

CONTENU

ARTICLE 1	Idées reçues sur la dette publique.....	2
ARTICLE 2	Rifseep : des freins levés mais des incertitudes sur sa pérennité	6
	Éléments troublants	6
	Avenir du Rifseep.....	7
ARTICLE 3	Loi Fonction publique : le recours aux contractuels passé au crible	8
	Les agents non titulaires	8
	Une libéralisation conséquente du recours au procédé contractuel.....	9
	Élargissement des hypothèses de recrutement direct	9
	Nouvel outil : le contrat de projet	10
	Mise à disposition de contractuels élargie pour les centres de gestion.....	11
	Un statut contractuel renforcé relativement.....	11
Article 4	Fonctionnaires : ils sont nombreux à ne pas faire les 35h	13
	35 heures : les collectivités locales font de la résistance.....	13
	35 heures : les Français travaillent-ils moins ?	14
ARTICLE 5	Le secteur public moins touché par les discriminations syndicales que le privé.....	15
	Situation préoccupante	15
	Parallélisme de l'engagement et des discriminations	16
ARTICLE 6	informations.....	16
	Création des tribunaux judiciaires	16
ARTICLE 7	Jurisprudences.....	17
	Placement en congé de longue maladie ou de longue durée - Faculté, pour l'autorité compétente, d'abroger ou de retirer la décision de maintien en activité.....	17
	Présence d'un médecin spécialisé au sein des commissions de réforme - Caractère de garantie au sens de la jurisprudence Danthony	18

ARTICLE 1 IDEES REÇUES SUR LA DETTE PUBLIQUE

Site Mediapart - 22 sept. 2019



Depuis 15 ans, la dette publique hante les débats. Son pouvoir culpabilisateur est un prétexte à toutes les régressions sociales. Cette focalisation n'a pourtant pas lieu d'être, car la dette publique est l'arbre qui cache la forêt. Une forêt de dettes privées plus ou moins toxiques, jamais sous les projecteurs, alors même qu'elles sont responsables de toutes les grandes crises économiques.

La dette publique et la compétitivité sont devenues l'alpha et l'oméga du discours néolibéral. Elles sont constamment présentées sous une forme culpabilisatrice (*nous vivons au dessus de nos moyens, nous ne sommes pas assez compétitifs*) voire dramatique (*il faut sauvegarder nos petits enfants*), pour faire accepter par la population des mesures régressives. Ainsi la *compétitivité*, omniprésente depuis une dizaine d'années, accouchera d'une nouvelle baisse des charges pour les entreprises et d'une nouvelle dérèglementation du travail. Il en va de même de la *pédagogie* de la dette, qui prépare depuis quelques années le terrain à la «nécessité» d'une baisse des dépenses publiques.

La dette publique est l'alibi commode qui légitime tout et son contraire, jusqu'à l'absurde. Si un service public réalise des profits, ce qui n'est d'ailleurs pas son rôle (d'où son nom), il faut le privatiser, pour rembourser la dette, cf les autoroutes. S'il n'est pas rentable ou génère des dettes (la SNCF), il faut également le privatiser. Comprendra qui voudra. Et pourquoi réformer les retraites? Encore la dette. Elle est sur toutes les lèvres, des politiques aux faux experts-vrais lobbyistes, jusqu'aux journalistes qui ânonnent, tellement fiers de manipuler des chiffres pour se donner une contenance économique (1).

Les origines de la dette publique sont multiples. Et effectivement, elle provient de la mauvaise gestion de l'Etat, mais pas dans le sens où on l'entend habituellement. Contrairement à l'idée reçue d'un Etat obèse dépensier et trop interventionniste, les causes du surendettement découlent plutôt de l'affaiblissement progressif de la puissance publique au profit de nouvelles structures que sont la mondialisation financière et l'Union européenne. En voici une liste non exhaustive :

~~1) Le déficit commercial, dû à un euro surévalué pour l'économie française et à une concurrence sans entrave avec des pays aux faibles niveaux de vie, notamment les pays de l'est de l'UE.~~

2) La baisse des recettes. Depuis l'Acte unique de 86, dans une course à l'échalote mortifère avec ses concurrents européens, la France a fortement baissé les impôts sur le capital, le patrimoine, les revenus aisés et les entreprises. La libéralisation financière facilite également l'optimisation fiscale, l'exil et la fraude.

3) La lutte contre l'inflation, prioritaire, selon les statuts de la BCE, y compris sur la croissance et le chômage. C'est pourtant l'augmentation de l'inflation qui permettait autrefois à l'Etat de diminuer son taux d'emprunt réel, et surtout de réduire la valeur de son stock de dettes passées (2).

4) Le mode de financement. Avant la libre circulation des capitaux, l'Etat drainait autoritairement l'épargne des ménages, prisonnière des frontières nationales, vers le trésor public et se finançait à un taux qu'il fixait lui-même, taux qui pouvait être négatif quand l'inflation augmentait. De plus, en abandonnant sa souveraineté monétaire, le financement par la création monétaire a été proscrit (3).

5) La baisse tendancielle de la croissance depuis 40 ans, naturelle pour un pays qui a fini de se développer et qui vieillit mais aggravée par certains des points précédents et par les crises de plus en plus violentes de la finance dérégulée.

