

Sommaire

ARTICLE 1	Réforme de la fonction publique: place au débat parlementaire !	2
	La question du temps de travail uniquement dans la FPT.....	2
	Procédure accélérée pour une adoption fin juillet	2
	Pas de remise en cause du statut	3
	Evolutions pour le CSFPT	3
	Une loi technique	3
ARTICLE 2	Fonction publique : contractuel, un statut au rabais	5
	Un recours croissant.....	5
	Près d'un agent de la fonction publique sur cinq est contractuel	6
	Les contractuels représentent plus de la moitié des embauches dans la fonction publique.....	6
	Fonction publique : des contractuels plus nombreux en catégorie C.....	7
	Des contractuels plus souvent à temps partiel dans la fonction publique.....	8
	Fonction publique : des contractuels moins bien payés	8
	Lecture : en 2016, parmi les 1 % des agents de la fonction publique les mieux rémunérés, 7 % sont des contractuels.....	8
	Le Graal de la titularisation	9
	Dans la fonction publique, difficile d'être titularisé pour les contractuels !	9
	Discipliner la main-d'œuvre ?.....	10
	Une transformation profonde de l'emploi public.....	10
ARTICLE 3	Réforme de la justice - Publication de la loi.....	11
ARTICLE 4	Informations Des outils pour réussir sa démarche de VAE	13
ARTICLE 5	Jurisprudences.....	14
	Maintien des droits à l'avancement du fonctionnaire exerçant une activité professionnelle au cours d'une disponibilité.....	14
	Des L'inaptitude physique d'un agent à temps non complet	14

ARTICLE 1 Réforme de la fonction publique: place au débat parlementaire !

Publié le 28/03/2019 • Par [Bénédicte Rallu](#) • dans : [A la une](#), [A la une emploi](#), [A la Une RH](#), [Actu Emploi](#), [France](#), [Toute l'actu RH](#)



Le projet de loi de transformation de la fonction publique, présenté en conseil des ministres le 27 mars et déposé à l'Assemblée nationale le jour-même, comporte 36 articles. Trois de plus que dans la version initiale du 13 février. Le Conseil d'Etat valide globalement le projet et l'articulation entre statut de la fonction publique et ouverture aux contractuels. Les réactions sont mitigées.

La réforme de la fonction publique sera portée au Parlement par deux ministres : Gérald Darmanin, ministre de l'Action et des comptes publics, et Olivier Dussopt, secrétaire d'Etat auprès du ministre. Un attelage qui en effraie plus d'un, notamment dans la territoriale. Les déclarations de l'ancien maire de Tourcoing ces derniers jours sur le temps de travail des fonctionnaires, y compris territoriaux, ne rassurent pas.

La question du temps de travail uniquement dans la FPT

Ce d'autant que, en matière de temps de travail, le projet de loi de transformation de la fonction publique présenté en conseil des ministres le 27 mars ne concerne que la fonction publique territoriale. L'article 18 du texte prévoit d'y harmoniser la durée du travail en y supprimant les régimes dérogatoires aux 1607 heures antérieurs à la loi du 3 janvier 2001. Les collectivités disposeraient de seulement un an après le renouvellement de leurs exécutifs pour délibérer sur la redéfinition des nouveaux cycles de travail, soit avant mars 2021 pour le bloc local, mars 2022 pour les départements et décembre 2022 pour les régions. La coordination des employeurs territoriaux prône une période de deux ans.

Procédure accélérée pour une adoption fin juillet

Le gouvernement souhaite aller vite sur la réforme de la fonction publique, l'objectif étant une adoption avant la fin de la session parlementaire de juillet. A peine présenté en conseil des ministres, le projet a été déposé sur le bureau de l'Assemblée nationale en procédure accélérée (il devrait être examiné en commission des lois à partir du 2 mai). Avec 36 articles, soit trois de plus que la version initiale du 13 février dernier.

Pas de remise en cause du statut

Dans son avis daté du 21 mars, le Conseil d'Etat constate que le projet de loi « est porteur d'importantes réformes » mais l'a globalement validé. Pour l'institution du Palais Royal, celui-ci ne remet pas en cause « les grands principes qui gouvernent la fonction publique française, en particulier l'existence de statuts et la distinction entre l'emploi dans lequel un agent est affecté et le grade dont tout fonctionnaire est titulaire ».

Avec l'élargissement du recours aux contractuels, « le Gouvernement n'entend pas remettre en cause le principe selon lequel, conformément à la conception française de la fonction publique, les emplois permanents de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics administratifs sont occupés par des fonctionnaires régis par un statut ». L'institution regrette toutefois le manque de visibilité sur les conséquences de cette ouverture aux contractuels.

