

Contenu

ARTICLE 1	Fonction publique : le Sénat aux petits soins avec les élus locaux	3
	CHIFFRES-CLES	3
	1. Reconnaissance du mérite et discipline	3
	2. Souplesse dans les recrutements	4
	3. Rôle des élus renforcé	5
	4. CNFPT et centres de gestion confortés	5
	5. Hauts-fonctionnaires et pantouflage	6
ARTICLE 1 BIS	Fonction publique : « un projet de loi générateur d'insécurité juridique »	7
	L'un des axes fort du projet de loi est l'élargissement du recours aux contractuels. Quelle lecture faites-vous du dispositif proposé à ce stade ?	7
	Le détachement d'office vers le privé vous pose aussi question...	7
	Comment percevez-vous l'arsenal déontologique prévu pour encadrer les mobilités public-privé ?	8
	Autre mesure phare, les accords dérogatoires à la durée légale de travail seront supprimés	8
	L'État garde le monopole sur les rémunérations et le pouvoir d'achat de manière générale. Les autres négociations seront conclues dans le cadre d'accords locaux ⁽¹⁾ . Quel pourrait être leurs impacts?	8
	Quel est votre point de vue sur le rétrécissement du champ des compétences des commissions administratives paritaires (CAP) ?	8
	Le gouvernement rassure sur le fait que de nombreuses précisions seront apportées via les 11 ordonnances et 35 décrets d'application prévues	8
ARTICLE 2	Fonction publique : le devenir des congés annuels non pris	9
	L'encadrement européen du droit au congé annuel	9
	L'application de la jurisprudence européenne par le juge administratif	11
ARTICLE 3	Agents handicapés : le nouveau cadre réglementaire bientôt en oeuvre	12
	Le Fonds et l'OETH	12
	Les réactions	13
ARTICLE 4	Le référendum d'initiative partagée contre la privatisation d'ADP entre dans sa phase concrète	14
ARTICLE 5	Informations	17
	Une préoccupante tendance : la suppression du second degré de juridiction en droit administratif	17
	La garantie d'une bonne justice	17
	Une tendance de moyen terme	17

ARTICLE 6	JurisprudenceS.....	19
➤	Suppression d'emploi lors d'un congé parental	19
➤	Condition d'accès au compte épargne temps pour un contractuel	19
➤	Que faire après l'annulation d'une sanction disciplinaire d'exclusion définitive d'un fonctionnaire territorial	
?	20	

ARTICLE 1 Fonction publique : le Sénat aux petits soins avec les élus locaux

Publié le 12/06/2019 • Par [Claire Boulland](#) • dans : [A la Une RH](#), [France](#), [Toute l'actu RH](#)



L'acte II de l'examen en procédure accélérée du projet de loi de transformation de la fonction publique a débuté. **Reconnaissance du mérite et discipline, souplesse dans les recrutements, renforcement du rôle des élus...** La commission des lois du Sénat a tenu compte des attentes des employeurs territoriaux.

CHIFFRES-CLES

L'État prendrait en charge 30 % des coûts de formation des apprentis, le CNFPT contribuerait à hauteur de 20 %

La prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FPME) cesserait au bout de cinq ans

Avec l'adoption, mercredi 12 juin, d'environ 150 amendements au projet de loi de transformation de la fonction publique, la commission des lois du Sénat dit avoir voulu être « constructive ».

Il s'agissait, entre autres, de tenir compte des résultats de la consultation en ligne menée auprès des élus locaux ⁽¹⁾. Leurs principales attentes concernaient la reconnaissance des performances professionnelles des agents (27,5 %), devant la simplification du dialogue social (25,4 %) et l'élargissement du recours aux agents contractuels (22,8 %).

1. Reconnaissance du mérite et discipline

Afin de mieux reconnaître le mérite des agents publics, la commission des lois a élargi le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep) aux résultats collectifs du service.

A aussi été rétabli le rôle des commissions administratives paritaires (CAP) en matière d'avancement, de promotion interne et de restructuration des services. Ces mêmes CAP pourraient hériter des mesures disciplinaires.

Le licenciement pour insuffisance professionnelle serait prononcé après passage devant ces dernières, en lieu et place du conseil de discipline. Les conseils de recours administratif, qui permettent à l'heure actuelle

de contester ce type de décision, sont supprimés par les sénateurs. Les agents auraient, dès lors, toujours la possibilité de saisir le juge administratif pour faire valoir leur droit.

2. Souplesse dans les recrutements

Plusieurs amendements ont été adoptés pour faciliter le recours aux contractuels « lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté ».

Les sénateurs permettent par exemple aux **communes de moins de 2 000 habitants (contre 1 000 habitants après le vote des députés)**, notamment dans le cadre de création de communes nouvelles, de pourvoir l'ensemble de leurs emplois par voie de contrat.

Jérôme Bascher (LR, Oise) a fait adopter une disposition pour s'aligner sur la fonction publique d'État où les contrats peuvent être d'une durée supérieure à un an. **Il suggère ainsi que le contrat puisse être renouvelable deux fois dans la territoriale. Quant au « contrat de projet », il a été élargi aux agents de catégorie C... Soit à l'ensemble des fonctionnaires.**

6. Est-il nécessaire de créer des contrats de projet afin de recruter des spécialistes pour un besoin ponctuel (chantier complexe, refonte du système informatique, etc.) ?
2 200 participants / 2 200 réponses
Question obligatoire



78,5% des élus répondant à la consultation en ligne se sont dits « pour » le contrat de projet (consultation en ligne de la commission des lois du Sénat)

Les concours sur titres seraient également confortés afin d'alléger les procédures de recrutement lorsque les agents disposent déjà d'un diplôme d'État. Dans la même logique, l'intégration des policiers nationaux et des militaires dans la police municipale serait facilitée.