Une collecte de l'impôt moins importante et moins efficace, la perte de ses prérogatives sur le financement, l'impossibilité de laminier ses dettes par l'inflation, une croissance en panne, tout ceci a contribué à endetter l'Etat. Il faut néanmoins relativiser. Car c'est bien une crise de l'endettement **privé**, en 2008, qui a fait bondir le niveau de la dette, crise dont les conséquences ont été démultipliées par une finance hypertrophiée (vraiment obèse, elle). La finance, incapable de stopper son propre effondrement, a alors appelé à la rescousse cet Etat tant décrié habituellement. Ce dernier a dû éponger les dégâts, nettoyer les banques, relancer l'économie et protéger les plus vulnérables. En plein effondrement de ses rentrées fiscales. Quel impact sur la dette publique? +40% en pourcentage du PIB. Rien que ça!

Seule une poignée d'économistes, tous hétérodoxes, ont prédit cette crise. Et pour cause, dans les modèles économiques néoclassiques, le crédit, les banques et la monnaie elle-même n'existent pas. Les néoclassiques, toujours hégémoniques malgré la déroute de leur pseudo science, vivent en effet dans le monde parallèle des marchés efficients. Dans ce monde, une telle crise n'est tout simplement pas possible, ils ne peuvent donc ni la prévoir ni même l'expliquer (4). Alors comment les hétérodoxes hérétiques ont-ils vu venir la chute? Grâce à des approches différentes, mais qui toutes s'appuyaient sur la même

observation : l'augmentation prodigieuse de la dette privée. En France, cette dette culmine aujourd'hui à 133% du PIB (sans même compter le secteur financier) contre 100% dans le public.

De façon générale, l'augmentation de l'endettement global (Etat, ménages, entreprises) n'a rien de préoccupant si la production suit, car c'est elle, in fine, qui permet le remboursement des dettes passées et

REVUE DE PRESSE

~~la possibilité d'en contracter de nouvelles. Cependant l'Etat n'est pas un agent économique comme les autres. Quasiment éternel, le montant de sa dette, même mesurée en pourcentage du PIB, importe peu et n'a aucune conséquence sur les générations futures. Ce qui compte véritablement, c'est sa soutenabilité (ie le paiement des intérêts) et son impact sur la répartition des richesses *aujourd'hui*. Dans un monde où les taux d'intérêts sont nuls, voire négatifs, et ceci pour longtemps (l'économie européenne s'est visiblement *japanisée*), la dette publique est certes inquiétante mais elle n'est pas la priorité.~~

L'endettement mondial total atteint aujourd'hui plus de 300 % du PIB, conséquence d'une divergence entre production et dette depuis plusieurs décennies. L'ironie de cette histoire est que la dette, dans un contexte de faibles gains de productivité et de salaires, est devenue le seul moteur de la croissance. C'est en effet le seul moyen de consommer davantage que l'ensemble des revenus distribués dans la période précédente. Il est possible d'arriver à la même conclusion en adoptant le point de vue différent qui suit. Pour croître, il faut toujours davantage de monnaie pour échanger toujours plus de richesses. Or l'argent en circulation provient essentiellement de crédits accordés par les banques privées qui, en prêtant, créent la monnaie à partir de rien. Donc pour croître, il faut toujours plus de dettes.

Parmi ces dettes, il nous faut maintenant distinguer celles qui correspondent réellement à des promesses crédibles de revenus futurs et les autres. En reprenant une terminologie à la mode, celle de la *bonne* dette - qui crée de la croissance- et de la *mauvaise*, alors la dette publique est globalement dans la première catégorie. Par exemple, les dépenses de santé et d'éducation sont des investissements pour la croissance future et les prestations sociales des soutiens à la consommation. Dans le privé aussi, il y a de la *bonne* dette, celle qui finance l'investissement des entreprises ou par exemple le crédit à la consommation.

Bien sûr on peut s'interroger sur la pertinence d'un tel système. Quel sens y-a-t-il à obtenir un euro de croissance grâce à 4, 5 ou 10 euros de dettes? Pourquoi les revenus des ménages sont-ils si faibles qu'ils sont contraints de s'endetter pour vivre ou même parfois survivre? Tout ceci ressemble fort à une cavalerie qui fonce vers la falaise, spécialement pour les endettés du privé, qui seront toujours insolvable avant l'Etat. Malheureusement, cette cavalerie des *bonnes* dettes n'est en fait que la pointe émergée de l'iceberg-pyramide de Ponzi. Car, dans le privé, il existe une mauvaise dette, tout à fait toxique et responsable de toutes les crises récentes : la dette spéculative.

Les banques utilisent de plus en plus leur privilège de création monétaire pour financer des achats d'actifs spéculatifs plutôt que des investissements productifs. Dans un environnement de taux bas, il est plus rentable d'emprunter avec un fort effet de levier pour acheter des actions ou de l'immobilier existants plutôt que de prêter à des PME. Or faire de l'argent avec de l'argent ne crée aucune richesse nouvelle mais des bulles. Et c'est en grande partie le financement de ces bulles par la dette qui fait diverger endettement global et production. Si l'on ne souhaite pas, comme en 2008, être contraints de passer la serpillière (mutualisation des pertes) en regardant les plus malins (5) sortir à temps du marché (privatisation des

profits), il va falloir braquer nos projecteurs, non pas sur le leurre de la dette publique, mais sur cette dette financière hautement spéculative. Et prendre les décisions qui s'imposent.