Sur la déontologie et la prévention des conflits d'intérêts (article 16), notamment dans le cadre des allers-retours entre le public et le privé, le Conseil d'Etat a validé les évolutions du cadre déontologique applicable (réorganisation de l'articulation entre la commission de déontologie et référent déontologue, diffusion de la culture de la déontologie...).

Evolutions pour le CSFPT

Parmi les observations du Conseil d'Etat, l'une a porté sur la disposition relative aux instances consultatives de la fonction publique (scindée en deux articles dans la version du 27 mars). L'article 2 prévoit la saisine du seul Conseil commun de la fonction publique (CCFP) pour des projets de textes en lieu et place du Conseil supérieur concerné par un projet de texte. La version du 27 mars n'oblige plus à recueillir l'accord du président du Conseil supérieur concerné comme il était prévu dans le projet initial. Cette solution aurait mis ce président « en porte-à-faux à l'égard des représentants du personnel » a estimé le Conseil d'Etat.

Ce même article 2 modifie également le collège employeur du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale pour permettre une meilleure représentation des grandes communes et des intercommunalités.

Une loi technique

A la conférence nationale de l'emploi territorial organisée par la Fédération nationale des centres de gestion à Paris également ce 27 mars, les réactions étaient mitigées.

Le texte apparaît aux acteurs de la territoriale non pas comme une grande loi de la fonction publique, mais comme un texte technique.

Le porte-parole de la coordination des employeurs territoriaux, Philippe Laurent, également président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, estime le texte « pas insatisfaisant, même s'il n'est pas

parfait ». Le projet de loi ne remet pas en cause le statut et responsabilise les employeurs territoriaux considère-t-il.

Depuis plusieurs semaines, des associations de territoriaux ont admis dans des positions publiques que le texte apportait des évolutions mais qu'il restait nombre d'améliorations à lui apporter à l'instar du [syndicat national des directeurs généraux](#) (SNDGCT) ou de [l'association des DRH des grandes collectivités](#). Le travail avec les parlementaires a largement commencé, les échanges et les rencontres se multiplient pour tenter d'y parvenir.

L'[Association des administrateurs territoriaux](#) (AATF) se montre plus circonspecte, même si elle reconnaît au projet quelques « avancées » (parité, renforcement des pouvoirs des employeurs publics). Mais les mesures liées à la mobilité des fonctionnaires restent largement à l'avantage de l'Etat pour son président, Fabien Tastet, qui considère que « en l'état, le projet de loi ne peut pas être voté ». [L'ADT-Inet](#) réclame de son côté « des engagements nouveaux pour un renforcement de l'évaluation des politiques publiques » et « un label national, pour enrichir la culture managériale dans la fonction publique ».

Globalement cependant, [l'Entente des territoriaux](#) (qui regroupe 7 associations de professionnels de territoriaux dont le SNDGCT, l'AATF et l'ADT-Inet) considère quand même que « la discussion à venir au Parlement du projet de loi constitue une opportunité décisive à saisir. Car il s'agit de déverrouiller l'appareil administratif. »

Les [neuf organisations syndicales représentatives de la fonction publique](#) sont en revanche beaucoup plus braquées car particulièrement mécontentes des mesures sur le dialogue social. Plusieurs d'entre elles appellent à des mobilisations diverses au cours des prochaines semaines et une journée de grève est prévue le 9 mai.

ARTICLE 2 Fonction publique : contractuel, un statut au rabais

SITE : BASTAMAG DU 1/04/2019

Précarité accrue, moindre indépendance : l'augmentation du nombre d'agents n'ayant pas le statut de fonctionnaire interroge l'avenir de l'emploi et des services publics

Emploi à vie, sécurité des carrières : les stéréotypes sur la fonction publique ont été quelque peu écornés ces derniers temps. Car de plus en plus souvent les agents de l'Etat sont des contractuels, qui ne bénéficient pas de toutes les garanties et protections attachées au statut de fonctionnaire. Et le projet de réforme de la fonction publique présenté ce mercredi en Conseil des ministres prévoit, entre autres, d'élargir le recours à cette forme d'emploi, qui coexiste à côté du statut de fonctionnaire sans en garantir les mêmes droits.

