2017. L'annexe de la circulaire comprend **un modèle de contrat type** à utiliser pour les contrats PrAB.

La durée et la date du recrutement doivent être déterminées par cohérence avec les dates des concours visés et le calendrier des formations afférentes. Une période d'essai de deux mois est prévue.

**La rémunération de l'agent** est composée du salaire de base indiciaire équivalant à l'indice servi aux fonctionnaires stagiaires issus du concours externe pour l'accès au corps correspondant à l'emploi occupé et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement et des primes et indemnités versées à ces mêmes stagiaires.

L'agent s'engage à exécuter les tâches qui lui sont confiées, à suivre la formation qui lui est dispensée et à se présenter au concours correspondant à l'emploi occupé.

L'administration met en place un **parcours de formation** adapté aux besoins de l'agent dont la durée est comprise au minimum entre dix et vingt-cinq pour cent de la durée totale du contrat soit entre 160 heures et 400 heures pour un contrat conclu pour une durée de 12 mois. Un tuteur volontaire désigné par l'administration accompagne l'agent dans son parcours de formation et lui apporte tout conseil utile.

La circulaire demande aux employeurs, à compter de 2019, de communiquer chaque année un bilan de l'expérimentation aux comités techniques compétents ainsi qu'à la DGAFP.

- [Circulaire du 17 mai 2018 relative à la mise en oeuvre du dispositif expérimental d'accompagnement des agents publics recrutés sur contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation au concours de catégorie A ou B de la fonction publique de l'Etat, dénommé « contrat PrAB »](#)
- [Décret n° 2017-1471 du 12 octobre 2017 instituant à titre expérimental un dispositif d'accompagnement des agents publics recrutés sur contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A ou B de la fonction publique](#)

 Lu dans...

*Actualité juridique des collectivités territoriales* (AJCT), n° 4 avril 2018 : Dossier sur la formation des agents territoriaux, Laurent Derboulles, Philippe Rouquet, Xavier Pocquet du Haut-Jussé et Céline Wilson, p. 184-195 p. 199-202

Ce dossier composé de quatre articles concerne le droit à la formation des agents territoriaux et sa mise en œuvre par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), acteur de la formation professionnelle. Un focus particulier est également fait sur l'apprentissage dans la fonction publique territoriale.

 Lu dans...

*Les cahiers juridiques de la Gazette*, n° 209 avril 2018 : « *Le compte personnel d'activité des agents* », Stéphane Brunella, p. 24-26

Cet article étudie la portée du décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif au compte personnel d'activité, précisant les modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité, du compte personnel de formation (CPF) et de la formation professionnelle tout au long de la vie, ainsi que les modalités d'utilisation du compte.

# CARRIÈRES ET PARCOURS PROFESSIONNELS



## Constitution de viviers d'experts dans la fonction publique de l'Etat dans le cadre du renforcement de l'expertise technique internationale

**Circulaire du Premier ministre en date du 15 mai 2018**

La circulaire du 15 mai 2018 précise le contexte et la portée de la réforme de l'expertise technique internationale, engagée par la loi n° 2014-773 du 7 juillet 2014 d'orientation et de programmation relative à la politique de développement et de solidarité internationale, dans le cadre de la mobilisation des viviers d'expertise au sein des départements ministériels en relation avec les opérateurs de coopération technique.

Elle détaille également les démarches d'information, de formation et de valorisation à développer pour inciter les fonctionnaires et agents publics à se mobiliser sur des projets de coopération technique internationale ainsi que les dispositions juridiques dans le cadre desquelles l'expertise peut être mobilisée.