Encore faut-il en avoir la volonté politique. Le chantier est gigantesque : limitation de l'effet de levier et de la vente à découvert, séparation des banques de dépôts et d'investissements, circonscription du shadow

REVUE DE PRESSE

~~banking, réduction drastique des produits dérivés, régulation des innovations financières comme la titrisation etc...~~ Il s'agit ni plus ni moins de mettre le monde de la finance au pas. Mais la puissance des marchés financiers -en particulier le lobby bancaire- et leur influence dans les arcanes du pouvoir jusqu'au sommet des Etats sont tellement manifestes, qu'il est illusoire d'espérer qu'ils se laisseront faire. En 2008, nous avons laissé passer l'occasion. Il faudra absolument la saisir lorsque la prochaine crise éclatera. Qui sera alors le nouveau Roosevelt capable, comme en 1933, de leur tordre le bras?

(1) Depuis l'élection présidentielle de 2007, les candidats sont ainsi sommés de chiffrer les dépenses de leurs programmes. Cette nouvelle exigence oriente idéologiquement le débat présidentiel, elle n'a pourtant aucun sens économique si l'on examine pas, dans le même temps, les recettes futures espérées.

(2) C'est par l'inflation que la France, endettée à 200% du PIB au sortir de la deuxième guerre mondiale, a réduit son endettement en quelques années.

(3) Même si depuis 2015, pour sauver l'euro, la BCE a activé de manière indirecte une sorte de planche à billets, euphémisée en politique monétaire non conventionnelle.

(4) Tout ceci ne serait pas bien grave -et même risible- si ces mêmes économistes n'étaient pas les uniques conseillers de nos dirigeants. Lire à ce propos le pavé dans la mare, dans les deux sens du terme, de Steve Keen, "L'imposture économique".

(5) Malins n'est pas le terme approprié. Il faudrait dire les mieux informés, c'est-à-dire les plus puissants. En général, lors d'un krak boursier, les premiers touchés sont les petits boursicoteurs, puis c'est au tour du contribuable. Les gros sont susceptibles d'engranger des gains faramineux, même dans ce contexte dégradé, grâce à la vente à découvert et aux produits dérivés.

ARTICLE 2 RIFSEEP : DES FREINS LEVES MAIS DES INCERTITUDES SUR SA PERENNITE

Publié le 19/09/2019 • Par La Gazette • dans Toute l'actu RH



Le projet de décret rendant éligibles au régime indemnitaire (Rifseep) les cadres d'emploi qui ne l'étaient pas encore, repassera le 25 septembre devant le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale. Le texte lève indéniablement des freins, mais pas assez selon les syndicats. Qui s'interrogent : pour combien de temps encore existera le Rifseep ?

Pour certains syndicats, c'est à se demander si les avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) comptent encore. En juillet dernier, le projet de décret permettant de rendre éligibles au régime indemnitaire en déploiement dans la fonction publique – le Rifseep [régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel] – les cadres d'emploi qui ne l'étaient pas encore, avait reçu un avis unanimement défavorable des syndicats. Impliquant la présentation d'une deuxième version, le 25 septembre prochain, en séance plénière du Conseil sup'. Mais les syndicats ont beau chercher, les traces de modifications seraient bien difficiles à déceler dans la deuxième mouture transmise en amont de cette réunion.

L'annexe 1 au projet de décret rappelle les « cadres d'emploi réels » de l'État auxquels devront se référer ceux de la territoriale, lorsque les textes manquants seront publiés. Mais dans cette attente, l'annexe 2 détaille les « cadres d'emploi provisoires ». Ainsi, pour les ingénieurs territoriaux, le corps équivalent dans la FPE est, provisoirement, celui des ingénieurs des services techniques du ministère de l'Intérieur. Pour les techniciens, le corps de référence temporaire est celui de contrôleur des services techniques du ministère de l'Intérieur. Les directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique sont quant à eux à rapprocher des attachés d'administration de l'État.

ÉLÉMENTS TROUBLANTS

« On nous assure que la demande [émanant en juillet de la CFDT, la FA-FPT et FO] d'instaurer une clause n'ouvrant la possibilité aux collectivités de re-délibérer sur le corps homologue 'historique' que lorsque le plafond indemnitaire de ce dernier est plus favorable que celui prévu pour le corps homologue 'transitoire' a bien été prise en compte », explique Pascal Kessler (FA-FP).

REVUE DE PRESSE

~~Une petite concession donc. Mais figurent toujours dans le projet de décret deux éléments troublants pour les syndicats. D'une part, le projet de décret ne prévoit toujours pas de délai de mise en œuvre, laissant ainsi le soin aux collectivités de délibérer dans un délai dit « raisonnable ». D'autre part, il est expliqué que le passage au Rifseep n'entraînerait pas, par principe, de charges supplémentaires. « En effet, est-il écrit dans le rapport de présentation du projet de décret, le coût pour les collectivités territoriales dépend très étroitement de la politique de ressources humaines mise en œuvre au sein de chaque collectivité. »~~

AVENIR DU RIFSEEP

« Il semblerait que plus aucune marge de manœuvre ne soit possible, mais nous redéposerons des amendements », indique Eric Coneim (Unsa). »On ne va pas perdre de temps à déposer de nouveaux amendements mais plutôt demander à ce que l'ensemble du texte soit révisé », fait savoir pour sa part Johann Laurency (FO). Sud-Solidaires votera d'emblée défavorablement.

L'espoir de voir évoluer le projet de décret est faible, d'autant que l'un des composants du Rifseep, le complément indemnitaire annuel (CIA), doit être prochainement transformé en « bonus universel ». Notamment, le plafond ne serait plus fixé en fonction du corps d'appartenance mais selon une règle transversale s'appliquant à tous les agents. Les dates des groupes de travail, initialement annoncés pour l'automne, se font toujours attendre.