Un recours croissant

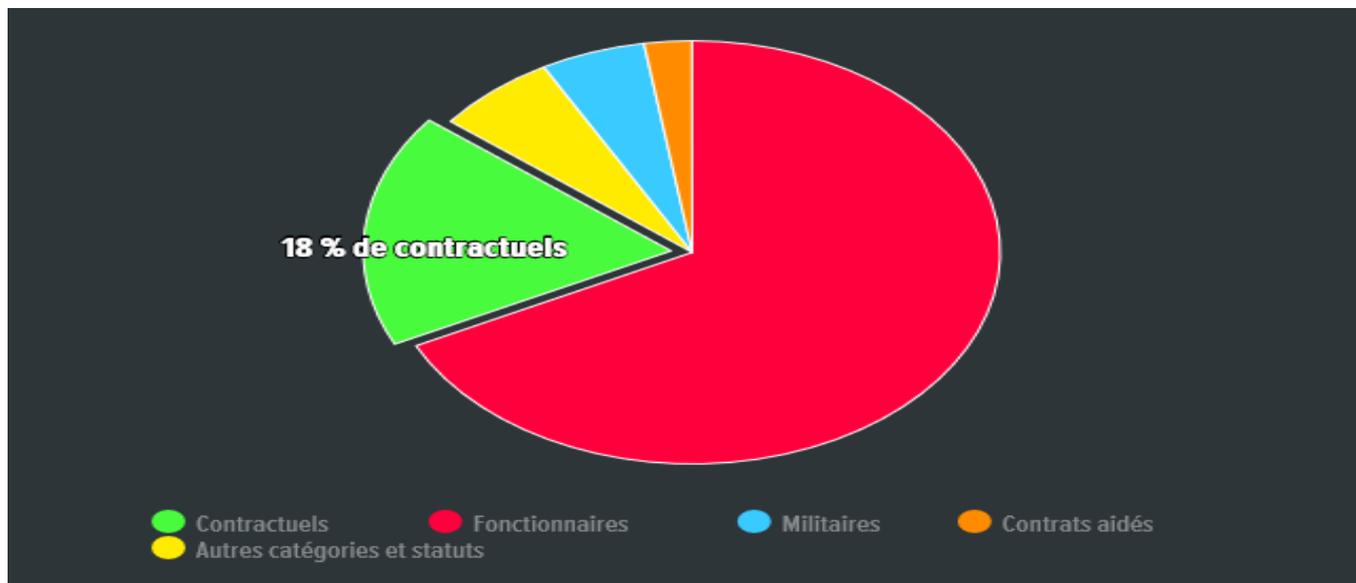
Cette situation n'a certes rien de nouveau : l'Etat employeur recourt aux agents non statutaires dès 1946 ! Mais ceux-ci ne sont réellement reconnus que dans les lois de 1983 et 1984 sur la fonction publique. Le recours aux contractuels y est encore vu comme une anomalie et n'est justifié que dans trois cas précis. Le premier, quand il s'agit de répondre à un besoin permanent « *lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptible d'assurer les fonctions correspondantes* » ou « *lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient* ». Mais cela concerne uniquement les emplois de catégorie A (les plus qualifiés), et la durée maximale du contrat est alors de six ans.

Deuxième cas justifiant le recours aux contractuels : pour répondre à un besoin temporaire (remplacement momentané d'un agent absent, ou pour faire face à un accroissement temporaire d'activité). Le contrat ne peut alors durer plus de douze mois sur une période de dix-huit mois consécutifs. Dans le troisième cas, enfin, le recours au contrat peut être utilisé comme période de prérecrutement avant la titularisation comme fonctionnaire.

Entre 2011 et 2017, le nombre de contractuels est passé de 900 000 à 1 million, et leur part au sein des agents de droit public de 16 % à 17,9 %, voire 19 % dans les fonctions publiques territoriales et hospitalières.