Autre nouveauté : la possibilité d'un détachement sur deux ou plusieurs emplois à temps non complet (sur proposition d'Arnaud Le Bellenet [LREM, Seine-et-Marne] et de Françoise Gatel [Union Centriste, Ille-et-Villaine]).

Par ailleurs, a été supprimée l'incompatibilité entre le mandat de conseiller communautaire et l'exercice d'un emploi salarié dans une des communes membres d'un établissement public de coopération intercommunale (amendement de Jean-Pierre Grand [LR, Hérault]).

3. Rôle des élus renforcé

Les employeurs territoriaux pourraient finalement disposer de cinq mois supplémentaires (18 mois au total) à compter du renouvellement de leur assemblée délibérante pour organiser la concertation sur l'harmonisation du temps de travail.

Et parce que « l'organe exécutif de la collectivité territoriale est le chef de l'administration », la commission des lois a supprimé le renvoi au décret en Conseil d'État prévu par les députés pour préciser les fonctions exercées par le directeur général des services (DGS).

« Un tel décret constituerait une atteinte grave à la libre administration des collectivités territoriales, en particulier s'il remettait en cause l'autorité des élus », écrivent les sénateurs Catherine Di Folco (LR, Auvergne-Rhône-Alpes) et Loïc Hervé (Union Centriste, Auvergne-Rhône-Alpes), co-rapporteurs du projet de loi, dans leur rapport.

La commission a également préservé le rôle du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) « qui, compte tenu du texte du gouvernement, aurait pu être éclipsé par le Conseil commun ».

A noter aussi que l'État aurait désormais l'obligation de publier une feuille de route triennale dans laquelle il indiquerait l'impact financier de ses décisions en matière de ressources humaines sur les budgets locaux.

4. CNFPT et centres de gestion confortés

De leurs côtés, les centres de gestion (CDG) seraient confortés dans leur organisation et leurs prérogatives. Et ce, en encadrant davantage les conditions dans lesquelles une collectivité territoriale ou un établissement public peut quitter son centre de gestion et en renforçant la mutualisation des politiques de médecine préventive et statutaire.

L'organisation du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) serait rationalisée de façon à tenir compte de la nouvelle carte des régions. Le nombre de délégations régionales serait réduit de 29 à 18.

La prise en charge du CNFPT à hauteur de 75% des frais de formation des apprentis de la territoriale, comme l'envisageaient les députés a été revue. La commission des lois du Sénat a suggéré l'engagement de tous les acteurs. L'État prendrait en charge 30 % des coûts de formation, pour un montant estimé à 23,10 millions d'euros. Le CNFPT contribuerait pour sa part à hauteur de 20 %, soit 15,4 millions d'euros, mais bénéficierait, en contrepartie, d'une adaptation de ses flux financiers avec les centres de gestion.

5. Hauts-fonctionnaires et pantouflage

Refusant que des écoles de service public soient fusionnées par ordonnances, la commission des lois a prévu la création d'un tronc commun d'enseignements pour certains agents publics de catégorie A. Une mesure qui n'est pas sans rappeler un des axes de la mission de Frédéric Thiriez sur la Haute fonction publique. La commission des lois du Sénat considère également qu'il faut prioriser le développement des classes préparatoires intégrées et l'apprentissage.

Les sénateurs ont instauré plusieurs garde-fous pour l'ouverture des emplois de direction aux agents contractuels. Ceux-ci auraient l'obligation de suivre une formation pour les préparer à leurs nouvelles fonctions et d'obtenir un avis favorable de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP).

En outre, les sénateurs permettent à l'agent de saisir lui-même la HATVP, et plus seulement à la seule administration concernée.

A noter enfin que les sénateurs socialistes et communistes ont fait adopter un amendement visant à interdire à un représentant d'intérêts d'exercer toute action pour le compte ou auprès d'une personne de droit public dont il aurait été le fonctionnaire ou l'agent public au cours des trois années précédentes.

10. Avez-vous déjà saisi la commission de déontologie de la fonction publique lorsqu'un de vos agents a quitté le secteur public pour le secteur privé ?

2 200 participants / 2 200 réponses

Question obligatoire



D'après les résultats de la consultation menée auprès des élus locaux, 18,3% ne connaissaient pas la commission de déontologie

Les sénateurs reprendront l'examen du projet de loi de transformation de la fonction publique en séance publique le 18 juin prochain.

Note : La consultation en ligne des élus locaux sur le projet de loi de transformation de la fonction publique, initiée par la commission des lois du Sénat s'est tenue du 13 mai au 5 juin. Près de 2 200 élus ont participé

ARTICLE 1 BIS Fonction publique : « un projet de loi générateur d'insécurité juridique »

Publié le 11/06/2019 • Par [la gazette](#) • dans , [Toute l'actu RH](#)



Quels sont, à ce stade de la discussion sur le projet de loi de transformation de la "fonction publique" adopté par les députés, les risques de contentieux ou les points de vigilance ? Lorène Carrère, avocate au cabinet Seban et associés spécialiste du droit de la fonction publique, livre sa vision du texte qui fait l'objet d'une procédure accélérée. Les débats parlementaires ont repris en commission des lois du Sénat le 12 juin.

L'un des axes fort du projet de loi est l'élargissement du recours aux contractuels. Quelle lecture faites-vous du dispositif proposé à ce stade ?