Plusieurs syndicats rappellent que ce projet de texte n'existerait pas si tous ceux applicables à la fonction publique d'État avaient été publiés. Une question prend ainsi de l'ampleur dans les rangs : tout cela n'est-il pas le signe de la mort imminente de ce régime indemnitaire ?

REFERENCES : [Projet de décret Rifseep](#)

ARTICLE 3 LOI FONCTION PUBLIQUE : LE RECOURS AUX CONTRACTUELS PASSE AU CRIBLE

Publié le 17/09/2019 • Par La Gazette [Toute l'actu RH](#)



La loi de transformation de la fonction publique élargit le recours au contrat sur emplois permanents et les hypothèses de recrutement direct pour les emplois de direction. A la libéralisation du recours aux agents contractuels répond la mise en place de mécanismes visant à encadrer les recrutements par contrat. Premier article de notre série consacrée à la réforme de la fonction publique.

Par Samuel Dyens -avocat, cabinet Goutal, Alibert et associés, maître de conférences associé à l'université de Nîmes

LES AGENTS NON TITULAIRES

Le projet de loi de transformation de la fonction publique a été déposé le 27 mars 2019 en procédure accélérée. Adopté successivement par l'Assemblée nationale le 28 mai et par le Sénat le 27 juin, il a requis la convocation d'une commission mixte paritaire (CMP) pour trouver un texte de compromis, ce qui fut réalisé le 4 juillet 2019. Après que l'Assemblée nationale (le 18 juillet) et le Sénat (le 23 juillet) ont voté le texte de la CMP dans les mêmes termes, le Conseil constitutionnel a été saisi le 24 juillet 2019.

Par une décision du 1er août 2019 (1), le Conseil constitutionnel a validé les dispositions qui avaient été soumises à son contrôle, prenant le soin de lister très précisément ces dernières afin de parfaitement déterminer le périmètre de sa décision de conformité...

A n'en pas douter, la [loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#), dite loi « TFP », restera comme l'une des réformes majeures du quinquennat, en ce qu'elle révèle la véritable logique sous-tendant la réforme de l'Etat (et pas de la seule administration de l'Etat...). L'exposé des motifs en témoigne : on affirme chercher à conforter « le sens des missions et l'engagement des agents publics » ; on trouve surtout de quoi « conforter et responsabiliser les managers publics », en leur donnant de « nouvelles souplesses, des capacités d'innovation et de réactivité dans les organisations de travail ».

Soyons clairs : ces deux objectifs ne sont pas – par principe – contradictoires, loin de là. Mais à la lecture de la loi, on constate rapidement lequel des deux a été privilégié... Parmi les dispositions les plus emblématiques de la vision du gouvernement dans le domaine du statut de la fonction publique figurent à

~~l'évidence celles relatives au... contrat ! Ainsi, à un élargissement d'envergure du recours possible au contrat répond un renforcement relatif des garanties.~~

UNE LIBERALISATION CONSEQUENTE DU RECOURS AU PROCEDE CONTRACTUEL

Trois types de contrats sont concernés par cette libéralisation du recours au contrat, auxquels s'ajoutent de nouvelles possibilités offertes aux centres de gestion.

Élargissement du recours au contrat sur emplois permanents

Il peut apparaître paradoxal de parler de « droit commun » pour un outil – le contrat – qui reste un procédé dérogatoire au principe statutaire, ainsi que le constatait (le souhaitait ?) le Conseil d'Etat dans son avis sur le projet de loi ⁽²⁾ et que rappelle à deux reprises le Conseil constitutionnel ⁽³⁾. Mais à la vérité, l'extension des dérogations est telle que le contrat pourrait rapidement devenir autre chose qu'un simple mode de recrutement complémentaire du concours. Ainsi, en premier lieu, l'[article 21 de la loi « TFP »](#) modifie sensiblement l'[article 3-3, 2°](#) de la loi du 26 janvier 1984 ⁽⁴⁾, en supprimant la référence aux « emplois du niveau de la catégorie A ».

Désormais, indépendamment de la catégorie, le recrutement par contrat sera possible lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifieront. En second lieu, pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes de moins de 15 000 habitants, le recours au contrat est possible « pour tous les emplois », alors qu'il n'était précédemment possible pour ces communes que pour les emplois de secrétaire de mairie.

En troisième lieu, pour les autres collectivités territoriales et établissements publics en dépendant, le contrat est ouvert « pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ».

En quatrième et dernier lieu, afin de tenir compte de l'essor des communes nouvelles, un nouvel alinéa de l'[article 3-3](#) prévoit que le recrutement contractuel est ouvert pour tous les emplois « pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création » ⁽⁵⁾. S'agissant de l'[article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984](#), l'[article 22 de la loi « TFP »](#) complète les cas dans lesquels il est possible de recruter un agent par contrat pour remplacer temporairement un agent occupant un emploi permanent. En revanche, la CMP n'a pas retenu l'amendement sénatorial qui donnait le droit, au titre de l'[article 3-2 de la loi de 1984](#), de prolonger pour une durée maximale de trois ans (au lieu de deux aujourd'hui) le contrat de l'agent permettant de faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

ÉLARGISSEMENT DES HYPOTHESES DE RECRUTEMENT DIRECT

La loi « TFP » modifie également le régime dit du « recrutement direct » ⁽⁶⁾ pour les emplois de direction. L'objectif du gouvernement est de faire venir des cadres du secteur privé, « afin de renforcer la qualité et l'efficacité du service rendu » ⁽⁷⁾. En ce sens, par son [article 16](#), la loi vient tout d'abord abaisser

~~drastiquement le seuil démographique au-delà duquel le recrutement direct est possible pour les postes de directeur général des services (DGS), de directeur général adjoint (DGA) et de directeur général des services techniques (DGST) des communes et des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).~~

Un seuil unique est désormais fixé à 40 000 habitants pour ces deux catégories, en lieu et place des 80 000 habitants pour les DGS et DGST des communes et EPCI, et 150 000 habitants pour les DGA des communes et EPCI. Ensuite, à côté des cas « classiques » de recrutement direct pour les postes de DGS et DGA des départements et régions, la loi vient étendre cette possibilité, pour les mêmes postes, aux « collectivités exerçant les compétences des départements et des régions ».