- *Circulaire du Premier ministre en date du 15 mai 2018 relative à la mobilisation des départements ministériels et des établissements qui leurs sont rattachés en faveur de l'expertise technique internationale*
- *Loi n° 2014-773 du 7 juillet 2014 d'orientation et de programmation relative à la politique de développement et de solidarité internationale*



## Mise en œuvre du protocole PPCR au bénéfice des psychologues de la protection judiciaire de la jeunesse

**Décrets n° 2018-381 et 2018-382 du 22 mai 2018**

Le décret n° 2018-381 du 22 mai 2018 modifie le décret n° 96-158 du 29 février 1996 portant statut particulier du corps des psychologues de la protection judiciaire de la jeunesse et le décret n° 2018-382 du 22 mai 2018 fixe l'échelonnement indiciaire applicable au corps des psychologues de la protection judiciaire de la jeunesse.

carrière des professeurs certifiés, sur le modèle des revalorisations déjà apportées aux corps similaires des psychologues de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique territoriale.

Ces deux textes, pris dans le cadre de l'application du protocole relatif aux parcours professionnels, carrière et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique (PPCR) revalorisent le corps des psychologues de la protection judiciaire de la jeunesse en adaptant la nouvelle structure de

Les modalités de classement des psychologues titularisés, les modalités d'avancement du premier au deuxième grade ainsi que la durée de certains échelons sont modifiées. Au grade d'avancement de psychologue hors classe, un 8ème échelon sommital doté de l'indice brut 1015 est créé au 1er janvier 2021. Les autres revalorisations indiciaires ont lieu par étapes, entre le 1er janvier 2017 et la 1er janvier 2021.

- *Décret n° 2018-381 du 22 mai 2018 fixant l'échelonnement indiciaire applicable au corps des psychologues de la protection judiciaire de la jeunesse*
- *Décret n° 2018-382 du 22 mai 2018 fixant l'échelonnement indiciaire applicable au corps des psychologues de la protection judiciaire de la jeunesse*
- *Décret n° 96-158 du 29 février 1996 modifié portant statut particulier du corps des psychologues de la protection judiciaire de la jeunesse*



## Rappel de la portée et du cadre d'application de l'avantage spécifique d'ancienneté (ASA) (Confirmation de la jurisprudence CE, n° 327428, 16/03/2011, B)

**CE, n° 412223 du 25 mai 2018, B**

M. B et A, contrôleurs des douanes et des droits indirects, affectés à la brigade garde-côtes d'Ajaccio ont demandé au tribunal administratif d'annuler les décisions par lesquelles le directeur interrégional des douanes et des droits indirects leur a refusé le bénéfice des dispositions relatives à l'avantage spécifique d'ancienneté et d'enjoindre au ministère des finances et des comptes publics de leur accorder le bénéfice de cet avantage et d'en tirer toutes les conséquences.

publics a alors saisi le Conseil d'Etat.

Par deux jugements en date du 21 juillet 2016, le tribunal administratif a rejeté ces demandes. La cour d'appel ayant annulé ces jugements, le ministre de l'action et des comptes

Le Conseil d'Etat a rappelé le principe selon lequel aux termes de l'article 11 de la loi n° 91-175 du 26 juillet 1991 le bénéfice de l'avantage spécifique d'ancienneté (ASA) est ouvert aux fonctionnaires de l'Etat et aux militaires de la gendarmerie nationale qui sont affectés pendant une certaine durée, définie par décret, pour exercer leurs fonctions dans des quartiers urbains où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles. En instituant cet avantage, le législateur a entendu inciter les agents concernés à exercer leurs fonctions dans de tels quartiers. Par conséquent, seuls peuvent bénéficier de cet avantage

les agents affectés dans ces quartiers qui y exercent effectivement leurs fonctions à titre principal.

La cour d'appel a donc commis une erreur de droit en considérant que : « les ministres signataires de la circulaire interministérielle du 10 décembre 1996 définissant les

conditions d'attribution de l'ASA ne pouvaient sans excéder leur compétence, réserver cet avantage aux agents affectés dans un service situé au sein d'un quartier éligible à la condition qu'ils y exercent leurs fonctions à titre principal ». En conséquence, le Conseil d'Etat a prononcé l'annulation de cet arrêt.

■ CE, 25 mai 2018, n° 412223, mentionné aux tables du recueil Lebon

## Portée de l'obligation de reclassement d'un agent public déclaré inapte à l'exercice de toutes fonctions

CE, n° 407336 du 25 mai 2018, A

**M.** A, recruté en qualité d'agent public pour exercer les fonctions de conseiller pôle emploi, a contesté la décision par laquelle son employeur l'avait licencié pour inaptitude physique sans rechercher à le reclasser.