Le projet de loi a été conçu dans l'optique de fluidifier les procédures. Mais le manque de précisions est problématique et pourrait conduire à du contentieux si elle ne sont pas apportées. Il faut en tout cas être vigilant sur les modalités de plusieurs dispositifs, je pense notamment au « contrat de projet ». Le texte fixe pour certains cas une limite très souple : « dans la limite d'une durée de six ans ». Je m'interroge, dans ce cas, sur le droit de l'agent à bénéficier de l'indemnité de rupture anticipée du contrat puisque ce dernier n'a pas vraiment de terme. Il n'est pas encore non plus précisé ce que recouvrent les notions de projet ou d'opération : la création d'un service pourrait-elle être ainsi qualifiée de projet ? Il ne faudrait pas que les missions habituelles, telle que l'encadrement, le soient.

On sait par ailleurs que le contrôle de légalité par les préfets a été relativement léger ces dernières années. Va-t-on le renforcer avec l'élargissement du recours aux contractuels ? C'est à voir. En tout état de cause, on peut imaginer qu'avec plus de contractuels dans les effectifs, il y aura plus de contentieux. Même si ce n'est pas une matière extrêmement contentieuse initialement.

Le détachement d'office vers le privé vous pose aussi question...

Oui : alors que le détachement intervient normalement à la demande du fonctionnaire, le texte prévoit un détachement d'office lorsque l'activité d'une personne morale de droit public sera transférée à une personne de droit privé, avec toutefois un maintien de sa rémunération et même un alignement sur les salaires versés aux salariés occupant des fonctions équivalentes. Mais à aucun moment il n'est précisé ce qui se passe si le fonctionnaire refuse ce détachement...

Comment percevez-vous l'arsenal déontologique prévu pour encadrer les mobilités public-privé ?

Pour les agents partant vers le secteur privé, ce sera à l'employeur d'apprécier le risque déontologique et, s'il considère qu'il y a un doute, de saisir son référent déontologue puis, si un risque est identifié, la Haute autorité de la transparence de la vie publique.

Le risque est de faire peser sur l'employeur une lourde responsabilité, surtout s'il ne détecte pas une situation de prise illégale d'intérêt qui ferait courir un risque pénal à l'agent. C'est un vrai danger de la réforme.

Autre mesure phare, les accords dérogatoires à la durée légale de travail seront supprimés...

Il s'agit d'harmoniser le temps de travail dans la fonction publique avec le secteur privé. Dans la FPT, les accords dérogatoires à la durée légale de travail (1 607 heures) seront supprimés d'ici à 2022. Mais rien n'a été dit sur les conditions dans lesquelles les négociations auront à être menées, ni selon quelles contreparties. Quelles seront les marges de négociation ?

L'État garde le monopole sur les rémunérations et le pouvoir d'achat de manière générale. Les autres négociations seront conclues dans le cadre d'accords locaux [ω](#). Quel pourrait être leurs impacts?

Le risque d'accroître les disparités entre les collectivités, et d'entraîner de facto de la distorsion en terme d'attractivité pour les agents, est manifeste.

Quel est votre point de vue sur le rétrécissement du champ des compétences des commissions administratives paritaires (CAP) ?

La suppression des avis des CAP préalablement aux fusions de collectivités ou d'établissements publics permet de fluidifier des procédures complexes et sans apport réel. Quant à la suppression de leur avis en cas de « mutation dans l'intérêt du service », c'est un changement de paradigme. Cette saisine matérialisait le dialogue social, l'employeur public devant justifier devant l'organisme paritaire la nécessité d'une telle mutation. Le débat ne se posera donc plus que devant le tribunal administratif. Est-ce que cela va pousser les agents à aller plus directement au juge ? Ce sera en tout cas leur seul recours.

Le gouvernement rassure sur le fait que de nombreuses précisions seront apportées via les 11 ordonnances et 35 décrets d'application prévues...

Je rappelle que la DGAFP n'a toujours pas terminé la publication des décrets relatifs au Rifseep [Régime indemnitaire créé en 2014 tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel]... C'est un vrai sujet pour nous, juristes, car tant que nous n'avons pas les textes

d'application, la norme ne peut pas s'appliquer. Il y a une grande attente s'agissant de la rupture conventionnelle, or on ne pourra pas en faire sans décret.

ARTICLE 2 **Fonction publique : le devenir des congés annuels non pris**

Publié le 12/06/2019 • Par La gazette dans [Toute l'actu RH](#)



L'agent dispose d'un droit au report des congés annuels dont il n'a pu bénéficier en raison d'un congé de maladie ou de maternité (courte ou longue durée). L'agent doit être mis à même de poser ses congés annuels avant la fin de la relation de travail, à défaut de quoi, sous certaines conditions, ses congés doivent lui être indemnisés.

Rédigé par **Aurélie Aveline** avocate associée, cabinet Goutal, Alibert et associés

Depuis près de vingt ans, le sort des congés annuels des agents publics connaît, sous l'influence du droit de l'Union européenne, d'importantes évolutions. Après s'être prononcée sur le droit au report des congés annuels des agents placés en congés de maladie ou de maternité, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a, par deux décisions du 6 novembre 2018, après avoir rappelé que « le droit au congé annuel payé de chaque travailleur doit être considéré comme un principe du droit social de l'Union revêtant une importance particulière », précisé le devenir des congés annuels non pris à la fin de la relation de travail ou des périodes de référence et de report [\(1\)](#).