Enfin, est maintenue l'hypothèse des fonctions de directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient, et dont la liste sera fixée par décret. Comme on le constate, la libéralisation est massive ; ce sont potentiellement de nombreux postes à forte responsabilité qui peuvent désormais être pourvus par recrutement direct.

En contrepartie, la loi vient rappeler que l'accès à ces nombreux emplois par recrutement direct sur contrat n'entraîne pas titularisation. Mais plus encore, l'[article 16](#) de la loi précise que ce contrat « doit être conclu pour une durée déterminée », et vient ainsi partiellement contredire la jurisprudence du Conseil d'Etat, qui

avait estimé que « le recrutement d'un agent non titulaire sur le fondement de l'[article 47](#) (pouvait) donner lieu à un contrat à durée déterminée [CDI] ou à durée indéterminée [CDD] » ⁽⁸⁾. Et la loi précise que cette durée ne peut être que déterminée, même dans l'hypothèse d'une reconduction. Autrement posé, le contrat conclu au titre de l'[article 47](#) ne peut être ou ne peut devenir un contrat à durée indéterminée.

NOUVEL OUTIL : LE CONTRAT DE PROJET

Mesure aussi emblématique que controversée de la loi « TFP », la création du contrat de projet ⁽⁹⁾ vise à permettre aux collectivités territoriales et aux établissements publics en relevant de recruter un agent par contrat à durée déterminée, pour mener à bien une opération ou un projet identifié, dont la réalisation constituera l'échéance du contrat. Ainsi, contrairement aux CDD « classiques », dont la durée est fixée in abstracto, la durée du contrat de projet correspond à la durée réelle de réalisation du projet ou de l'opération qui l'a justifié.

Toutefois, pour éviter les dérives, le contrat de projet est conclu pour une durée minimale de un an et une durée maximale fixée par les parties, mais dans une limite maximale de six ans. En effet, ce contrat de projet ne saurait ouvrir droit à « CDIisation » ⁽¹⁰⁾. Il pourra prendre fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après le respect d'un délai de prévenance qui sera fixé par décret. Toutefois, après l'expiration de la durée minimale de un an, le contrat peut être rompu par décision de l'employeur « lorsque le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser ».

Dans cette occurrence, une indemnité de rupture anticipée du contrat devra être versée dans les conditions prévues par décret. L'un des objectifs assignés à ce contrat est de permettre aux collectivités, de petite taille notamment, de pouvoir recruter à un haut niveau de compétences des agents pour répondre aux

~~besoins d'une mission spécifique, et que les dispositifs d'ingénierie et de mutualisation des moyens mis en place, en particulier par les départements, ne permettent pas, ou qu'imparfaitement, de satisfaire.~~

MISE A DISPOSITION DE CONTRACTUELS ELARGIE POUR LES CENTRES DE GESTION

L'[article 25 de la loi du 26 janvier 1984](#) est modifié par l'[article 21 de la loi « TFP »](#), pour permettre aux centres de gestion de pouvoir non seulement mettre des agents à disposition des structures qui le demandent en vue d'assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles ou d'assurer des missions temporaires, ou en cas de vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu, mais aussi, désormais, pour les « affecter à des missions permanentes à temps complet ou non complet », alors que pour ces dernières, seuls des fonctionnaires pouvaient l'être en l'état du droit antérieur à la loi « TFP ».

UN STATUT CONTRACTUEL RENFORCE RELATIVEMENT

Un certain nombre de mesures viennent modifier le régime juridique applicable à l'ensemble des nombreuses catégories d'agents contractuels existant désormais.

- *Recrutement objectif*

A la libéralisation du recours aux agents contractuels répond la mise en place de mécanismes visant à encadrer procéduralement les recrutements par contrat. Ainsi, l'[article 15 de la loi « TFP »](#) prévoit que le recrutement d'agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents est prononcé à l'issue d'une procédure permettant de « garantir l'égal accès aux emplois publics ». Pour la territoriale, seuls les contrats de DGS et de DGA des départements, régions et collectivités exerçant les compétences de ces derniers, ainsi que les contrats de DGS, de DGA et de DGST pour les communes et EPCI de plus de 40 000 habitants, conclus au titre de l'[article 47](#), sont exonérés de cette obligation.

Un décret déterminera les modalités de cette procédure, qui pourront être adaptées au regard du niveau hiérarchique, de la nature des fonctions ou de la taille de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, ainsi que de la durée du contrat. Autre garantie prévue : l'autorité compétente assurera la publicité de la vacance et de la création de ces emplois ⁽¹¹⁾.

- *Obligation de formation renforcée*

L'afflux attendu d'agents contractuels sur des emplois permanents – dont certains au titre de l'[article 47](#) – explique que la loi « TFP » renforce les obligations de formation. Ainsi, les agents contractuels recrutés en application de l'[article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984](#) (sauf lorsque le contrat est conclu pour une durée inférieure à un an) seront astreints aux obligations de formation d'intégration et de professionnalisation, au même titre que les titulaires. Elles comprendront des actions favorisant l'intégration dans la fonction publique territoriale, dispensées aux agents de toutes catégories, et des actions de professionnalisation dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste de responsabilité ⁽¹²⁾.