La cour administrative d'appel a rejeté l'appel formé par M. A contre le jugement du tribunal administratif au motif notamment que : « M. A n'avait pas contesté devant Pôle Emploi l'inaptitude à toutes fonctions sur laquelle cet établissement public s'est fondé pour le licencier sans rechercher à le reclasser ». M A s'est alors pourvu en cassation devant le Conseil d'Etat.

Le Conseil d'Etat a tout d'abord rappelé le principe selon lequel « il résulte d'un principe général du droit dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés qui, pour des raisons médicales, ne peuvent plus occuper leur emploi que les règles statutaires applicables dans ce cas aux fonctionnaires, que, lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un salarié se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il incombe à l'employeur public, avant de pouvoir prononcer son licenciement, de chercher à reclasser l'intéressé dans un autre emploi ; que la mise en œuvre de ce principe implique que, sauf si l'agent manifeste expressément

sa volonté non équivoque de ne pas reprendre une activité professionnelle, l'employeur propose à ce dernier un emploi compatible avec son état de santé et aussi équivalent que possible avec l'emploi précédemment occupé ou, à défaut d'un tel emploi, tout autre emploi si l'intéressé l'accepte ; que ce n'est que lorsque ce reclassement est impossible, soit qu'il n'existe aucun emploi vacant pouvant être proposé à l'intéressé, soit que l'intéressé est déclaré inapte à l'exercice de toutes fonctions ou soit que l'intéressé refuse la proposition d'emploi qui lui est faite, qu'il appartient à l'employeur de prononcer, dans les conditions applicables à l'intéressé, son licenciement ; que ce principe est applicable aux agents contractuels régis par les dispositions du décret du 31 décembre 2003 fixant les dispositions applicables aux agents contractuels de droit public de Pôle emploi ».

Sur ce fondement il a considéré que la cour administrative d'appel avait commis une erreur de droit en se fondant, pour rejeter la requête de l'agent, sur la seule circonstance qu'il n'avait pas contesté devant Pôle emploi les constatations médicales faites sur son inaptitude.

En conséquence, il a prononcé l'annulation de l'arrêt de la cour administrative d'appel.

■ CE, n° 407336 du 25 mai 2018, publié aux tables du recueil Lebon

## Critère d'appréciation d'une équivalence de grades

CE, n°410972, du 25 mai 2018, B

**L**e requérant, ingénieur d'études et fabrications du ministère de la défense, placé en position de détachement dans le corps des ingénieurs d'études du ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche contestait la décision du ministère de l'enseignement supérieur de le classer au 7ème échelon du grade d'ingénieur d'études de 2ème classe.

Le tribunal administratif et la cour administrative d'appel ont rejeté cette demande. M. B s'est alors pourvu en cassation devant le Conseil d'Etat.

Le Conseil d'Etat a rappelé que l'article 26-1 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions prévoit que « lorsque le corps de détachement ne dispose pas d'un grade équivalent à celui détenu dans le corps ou cadre d'emplois d'origine, il est classé dans le grade dont l'indice sommital est le plus proche de l'indice sommital du grade d'origine et à l'échelon comportant un indice égal

ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son grade d'origine ».

Le Conseil d'Etat a confirmé l'arrêt de la cour d'appel, qui a jugé que le grade d'origine et d'accueil du requérant peuvent être considérés comme « équivalent [...] alors même que leurs indices terminaux étaient respectivement de 750 et 801 » et que le corps du d'accueil du requérant comprenait un grade de plus que son corps d'origine.

La cour d'appel s'est appuyée « sur la place de ces deux grades dans le déroulement de la carrière des fonctionnaires relevant des statuts des deux corps en cause, le nombre d'échelons de chacun de ces deux grades ainsi que leurs échelonnements indiciaires respectifs ».

La haute juridiction a considéré que la cour d'appel n'avait pas commis d'erreur de droit.