L'encadrement européen du droit au congé annuel

Le droit au congé annuel des travailleurs, en ce compris les agents de droit public, est régi par l'article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, qui impose aux Etats membres de prendre « les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales » et prévoit que « la période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail ». Sur ce fondement, la CJUE a, dès 2001, consacré le droit au congé annuel comme un principe du droit social de l'Union européenne dont il appartient aux Etats membres d'assurer l'effectivité. Puis la Cour a précisé tant les objectifs que le sort des congés annuels non

pris. Elle a ainsi affirmé que « le droit au congé annuel [...] a une double finalité, à savoir permettre au travailleur de se reposer par rapport à l'exécution des tâches lui incombant selon son contrat de travail, d'une part, et disposer d'une période de détente et de loisirs, d'autre part », faisant de ce droit et de son exercice une mesure de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. De ce fait, le congé annuel doit en principe prendre la forme d'une période de repos et ne peut, sauf dérogation, être remplacé par une indemnité financière. Encore les juges européens ont-ils considéré que si le salarié ne peut exercer son droit à congés annuels pour des raisons indépendantes de sa volonté, tel un congé de maladie ou de maternité, il doit pouvoir bénéficier d'un report desdits congés.

Dans ces circonstances, la cause de l'incapacité de travail – maladie ou maternité -, la nature du congé (courte ou longue durée) ou l'origine de la maladie, professionnelle ou non, sont indifférentes. De même, le travailleur déjà en congé annuel payé au moment où il tombe malade ou bénéficiant d'un congé de maternité a également le droit de reporter son congé annuel. En somme, un congé lié à une incapacité de travail ne répondant pas aux mêmes objectifs que le congé annuel ne peut ni coïncider ni annihiler ce dernier.

Toutefois, cette obligation n'est pas sans limite et est encadrée par le délai de report, à l'expiration duquel le congé annuel s'éteint et n'ouvre pas droit à indemnisation dès lors qu'« au-delà d'une telle limite, le congé annuel est dépourvu de son effet positif pour le travailleur en sa qualité de temps de repos, ne gardant que sa qualité de période de détente et de loisirs », la seule condition étant que la durée de la période de report permette de garantir l'objectif du droit initial à récupération. Etant noté que ce droit au report ne vaut, sauf si la législation nationale en décide autrement, que pour la durée de congé annuel garantie par le droit de l'UE, à savoir quatre semaines.

Poursuivant, la CJUE a récemment affiné le régime des congés annuels non pris. Cette question avait déjà été abordée par la Cour dans l'hypothèse de la fin de la relation de travail, qui avait estimé que, pour déterminer si l'agent pouvait ou non prétendre à une indemnité compensatrice de congés payés, deux critères devaient être examinés : la cause de départ et la situation de l'agent.

La cause de départ, d'abord, et ce critère reste inchangé, doit être entendue au sens large et comprendre la fin du contrat de travail, anticipée ou non, mais également le départ à la retraite ou le décès. Sur la situation de l'agent, ensuite, la CJUE a dans un premier temps énoncé que devait être prise en compte au jour du départ de l'agent l'éventuelle possibilité qui lui était offerte de bénéficier, avant la fin de son contrat, des congés annuels non pris.

En effet, quelle que soit la cause du départ de l'agent – sauf en cas de décès -, ce dernier a parfaitement pu, avant la cessation de son contrat, exercer son droit à congés mais ne l'a pas fait pour des motifs qui lui sont propres. Ceci a exclu un temps le droit à indemnité compensatrice mais ne suffit plus et dépasse aujourd'hui le seul cadre de la fin de la relation de travail. En effet, au sein de sa décision du 6 novembre 2018, la CJUE a affirmé que l'article 7 de la directive « ne pose aucune condition à l'ouverture du droit à une indemnité financière autre que celle tenant au fait, d'une part, que la relation de travail a pris fin, et, d'autre part, que le travailleur n'a pas pris tous les congés annuels auxquels il avait droit à la date où cette relation a pris fin ». Puis elle a estimé que « le travailleur doit être considéré comme la partie faible dans la relation de travail » et en a conclu que, dans ces conditions, l'employeur ne peut, certes, pas imposer au salarié de bénéficier de ses jours de congés annuels mais « doit, en revanche, veiller à mettre

le travailleur en mesure d'exercer un tel droit ». Deux cas de figure ont alors été abordés. Soit l'employeur est à même d'attester avoir accompli les diligences utiles permettant au salarié de poser ses congés annuels et l'avoir informé de ce qu'à défaut de poser de tels congés avant la fin de la relation de travail ou des périodes de référence ou de report, ses droits s'éteindraient, de même que le droit de bénéficier d'une indemnité compensatrice. Et il est délié de toute obligation. Soit l'employeur ne peut démontrer que c'est « délibérément et en toute connaissance de cause quant aux conséquences appelées à en découler, que le travailleur s'est abstenu de prendre ses congés annuels payés », et le droit à de tels congés ou à une indemnité financière les compensant demeure. Une telle position ne devrait pas rester sans effet sur les solutions consacrées en droit national.

L'application de la jurisprudence européenne par le juge administratif

Les agents publics, fonctionnaires et contractuels, ont droit, en application des dispositions réglementaires en vigueur, à cinq semaines de congés annuels payés, accordés sur l'année civile, qui constituent la période de référence. Toutefois, hormis quelques dérogations, les textes posent pour principe que, sauf autorisation exceptionnelle de l'administration, les agents n'ont pas un droit au report des jours de congés annuels dont ils n'ont pas bénéficié au cours de l'année civile de référence. De même, et sauf exceptions au demeurant encadrées concernant les agents contractuels, un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice. Pour ces raisons, ces dispositions ne sont pas conformes au cadre européen qui vient d'être tracé. Mais les textes n'ont pas évolué pour pallier leur inconventionnalité.