Dans le même esprit, les agents recrutés sur le fondement de l'[article 47](#) devront suivre « une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie, ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics », ce dont on peut se féliciter si l'arrivée des cadres du privé est aussi massive que ce que le souhaite le gouvernement.

- *Critères légaux de détermination de la rémunération*

L'[article 28 de la loi « TFP »](#) organise la cohérence des critères pris en compte pour la détermination de la rémunération des agents publics, titulaires ou contractuels, en disposant que la rémunération des agents contractuels sera désormais fixée par l'autorité compétente, qui devra tenir compte « des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de l'expérience de ces agents ». Elle pourra également « tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service » ⁽¹³⁾.

- *Commission consultative paritaire unique*

L'[article 12 de la loi « TFP »](#) simplifie le dispositif des commissions consultatives paritaires en prévoyant qu'une seule commission est créée, car désormais les agents contractuels examineront les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline de leurs collègues contractuels, « sans distinction de catégorie ».

- *Indemnité de précarité*

S'inspirant des règles du droit du travail, l'[article 23 de la loi « TFP »](#), pour les contrats conclus en application du 1° du I de l'[article 3](#) et des articles [3-1](#), [3-2](#) et [3-3](#), prévoit qu'une indemnité de fin de contrat devra être prévue lorsque ces contrats, le cas échéant renouvelés, « seront d'une durée inférieure ou égale à un an et lorsque la rémunération brute globale prévue dans ces contrats sera inférieure à un plafond » ⁽¹⁴⁾ fixé par décret. Cette indemnité sera toutefois exclue lorsque, au terme du contrat ou de cette durée, les agents sont nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite à un concours, ou bénéficient du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat à durée déterminée ou indéterminée au sein de la fonction publique territoriale.

- *Portabilité du CDI élargie*

Nouveau droit conféré aux agents contractuels recrutés sur le fondement de l'[article 3-3](#), l'[article 71 de la loi « TFP »](#) prévoit désormais que l'agent contractuel bénéficiaire d'un CDI dans sa collectivité ou établissement d'origine, dans une autre collectivité ou un autre établissement public territorial, mais aussi dans toute structure relevant de la fonction publique de l'Etat ou de la fonction publique hospitalière pourra en conserver le bénéfice, afin d'exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique et sur décision expresse de l'autorité territoriale ⁽¹⁵⁾.

- *Stagiarisation facultative*

Enfin, l'[article 24 de la loi « TFP »](#) supprime l'obligation faite aux employeurs publics locaux de nommer en tant que fonctionnaire stagiaire un agent contractuel admis à un concours. Ainsi, lorsqu'un contractuel recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement des articles [3-2](#) ou [3-3](#) sera inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe, il pourra être – et non plus sera – nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale, au plus tard au terme

~~de son contrat. Il s'agit ici de ne pas imposer à une collectivité de conserver en tant que fonctionnaire un agent contractuel dont elle aurait éventuellement prévu de se séparer, quel qu'en soit le motif.~~

Au final, si la multiplication des formes et des hypothèses de recours au contrat répond aux attentes gouvernementales, elle conduit néanmoins à une réelle complexification du dispositif.

Références

- [Loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique \(loi « TFP »\).](#)
- [Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.](#)
- Loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale.
- [Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.](#)

ARTICLE 4 FONCTIONNAIRES : ILS SONT NOMBREUX A NE PAS FAIRE LES 35H

Site Planet.fr Lucien Petit-Felici, publié le 18/09/2019 à 13:35

Les collectivités locales devront bientôt passer aux 35 heures. La loi de transformation de la fonction publique oblige en effet les communes à adopter la durée légale du travail d'ici 2022. Mais un nombre considérable d'entre elles font encore de la résistance...

Les fonctionnaires travaillent-ils moins ? Selon *Capital*, les agents des collectivités locales sont fréquemment épinglés pour leur régime dérogatoire leur permettant de travailler moins de trente-cinq heures. La loi fixe néanmoins cette durée hebdomadaire comme temps de travail légal obligatoire depuis 2002. La loi Aubry sur les 35 heures prévoyait également l'adoption de cette durée légale dans la fonction publique.

Les fonctionnaires ne semblent donc pas pressés de travailler plus. En 2012, un rapport de la Cour des comptes cité par [emploipublic.fr](#) révélait que seuls 400 000 fonctionnaires sur les 2 millions que comptent la France travaillent effectivement 35 heures par semaine.

35 HEURES : LES COLLECTIVITES LOCALES FONT DE LA RESISTANCE

Mais le [gouvernement](#) ne l'entend pas de cette oreille. La loi de transformation de la fonction publique prévoit ainsi un passage aux 35 heures pour la totalité des collectivités locales. 57% d'entre elles ont

~~d'ores-et-déjà abandonné leur régime dérogatoire. Mais certaines font de la résistance. Ainsi, un quart des collectivités n'ont même pas démarré leur processus de transition, poursuit *Capital*.~~

Les villes de plus de 50 000 habitants font figure de mauvaises élèves. 32% d'entre elles affichent en effet un temps de travail hebdomadaire inférieur à la durée légale. Les **petites communes** s'en sortent mieux. 80% des villes de moins de 5000 habitants ont déjà réformé leur durée de travail ou envisagent de le faire. Les petites villes sont en effet confrontées à des aléas budgétaires plus importants.