En conséquence, le Conseil d'Etat a rejeté la requête de M. B.

## RÉMUNÉRATIONS, TEMPS DE TRAVAIL ET RETRAITE

### Arrêté d'adhésion au RIFSEP pour les corps de conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques

**Arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014**

Par arrêté du 14 mai 2018, publié au Journal Officiel du 26 mai 2018, ont adhéré au RIFSEP les agents relevant des corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques. L'adhésion prend effet au **1er septembre**

**2017** conformément à l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat.

- *Arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application 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 aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques*
- *Arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat*

## POLITIQUES SOCIALES

### Les nouvelles modalités de mise en œuvre du temps partiel thérapeutique dans la fonction publique

**Circulaire du ministère de l'action et des comptes publics du 15 mai 2018**

L'article 8 de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique ([Vigie n° 88-février 2017](#)) a modifié les dispositions relatives au temps partiel pour raison thérapeutique dans les trois versants de la fonction publique.

Le fonctionnaire peut être autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique, accordé pour une période de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection, soit après un congé de maladie, soit après un congé de longue maladie ou un congé de longue durée. Après un congé pour accident de service ou pour une maladie contractée dans l'exercice des fonctions, le service à temps partiel thérapeutique peut être accordé au fonctionnaire pour une période d'une durée maximale de six mois, renouvelable une fois.

Le fonctionnaire qui sollicite une autorisation de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique présente une demande accompagnée d'un certificat médical favorable établi par son médecin traitant.

L'autorisation est accordée après avis concordant du médecin agréé par l'administration.

Le comité médical compétent ou la commission de réforme

compétente est saisi lorsque les avis du médecin traitant et du médecin agréé ne sont pas concordants.

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique, **qui ne peut être inférieur au mi-temps**, peut être accordée au fonctionnaire soit lorsque la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'intéressé, soit lorsque l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Le fonctionnaire autorisé à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique perçoit **l'intégralité de son traitement, de son indemnité de résidence et de son supplément familial de traitement.**

L'ordonnance du 19 janvier 2017 a assoupli les modalités d'accès au service à temps partiel pour raison thérapeutique en permettant au fonctionnaire d'y avoir accès sans avoir bénéficié, au préalable, pour une même affection, d'un arrêt maladie d'une durée de six mois consécutifs. Le fonctionnaire concerné peut donc en faire la demande dès lors qu'il a bénéficié d'un seul jour d'arrêt de travail. Le comité médical compétent ou la commission de réforme compétente n'est plus consulté si le médecin traitant du fonctionnaire et le médecin agréé par l'administration rendent un avis favorable concordant sur la demande présentée par le fonctionnaire.

La circulaire du 15 mai 2018, qui abroge la circulaire n° B9/07-177 du 1er juin 2007 prise sur le même sujet, présente aux employeurs des trois versants de la fonction publique les modalités de mise en œuvre du temps partiel thérapeutique dans la fonction publique en tenant compte des modifications apportées par l'ordonnance du 19 janvier 2017.

S'agissant des personnels concernés, la circulaire précise que le temps partiel thérapeutique ne peut s'appliquer qu'à un fonctionnaire en position d'activité ou de détachement, excluant toute autre position statutaire. Elle conseille au fonctionnaire concerné d'effectuer sa demande auprès de son employeur le plus tôt possible et au plus tard le jour de sa reprise d'activité. Au cours d'un temps partiel thérapeutique, le fonctionnaire perçoit l'intégralité de son traitement et de l'indemnité de résidence ainsi que, le cas échéant, du supplément familial de traitement et la nouvelle bonification indiciaire mais le montant des primes et indemnités est calculé au prorata de la durée effective de service. Le temps partiel thérapeutique ne pouvant être inférieur au mi-temps, **la quotité peut donc être étalée entre 50% et moins de**

**100%.**

Par ailleurs, il est à noter que les différents avis médicaux ne lient pas l'employeur qui doit apprécier la demande du fonctionnaire au regard de ces avis. La décision de refus doit être motivée et peut faire l'objet d'un recours gracieux ou contentieux devant la juridiction administrative compétente.