Ce sont donc les juridictions nationales qui ont assuré l'application directe de la jurisprudence européenne concernant le report de congés annuels non pris par un agent public en raison d'un congé de maternité ou de maladie. Précisément, le Conseil d'Etat a affirmé ⁽²⁾, après avoir écarté les dispositions réglementaires en vigueur, que l'autorité administrative doit automatiquement accorder à l'agent qui n'a pu en bénéficier en raison d'un congé de maternité ou de maladie le report de ses congés annuels non pris durant la période de référence – correspondant à l'année civile. Et ce, indépendamment de la position statutaire qui lui est conférée à l'issue du congé de maladie. Toutefois, **ce droit au report ne concerne que les quatre semaines de congé annuel consacrées par la directive et doit s'exercer pendant une période de report fixée à quinze mois après le terme de l'année de référence.**

C'est à la même transposition concernant le sort des congés annuels non pris que se livreront très vraisemblablement les juges administratifs. En effet, ils ont déjà jugé que les dispositions régissant l'indemnisation des congés annuels non pris par les agents contractuels n'étaient pas conformes au droit de l'Union européenne ⁽³⁾. Partant, il est conseillé aux employeurs publics de tirer sans attendre les conséquences des décisions de la CJUE du 6 novembre 2018 et, dans ce cadre, à reprendre les termes de la Cour, de « **veiller concrètement et en toute transparence à ce que le travailleur soit effectivement en mesure de prendre ses congés annuels payés, en l'incitant, au besoin formellement, à le faire, tout en l'informant, de manière précise et en temps utile pour garantir que lesdits congés soient encore propres à garantir à l'intéressé le repos et la détente auxquels ils sont censés contribuer, de ce que, s'il ne prend pas ceux-ci, ils seront perdus à la fin de la période de référence ou d'une période de report autorisée, ou, encore, à la fin de la relation de travail lorsque cette dernière intervient au cours d'une telle période** ». Sauf à se voir condamner à indemniser les congés payés dont l'agent n'a pas bénéficié.

ARTICLE 3 **Agents handicapés : le nouveau cadre réglementaire bientôt en oeuvre**

Publié le 05/06/2019 • Par La Gazette • dans : [Toute l'actu RH](#)



Quatre projets de décrets visant à améliorer l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans la fonction publique ont été présentés le 4 juin en Conseil commun de la fonction publique.

Présidé par Olivier Dussopt, le Conseil commun de la fonction publique s'est réuni en assemblée plénière le 4 juin pour examiner quatre projets de décrets visant à améliorer l'insertion professionnelle des agents en situation de handicap dans la fonction publique : « la politique du handicap sera renforcée et son financement sécurisé », a déclaré le secrétaire d'Etat en charge de la Fonction publique. Il l'a confirmé, le budget du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) va être porté à 130 millions d'euros par an, contre une centaine aujourd'hui.

Le Fonds et l'OETH

Le plus important de ces textes, pris en application de la [loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018](#), est d'ailleurs relatif au FIPHFP, son administration, son organisation – le nouveau Comité national du Fonds sera installé le 12 juin avec élection d'une nouvelle présidence.

Mais en modifiant le [décret n° 2006-501](#) du 3 mai 2006, il apporte aussi des dispositions qui touchent plus largement l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) et donc employeurs et agents.

Emploi senior : Le « décret FIPHFP » prévoit une valorisation de l'emploi des seniors handicapés à partir de 50 ans : chacun comptera pour 1,5 dans le calcul des effectifs des bénéficiaires de l'OETH l'année de son recrutement ou de son entrée dans cette catégorie (maintien dans l'emploi).

Dépenses déductibles : Le « décret FIPHFP » confirme une liste simplifiée des dépenses déductibles relatives à l'accueil, à l'insertion et au maintien dans l'emploi, à l'instar de qui est prévu dans le privé en conservant néanmoins celles spécifiques aux aménagements des postes de travail pour maintenir dans l'emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions. La déductibilité de ces dépenses est plafonnée à 10 % du montant de la contribution annuelle due par l'employeur.

Recours à la sous-traitance : Les contrats de sous-traitance avec les entreprises adaptées (EA), les établissements et services d'aide par le travail (Esat) et les travailleurs indépendants handicapés (TIH) seront pris en compte sous la forme d'une déduction de la contribution due.

Les modalités de calcul seront simplifiées grâce à l'application d'un taux unique, quel que soit le type d'achat (30 % du coût de la main-d'œuvre). Le décret FIPHF prévoit que les EA, ESAT et TIH adresseront chaque année à l'employeur public une attestation annuelle en vue de faciliter le calcul du montant de la déduction.

Pour rappel, jusque-là, la sous-traitance était comptabilisée dans le taux d'emploi par un système équivalences d'emploi (unités bénéficiaires) ; ce n'est plus le cas désormais – il s'agit de favoriser l'emploi direct.

Seuil modifié : Un deuxième projet de décret reconduit le barème unitaire permettant de calculer la contribution annuelle quand l'employeur public n'atteint pas le quota plancher de 6% :

- 400 fois le Smic horaire brut pour les employeurs publics de 20 à moins de 250 agents ;
- 500 fois, de 250 à moins de 750 agents ;
- 600 fois, à partir de 750 agents publics et plus.

La seule modification porte sur le seuil de 250 agents au lieu de 200, comme pour les entreprises dans un souci d'harmonisation avec les seuils définis pour l'ensemble des contributions sociales. Ces dispositions relatives au barème s'inscrivent désormais dans un décret simple, propre au secteur public.

Effectif de 20 agents : Enfin un troisième projet de décret fixe à trois ans le délai de mise en conformité lorsque l'employeur atteint le seuil de 20 agents du fait de la création de la structure ou de l'accroissement de ses effectifs. C'est notamment le cas des fusions de communes de petite taille.

Le télétravail étendu : Un quatrième décret, en application de la loi Avenir professionnel mais aussi de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, élargit aux travailleurs en situation de handicap et aux femmes enceintes, la possibilité de déroger à la quotité hebdomadaire de télétravail. Cette dérogation était initialement limitée aux agents dont l'état de santé le justifie.