La loi de transformation publique envisage d'autres mécanismes pour faciliter le quotidien des collectivités. Les maires ont été consultés pour donner leur avis sur ses mesures. Ainsi, 75% d'entre eux sont favorables à une rémunération plus attractive en fonction de la performance des agents. 67% approuvent la création d'un mécanisme de rupture conventionnelle. En revanche, 54% sont opposés à l'élargissement des possibilités de recours aux emplois contractuels.

35 HEURES : LES FRANÇAIS TRAVAILLENT-ILS MOINS ?

De nombreux économistes et hommes politiques affirment fréquemment que les Français travaillent moins que leurs voisins européens. Cette information est vraie, mais mérite d'être nuancée. La France travaille ainsi moins que la moyenne de l'[OCDE](#). Le temps de travail moyen en France est ainsi de 1520 heures par an en 2018, contre une moyenne annuelle de 1741 heures pour l'OCDE en 2009.

Les Français consacrent cependant de moins en moins de temps à leur emploi. En 1970, ils travaillaient encore 2048 heures par an. Les statistiques actualisées restent néanmoins supérieures à celles de nos voisins ! Ainsi, les Allemands travaillent 1363 heures par an, les Norvégiens 1416 heures et les Néerlandais 1433 heures. Or, ces trois pays jouissent de performances économiques supérieures à celles de la France actuellement.

De plus, certains pays européens travaillent plus que la France mais se portent beaucoup moins bien. Ainsi, les employés italiens travaillent en moyenne 1723 heures par an. En Grèce, ce chiffre atteint 1956 heures, au dessus de la moyenne de l'OCDE. Ces deux pays rencontrent pourtant de nombreuses difficultés économiques (chômage, endettement).

Travailler moins pour gagner plus ? En Allemagne, où le temps de travail est fixé par des accords de branche, certains ouvriers de la société IG Metall peuvent travailler 28 heures par semaine, rappelle le quotidien [Les Echos](#).

ARTICLE 5 LE SECTEUR PUBLIC MOINS TOUCHE PAR LES DISCRIMINATIONS SYNDICALES QUE LE PRIVE

Publié le 19/09/2019 • Par Emmanuel Franck • dans : France, Toute l'actu RH



Selon une enquête d'ampleur du Défenseur des droits, près de la moitié des syndiqués se déclarent victimes de discriminations. Le phénomène touche un peu moins les agents du secteur public.

La discrimination syndicale au travail est un phénomène répandu mais moins dans le secteur public que dans le privé. Telles sont les deux principales conclusions du 12^e baromètre de perception des discriminations dans l'emploi du Défenseur des droits, cette année consacré aux discriminations syndicales et présenté le 19 septembre en partenariat avec l'Organisation internationale du travail (OIT).

Il ressort en effet de ce sondage, inédit par son ampleur⁽¹⁾, que près de la moitié (46%) des personnes syndiquées estiment avoir été victimes d'une discrimination en raison de leur engagement au cours de leur carrière. Toutefois, les agents du secteur public sont moins touchés que les salariés du privé (40% contre 50%).

SITUATION PREOCCUPANTE

Cet écart entre le public et le privé se constate également dans les manifestations des discriminations. Ainsi, tous secteurs confondus, 51% des syndiqués déclarent avoir été freinés dans leur évolution professionnelle : 59% des salariés du privé ou d'une entreprise publique ; 39% des agents publics. De même, 52% des salariés du privé estiment que leur rémunération a pâti de leur engagement syndical contre 30% des agents publics. Une situation tout de même préoccupante au moment où le gouvernement veut promouvoir le dialogue social dans la fonction publique. Et ce « en dépit de l'existence de règles spécifiques à la fonction publique en matière d'avancement de carrière et de rémunération », notent les auteurs de l'étude.

Les discriminations « vont de pair avec l'individualisation des carrières et des rémunérations, analyse Marjorie Alexandre, secrétaire confédérale Force ouvrière. La loi de transformation de la fonction publique va vers l'individualisation, il serait donc intéressant de réitérer ce baromètre afin de mesurer les effets de la loi ». Olivier Veber, directeur général des services du conseil départemental de Seine-Saint-Denis, estime pour sa part que l'individualisation existe déjà, au moins dans la fonction publique territoriale. Les moins

~~mauvais résultats du secteur public s'expliquent donc selon lui par « un taux de syndicalisation et une présence historiquement plus forte des syndicats, qui réduisent les discriminations ». Il invoque également « une pression moindre pour la recherche du profit ».~~

PARALLELISME DE L'ENGAGEMENT ET DES DISCRIMINATIONS

L'étude du Défenseur des droits permet également de mettre en lumière que plus l'engagement syndical est important, plus fort est le risque de discrimination. Les plus concernés sont les délégués syndicaux : 69% déclarent avoir été victime d'une discrimination contre 57% des porteurs d'autres mandats et 20% pour les non-mandatés.

A noter également que les hommes syndiqués s'estiment plus souvent discriminés que les femmes (60% contre 44%). « Non pas en raison d'une sous-perception par les femmes mais sans doute parce que les hommes occupent davantage de mandats », estime Marjorie Alexandre.

ARTICLE 6

INFORMATIONS

CREATION DES TRIBUNAUX JUDICIAIRES

Mis en ligne par ID CiTé le 19/09/2019

Ordonnance n° 2019-964 du 18 septembre 2019 prise en application de la loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice
Extrait de la présentation en Conseil des Ministres "...L'article 95 de la loi du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice a créé le tribunal judiciaire en opérant la fusion, au 1er janvier 2020, des tribunaux de grande instance et des tribunaux d'instance afin de répondre à un souci de simplification.