La circulaire comporte en annexes I, II et III une notice explicative destinée tant aux fonctionnaires susceptibles d'être concernés qu'aux médecins traitants appelés à intervenir dans le processus (I), un modèle de demande de temps partiel thérapeutique incluant le certificat médical du médecin traitant et du médecin agréé (II) ainsi qu'un modèle de courrier à destination du médecin agréé (III). L'annexe IV consiste en un schéma de synthèse de la procédure d'octroi et de renouvellement du temps partiel thérapeutique faisant la distinction entre un cas ordinaire et une demande effectuée simultanément avec une demande de reprise d'activité à la suite d'un congé de maladie ordinaire de plus de douze mois consécutifs ou d'un congé de longue maladie ou de longue durée.

- [Circulaire du ministère de l'action et des comptes publics du 15 mai 2018 relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique](#)
- [Article 34 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat](#)
- [Article 57 \(4° bis\) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale](#)
- [Article 41-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière](#)

## AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

### **Précisions sur les conditions permettant à un établissement public de l'Etat de déroger à la règle selon laquelle les emplois permanents des établissements publics administratifs sont occupés par des fonctionnaires**

**CE, n°s 411045 et 414583 du 18 mai 2018, A**

Le nouvel article 3-2° de la loi du 11 janvier 1984 modifié par l'article 43 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits des fonctionnaires subordonne la possibilité de déroger à la règle d'occupation par des fonctionnaires des emplois des établissements publics administratifs à plusieurs conditions cumulatives : **l'existence de qualifications professionnelles particulières indispensables à l'exercice des missions spécifiques des établissements publics**, ces qualifications particulières ne devant, par ailleurs, **pas être dévolues à des corps de fonctionnaires**.

L'article 1er du décret n° 2017-436 du 29 mars 2017 recense les emplois ou types d'emplois des établissements publics administratifs de l'État pouvant être pourvus par des agents contractuels.

Deux syndicats de fonctionnaires, par deux requêtes distinctes, ont demandé au Conseil d'État l'annulation du décret du 29 mars 2017 précité en tant qu'il a ouvert à l'INPI la faculté, pour huit types d'emplois, de déroger à la règle selon laquelle les emplois permanents des établissements publics administratifs sont occupés par des fonctionnaires (affaire n° 411045 et affaire n° 414583).

La haute juridiction a considéré par ces deux affaires que : « *les spécificités des missions confiées à l'INPI requièrent, eu égard aux compétences techniques et juridiques dont elles supposent la maîtrise des qualifications professionnelles particulières dans le domaine de la propriété industrielle* » et que « *l'ensemble des huit types d'emplois retenus dans le décret du 29 mars 2017 précité requièrent une expertise dans le domaine de la propriété industrielle, et en particulier, dans le maniement des titres et des données ainsi que du registre national des sociétés* » et qu'enfin il n'existe pas de corps de fonctionnaires permettant de pourvoir ces emplois.

Par conséquent, les requêtes sont rejetées.

- CE, n° 411045 du 18 mai 2018, publié aux tables du recueil Lebon
- CE, n° 414583 du 18 mai 2018, publié aux tables du recueil Lebon

 Lu dans...

*Revue française de droit administratif (RFDA)*, n° 2 mars/avril 2018 : « *La contractualisation et l'agent public* », Emmanuel Aubin, p. 249-255

L'article analyse la place du recours au contrat dans la fonction publique, présentant ainsi ses atouts et ses faiblesses.

## LÉGISTIQUE ET PROCÉDURE CONTENTIEUSE

 Actus

Dossier : [Le rapport DILA](#) (la Direction de l'information légale et administrative-DILA) à consulter sur [premier.ministre.gouv.fr](http://premier.ministre.gouv.fr).

Ce rapport fait notamment le point sur le nombre de textes publiés au « *Journal officiel* » en hausse de 4,8%, en 2017 par rapport à 2016.

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](mailto:contact-vigie@kiosque.bercy.gouv.fr)

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

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