Les réactions

Tout était dit dans la loi, pas de surprise donc avec ces décrets techniques, et peu de réactions, sinon de principe.

Côté employeurs, Philippe Laurent, président du Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale (CSFPT) et maire de Sceaux (92) s'agace des changements de calendrier qui empêchent un travail serein : « le CSFPT a un calendrier fixé 6 mois à l'avance, et il s'y tient ! Là nous sommes prévenus au dernier

moment, en plus le rendez-vous est reporté, cela nuit à la qualité du dialogue social... Les employeurs territoriaux ne se sentent pas respectés ».

Les collectivités locales étant les bonnes élèves de la Fonction publique en matière d'emploi d'agents en situation de handicap, il souhaite que le FIPHFP « puisse continuer à agir de manière performante ».

Côté syndicats, la CGT s'est abstenue sur le télétravail.

Catherine Marty (Union fédérale des syndicats de l'Etat) rappelle l'opposition de principe de son syndicat devant « les risques d'éloignement que le télétravail fait courir aux agents » et craint une aggravation, accrue par les dérogations, pour les agents handicapés – « les employeurs pourraient ainsi se dispenser de l'aménagement des postes de travail ». Abstention aussi sur le financement du FIPHFP qui devrait être découplé de l'atteinte de l'obligation des 6%.

L'Unsa fonction publique a voté, elle, l'ensemble des projets de décret car « ils vont dans le bon sens, et nous sommes attentifs à ce que chaque petit pas puisse faire avancer cette importante question du handicap », dit son représentant Luc Ferré.

Importante question qui pourrait s'inviter de nouveau au débat parlementaire.

Plusieurs amendements au projet de loi de réforme de la fonction publique (art. 34 et 35) pourraient, en effet, être adoptés par la commission des lois du Sénat sur la base du [rapport d'information](#) de Catherine Di Folco et Didier Marie.

Bien au-delà des [articles 34 et 35](#) adoptés par les députés sur l'aménagement des concours et un mécanisme dérogatoire de détachement. Il est à noter, et ce n'est pas anecdotique, que le projet de loi veut, au moins pour l'Etat, remplacer le terme de « fonctionnaires handicapés » par « agents publics en situation de handicap ».

ARTICLE 4 [Le référendum d'initiative partagée contre la privatisation d'ADP entre dans sa phase concrète](#)

12 JUIN 2019 PAR [MARTINE ORANGE](#)

Le recueil des signatures demandant la tenue d'un référendum sur le statut du groupe Aéroports de Paris (ADP) a commence officiellement jeudi 13 juin à minuit. Il faut réunir 4,7 millions de voix pour engager le référendum. Le gouvernement traîne des pieds pour définir toutes les modalités du processus.

Le gouvernement a eu beau chercher les moyens de s'y soustraire, il n'a pu l'éviter : le référendum sur la privatisation d'Aéroports de Paris est lancé. Le recueil des signatures demandant la tenue d'un référendum sur le statut d'ADP commencera officiellement jeudi 13 juin à partir de zéro heure, selon le décret publié au JO (le site est ici). La question soumise à la proposition référendaire a été proposée par les 248 parlementaires à l'origine du processus : il s'agit de faire inscrire dans la Constitution le caractère de service public national de l'exploitation des aéroports de Paris, ce qui les rendrait non privatisables.

Cette procédure de référendum d'initiative partagée, prévue dans le cadre de la réforme de la Constitution de 2008, est une première. De l'avis de nombreux constitutionnalistes, elle est même écrite de telle façon que le référendum d'initiative partagée ne puisse jamais aboutir.

Il a fallu d'abord trouver un cinquième des parlementaires pour accepter de déposer un projet de texte. Ce qui n'aurait jamais dû arriver arriva : les élus de droite et de gauche confondus ont accepté de s'allier à toute vitesse – avant le vote général de la loi Pacte, qui aurait bloqué l'initiative – pour s'opposer à la privatisation d'ADP, jugée contraire aux intérêts publics (*lire nos articles ici ou là*).



Conférence de presse des parlementaires annonçant le lancement de la procédure référendaire sur ADP

le 9 avril. © DR

Puis il a fallu passer l'épreuve du Conseil constitutionnel. Malgré toutes les tentatives du gouvernement pour faire avorter le projet de référendum, celui-ci a été obligé de s'en tenir à une lecture stricte des textes et d'homologuer le processus référendaire avec la question proposée par les parlementaires. Dans le même temps, le Conseil constitutionnel a approuvé la loi Pacte et notamment la privatisation d'ADP, qu'il ne considère pas dans son interprétation actuelle comme un service public national.

Reste à passer l'obstacle suivant : recueillir les signatures des personnes qui demandent la tenue de ce référendum. Le Conseil constitutionnel en a fixé le nombre précis dans sa décision : 4 717 396 personnes, soit un dixième du corps électoral. Selon les parlementaires à l'initiative de ce référendum, il faut même viser un peu plus large, autour de 5 millions de signatures, car les risques d'annulation existent. Et compte tenu du peu d'empressement dont fait preuve le gouvernement pour organiser ce référendum, beaucoup redoutent déjà que celui-ci se montre particulièrement tatillon.

D'emblée, le ministre de l'intérieur, Christophe Castaner traîne des pieds pour organiser la procédure de recueil des signatures, qui est placée sous sa responsabilité. Si le décret annonçant l'ouverture de cette collecte a été publié, il ne dit rien des modalités précises pour les recueillir. Et comme souvent le diable est dans les détails : certains parlementaires redoutent que le gouvernement multiplie les embûches pour décourager les signataires et empêcher la tenue de ce référendum.