Cette ordonnance et ce décret parachèvent cette réforme qui modifie en profondeur l'organisation des juridictions dans un délai d'à peine six mois.

La création du tribunal judiciaire simplifie l'organisation de la première instance pour le justiciable qui ne connaîtra plus qu'une seule juridiction de droit commun.

Tous les sites de justice sont par ailleurs maintenus, à travers notamment 125 tribunaux de proximité, émanations des tribunaux judiciaires, pour garantir l'effectivité d'une justice proche de nos concitoyens, tout particulièrement dans les contentieux du quotidien.

Cette nouvelle organisation territoriale de la justice permettra enfin d'adapter précisément l'offre de justice aux besoins locaux, par le biais notamment de l'ajout, par les chefs de cour, de compétences

—supplémentaires aux tribunaux de proximité. Ils pourront également, après une concertation locale, proposer à la garde des sceaux de spécialiser un tribunal judiciaire, dans les départements en comportant plusieurs, en certaines matières civiles ou pénales...."

JORF n°0218 du 19 septembre 2019 - NOR: JUSB1917648R

Voir la synthèse de l'ordonnance au lien ci-dessous
[Rapport au Président de la République](#)

ARTICLE 7 JURISPRUDENCES

PLACEMENT EN CONGE DE LONGUE MALADIE OU DE LONGUE DUREE - FACULTE, POUR L'AUTORITE COMPETENTE, D'ABROGER OU DE RETIRER LA DECISION DE MAINTIEN EN ACTIVITE

Mis en ligne par ID CiTé le 23/09/2019



Il résulte des articles 1-1 de la loi n° 84-834 du 13 septembre 1984 et 14 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 que le placement en congé de longue maladie ou de longue durée d'un agent maintenu en activité peut justifier l'abrogation, par l'autorité compétente, de la décision de maintien en activité au motif que la condition d'aptitude physique requise par l'article 1-1 de la loi du 13 septembre 1984 n'est plus satisfaite. Cette décision peut, le cas échéant, être retirée dans un délai de quatre mois lorsque cette condition n'est pas remplie dès le début de la période de prolongation d'activité.

En revanche, en l'absence de retrait ou d'abrogation de cette décision, le ministre chargé des pensions ne peut se fonder sur le seul placement de l'intéressé en congé de longue maladie ou de longue durée pour refuser de prendre en compte la prolongation d'activité correspondante au titre de la constitution et de la liquidation du droit à pension.

En l'espèce, en jugeant que le ministre chargé des pensions pouvait refuser de prendre en compte, pour la constitution et la liquidation du droit à pension, la période de maintien en activité de M. B... au seul motif que celui-ci devait être regardé comme ne remplissant pas la condition d'aptitude physique dès lors qu'il avait été placé en congé de longue durée durant toute cette période, alors que le ministre de l'intérieur n'avait ni retiré ni abrogé l'arrêté du 3 avril 2013 maintenant le requérant en activité, le tribunal administratif a entaché son ordonnance d'erreur de droit.

— **REFERENCES** : [Conseil d'État N° 423639 - 2019-09-20](#)

**PRESENCE D'UN MEDECIN SPECIALISE AU SEIN DES COMMISSIONS DE
REFORME - CARACTERE DE GARANTIE AU SENS DE LA JURISPRUDENCE
DANTHONY**

Mis en ligne par ID CiTé le 19/09/2019

Aux termes de l'article 16 de l'arrêté du 4 août 2004 relatif aux commissions de réforme des agents de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière : " La commission de réforme doit être saisie de tous témoignages, rapports et constatations propres à éclairer son avis. Elle peut faire procéder à toutes mesures d'instructions, enquêtes et expertises qu'elle estime nécessaires. Dix jours au moins avant la réunion de la commission, le fonctionnaire est invité à prendre connaissance, personnellement ou par l'intermédiaire de son représentant, de son dossier, dont la partie médicale peut lui être communiquée, sur sa demande, ou par l'intermédiaire d'un médecin ; il peut présenter des observations écrites et fournir des certificats médicaux. La commission entend le fonctionnaire, qui peut se faire assister d'un médecin de son choix. Il peut aussi se faire assister par un conseiller ".

En vertu des dispositions de l'article 3 du même arrêté, la commission de réforme comprend " 1. Deux praticiens de médecine générale, auxquels est adjoint, s'il y a lieu, pour l'examen des cas relevant de sa compétence, un médecin spécialiste qui participe aux débats mais ne prend pas part aux votes (...) ".

Il résulte des dispositions précitées que, dans le cas où il est manifeste, eu égard aux éléments dont dispose la commission de réforme, que la présence d'un médecin spécialiste de la pathologie invoquée est nécessaire pour éclairer l'examen du cas du fonctionnaire, l'absence d'un tel spécialiste est susceptible de priver l'intéressé d'une garantie et d'entacher ainsi la procédure devant la commission d'une irrégularité justifiant l'annulation de la décision attaquée.

Par suite, en s'abstenant de rechercher s'il ressortait manifestement des éléments dont elle disposait que la présence d'un médecin spécialiste en neurologie était nécessaire lors du passage de Mme A...devant la commission de réforme, la cour administrative d'appel a entaché son arrêt d'une erreur de droit qui en justifie l'annulation, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens du pourvoi ;

References : [Conseil d'État N° 417902 - 2019-07-24](#)