Un site a été créé sous la responsabilité du ministère de l'intérieur pour s'inscrire directement en ligne (il est ici <https://www.referendum.interieur.gouv.fr/> et est actif). Mais les textes prévoient aussi

qu'il est possible pour les électeurs d'aller en mairie pour remplir un formulaire demandant la tenue du référendum. Sera-t-il possible de déposer sa signature dans toutes les mairies ou seulement dans certaines ? Quels critères seront retenus dans ce dernier cas ? Normalement, des formulaires types sont prévus pour enregistrer les signatures, mais seront-ils déposés dans toutes les mairies concernées ? Contacté, le ministère de l'intérieur n'a ni retourné notre appel ni répondu à nos questions.

Tous les parlementaires tremblent un peu devant l'immensité de la tâche à accomplir : même s'ils ont neuf mois pour y parvenir, réunir 4,7 millions de signatures, cela ne s'est jamais fait jusqu'alors. Les électeurs vont-ils comprendre l'enjeu de ce référendum, destiné à marquer un coup d'arrêt à la privatisation accélérée des biens publics stratégiques ? Ceux qui sont éloignés de Paris seront-ils intéressés pour un sujet que le gouvernement s'est efforcé de présenter sous l'angle le plus local, le plus étroit, le plus mesquin, ramenant ADP à la gestion de baux commerciaux ?

Sans attendre, le député FI François Ruffin a lancé, dans une tribune publiée dans le *Monde*, un appel aux signatures pour le référendum d'ADP qu'il souhaite transformer en une campagne contre les privatisations en général et contre la politique économique du gouvernement. Nombre de sénateurs et de députés signataires du projet de référendum prônent une approche plus consensuelle. Encore étonnés de s'être retrouvés associés sur la question d'ADP, ils cherchent comment maintenir cette unité et faire campagne ensemble ou en tout cas à côté, en mettant en avant la cause commune de la préservation des intérêts publics. « *Si on réussit à intéresser tous les Français, à réunir proportionnellement autant de signatures en Corrèze et en Lozère qu'à Paris, alors ce sera un vrai succès* », dit le constitutionnaliste Paul Cassia, très engagé contre la privatisation d'ADP depuis le début.

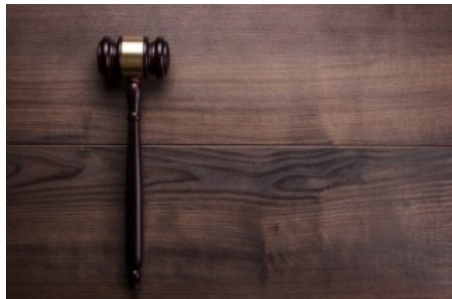
Le gouvernement ne s'y est pas trompé. Après avoir essayé tous les arguments juridiques pour faire capoter le processus de référendum d'initiative citoyenne, il est déterminé à tout mettre en œuvre pour empêcher cette initiative d'aller plus en avant : son succès marquerait un vrai coup d'arrêt aux politiques néolibérales de privatisation des biens publics, engagées depuis la fin des années 1980, et qu'il entend poursuivre à un rythme accéléré. Il va lui falloir cependant batailler sur ce terrain pendant neuf mois, en pleine campagne municipale.

Furieux de s'être fait contrer, alors qu'il pensait avoir totalement les mains libres en matière législative, le premier ministre a tiré une première conclusion de cette affaire. Dans son projet de révision de la Constitution, il a décidé de revoir les conditions d'accès au référendum d'initiative partagée, afin de « corriger » la grave lacune qui n'avait pas été décelée lors de sa première rédaction. Matignon – avec le total appui de l'Élysée – souhaite que le processus référendaire ne soit autorisé que pour les textes adoptés au moins depuis quatre ans. Une manière de rendre vraiment impossible et sans objet tout référendum d'initiative partagée.

ARTICLE 5 Informations

Une préoccupante tendance : la suppression du second degré de juridiction en droit administratif

16/05/2019 | par [Emmanuel Legrand](#) | [JURIDIQUE](#)



Les permis de conduire hier, l'éolien aujourd'hui, demain peut-être la fonction publique ? L'abondance du contentieux ne saurait justifier l'élimination progressive des possibilités d'appel.

Pour les habitués on parle de « premier et dernier ressort », soit les situations dans lesquelles les contentieux ne sont pas accessibles à l'appel, mais à la seule procédure de cassation. En droit public français, ceci n'est pas nouveau, notamment et évidemment, du temps où seul le Conseil d'État existait en tant que juridiction de l'ordre administratif.

La garantie d'une bonne justice

Comme souvent, il faut revenir à l'histoire. Ainsi le double degré de juridiction s'est imposé, en France, à la Révolution en réaction à l'Ancien Régime qui pouvait connaître jusqu'à 4 à 5 degrés de juridiction. D'où, sans doute une rationalisation, mais aussi le bon sens de reconnaître qu'une décision peut être entachée d'erreurs et que la justice étant rendue par des hommes, comme toute œuvre humaine, est imparfaite. C'est pourquoi, pouvoir faire réexaminer son affaire, c'est revendiquer la garantie d'une bonne justice au même titre que l'impartialité du tribunal. De là, les règles régissant l'appel.

Éliminer le second degré de juridiction en certaines matières pose un problème juridique intrinsèque

En droit administratif, s'agissant des tribunaux administratifs, la règle générale est fixée par les articles R.811-1 et R.811-1-1 du code de justice administrative. Par exemple, les litiges en matière de consultation et de communication de documents administratifs, d'impôts locaux sont exclus d'une action en appel.

Une tendance de moyen terme

Avec le décret du 13 août 2013 (n° 2013-730), les cours administratives d'appel ont été exclues du contentieux du permis de conduire à compter du 1er janvier 2014. Par un décret n° 2018-1054 du 1er décembre 2018, c'est désormais le contentieux en matière d'éolien qui est jugé en premier et dernier ressort et qui n'est donc plus susceptible d'appel depuis quelques mois.

Il se dit que le droit de la fonction publique serait un des prochains domaines concernés

Peu importe ici, les raisons de fond sur l'engorgement des juridictions, voire des raisons politiques relatives au développement de l'éolien industriel terrestre, qui pose tant de problèmes qu'il nourrit, en effet, un contentieux abondant. Le fait est qu'éliminer le second degré de juridiction en certaines matières pose un problème juridique intrinsèque.

Le fait est que cette suppression, très ponctuelle au départ, semble bien devenir une tendance de moyen terme. Il se dit, qu'à ce titre, le droit de la fonction publique serait un des prochains domaines concernés.

Dans tous les cas, c'est un amoindrissement du droit des justiciables, quel que soit ce justiciable, y compris les collectivités. Est-ce vraiment aller dans le bon sens ?

ARTICLE 6 **Jurisprudences**

Suppression d'emploi lors d'un congé parental

Publié le 13/06/2019 • Par [La gazette](#) • dans [Jurisprudence RH](#)

Un centre de gestion n'a pas à prendre en charge un agent dont l'emploi a été supprimé alors qu'il était en congé parental.

Recruté par un syndicat mixte comme agents des services techniques, un adjoint technique territorial a été placé en congé parental pendant un an. L'emploi qu'il occupait ayant été supprimé par délibération, l'agent a été réintégré en surnombre dans les effectifs du syndicat mixte. Celui-ci a alors saisi le centre de gestion de la fonction publique territoriale (CDG) compétent d'une demande de prise en charge de cet agent au titre de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984. Cette disposition prévoit en effet la prise en charge par le CDG des seuls fonctionnaires dont l'emploi a été supprimé et qui n'ont pu être reclassés à l'issue d'une période d'un an après cette suppression d'emploi.

Or, un fonctionnaire placé en congé parental ne peut être regardé comme étant toujours affecté sur l'emploi qu'il occupait avant son départ en congé parental ou, plus généralement, sur un emploi de la collectivité. **Ainsi, si l'emploi d'agent des services techniques qu'occupait en l'espèce l'agent avant son congé parental a été supprimé, cette suppression est intervenue alors qu'il se trouvait en congé parental. Les dispositions de l'article 97 n'ont donc pas vocation à s'appliquer.** Dès lors, le centre de gestion n'était pas tenu de prendre en charge le fonctionnaire au titre de ces dispositions.

REFERENCES [CAA Nancy 14 mai 2019 req. n° 17NC01028](#)

Condition d'accès au compte épargne temps pour un contractuel

Publié le 11/06/2019 • Par [La Gazette](#) • dans [Jurisprudence RH](#)

En l'absence de délibération en ce sens, les agents des collectivités locales ne peuvent bénéficier d'une indemnité compensant financièrement les jours épargnés sur leur compte épargne temps.

Une chargée de mission auprès du président d'un conseil général avait été recrutée par un contrat qui a pris fin, à la suite de nouvelles élections départementales, au terme du mandat du président de cette collectivité. L'intéressée a demandé le versement d'une indemnité destinée à compenser les jours de

congés non pris cumulés sur son compte épargne-temps au président du conseil départemental nouvellement élu mais celui a rejeté sa demande.

Or, les agents des collectivités locales ne peuvent bénéficier d'une indemnité destinée à compenser financièrement les jours qu'ils ont épargnés sur leur compte épargne-temps seulement si une délibération de la collectivité dont ils relèvent a prévu cette possibilité. **En l'espèce, aucune délibération du conseil départemental n'a prévu l'indemnisation des jours épargnés en fin de contrat.** Au contraire, une délibération prévoit que le compte épargne-temps des agents de la collectivité ne peut faire l'objet d'une compensation financière. Ainsi, le président du conseil départemental était tenu de rejeter la demande de compensation financière des jours épargnés sur son compte épargne-temps que lui avait adressée l'agent.

REFERENCES [CAA Lyon 2 mai 2019 req. n° 17LY00649](#)



Que faire après l'annulation d'une sanction disciplinaire d'exclusion définitive d'un fonctionnaire territorial ?

Publié le 11/06/2019 • Par [La gazette](#) • dans [Réponses ministérielles RH](#)

Réponse du ministère de la cohésion des territoires : Lorsque le juge annule une sanction disciplinaire, plusieurs cas de figure méritent d'être distingués selon le motif de l'annulation. Si l'annulation a été prononcée en raison d'un vice de forme ou de procédure, l'autorité territoriale peut, à raison des mêmes faits, prendre une nouvelle décision de sanction en tenant compte des irrégularités relevées par le juge. Si la sanction a été annulée en raison de son caractère disproportionné, la nouvelle sanction doit être proportionnelle à la faute commise par l'agent. Dans ces cas, les pièces afférentes à la procédure de discipline n'ont pas à être retirées du dossier individuel de l'agent.

En revanche, si le juge a annulé la sanction au motif que les faits reprochés ne constituent pas une faute, l'autorité territoriale doit en tirer toutes les conséquences et retirer toutes les pièces faisant mention de la décision de sanction qui a fait l'objet d'une annulation comme l'a récemment rappelé un arrêt de la Cour administrative d'appel de Paris du 12 mars 2019 ([CAA Paris, chambre 4, 12 mars 2019, n° 18PA00007](#)). En effet, « la décision par laquelle le juge administratif annule la sanction infligée (...) implique nécessairement que toute mention de cette sanction annulée soit supprimée du dossier de l'intéressé ».

REFERENCES [Question écrite de Jean-Louis Masson, n° 8890, JO du Sénat du 18 avril 2019](#)