Près d'un agent de la fonction publique sur cinq est contractuel

Part des agents publics selon leur statut, en %

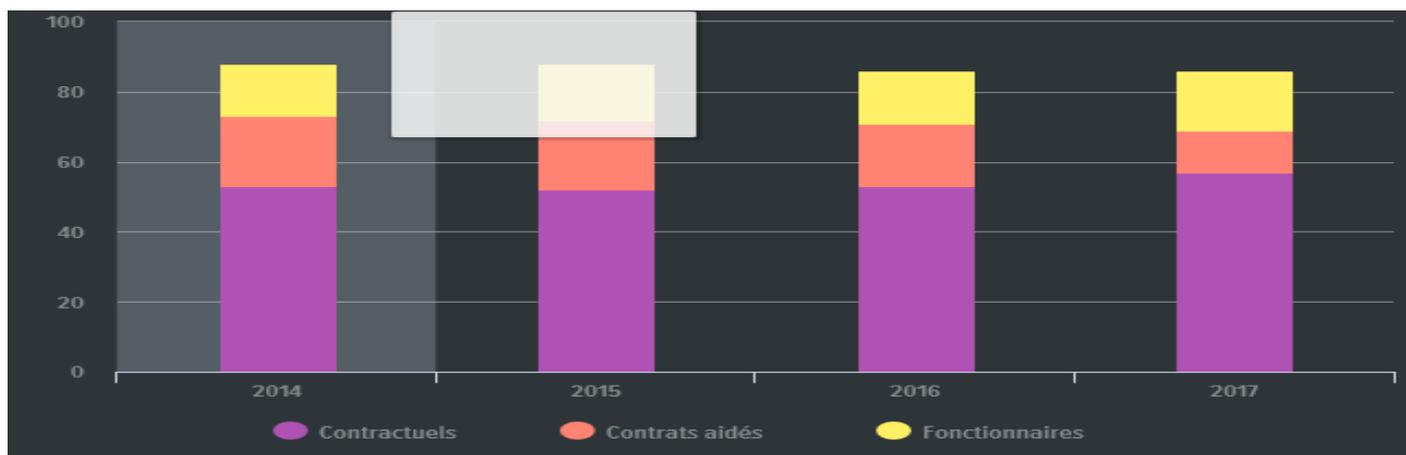


Source : Insee

S'ils sont donc loin d'être majoritaires dans le « stock » de l'emploi public, ils le sont en revanche parmi ceux qui y sont entrés récemment. La prudence toutefois est de mise, car la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et l'Insee ne donnent pas de chiffres sur les recrutements, mais seulement les « entrées ». Celles-ci comprennent, outre les embauches, les retours de congé maternité ou de disponibilité. Mais « ces phénomènes restent minoritaires. Les chiffres des entrées donnent donc une bonne approximation des recrutements », précise la sociologue Aurélie Peyrin, autrice de *Sociologie de l'emploi public* (à paraître en juin 2019 chez Armand Colin). Si les chiffres ne permettent pas de remonter très loin dans le temps, ils montrent néanmoins que les contractuels constituent plus de 50 % des recrutements. La part des contrats aidés, elle, a fortement diminué.

Les contractuels représentent plus de la moitié des embauches dans la fonction publique

Evolution de la part des entrées dans la fonction publique selon le statut, en %



Source : Insee

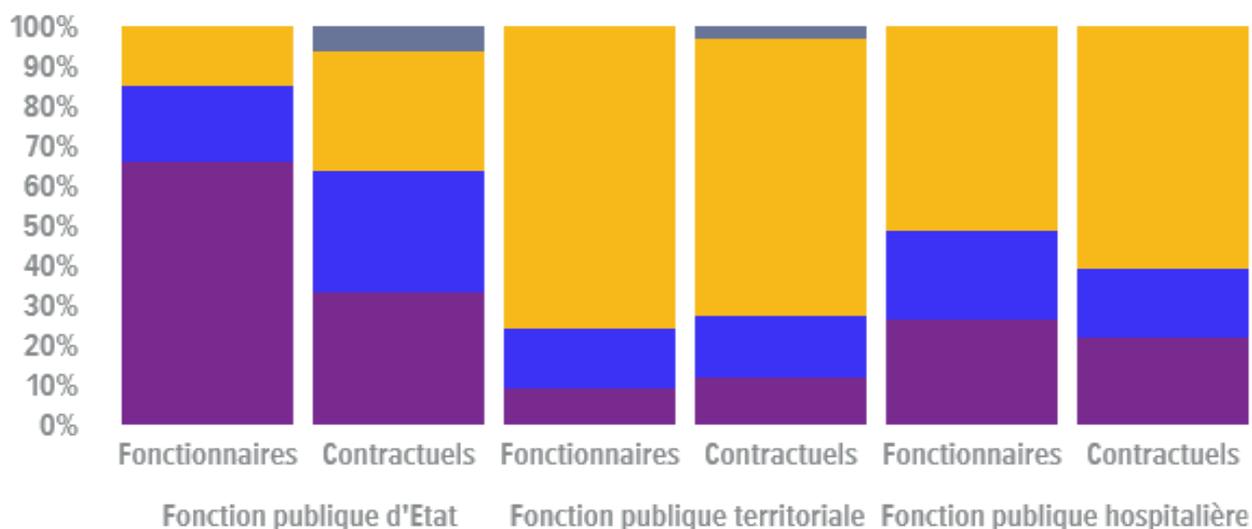
La notion de contractuels de la fonction publique recouvre cependant des réalités très diverses. Quoi de commun entre une économiste chargée de faire tourner des modèles sur la réforme des retraites à Bercy, le personnel d'une cantine scolaire ou un assistant (ou plus souvent une assistante) de service hospitalier ? S'il n'y a pas de chiffres sur les contractuels en contrat à durée indéterminée (CDI) (voir encadré), plusieurs études permettent de tracer des lignes de force.

De manière générale, la proportion de contractuels diminue quand le niveau hiérarchique augmente, à l'exception toutefois de la fonction publique territoriale. Cette dernière compte cependant beaucoup d'agents en catégorie C, que ceux-ci soient fonctionnaires ou contractuels.

Fonction publique : des contractuels plus nombreux en catégorie C

Part des fonctionnaires et des contractuels dans la fonction publique, par catégorie et par branche

Lecture : dans la fonction publique hospitalière, 61,1 % des agents contractuels occupent un poste de Catégorie C.

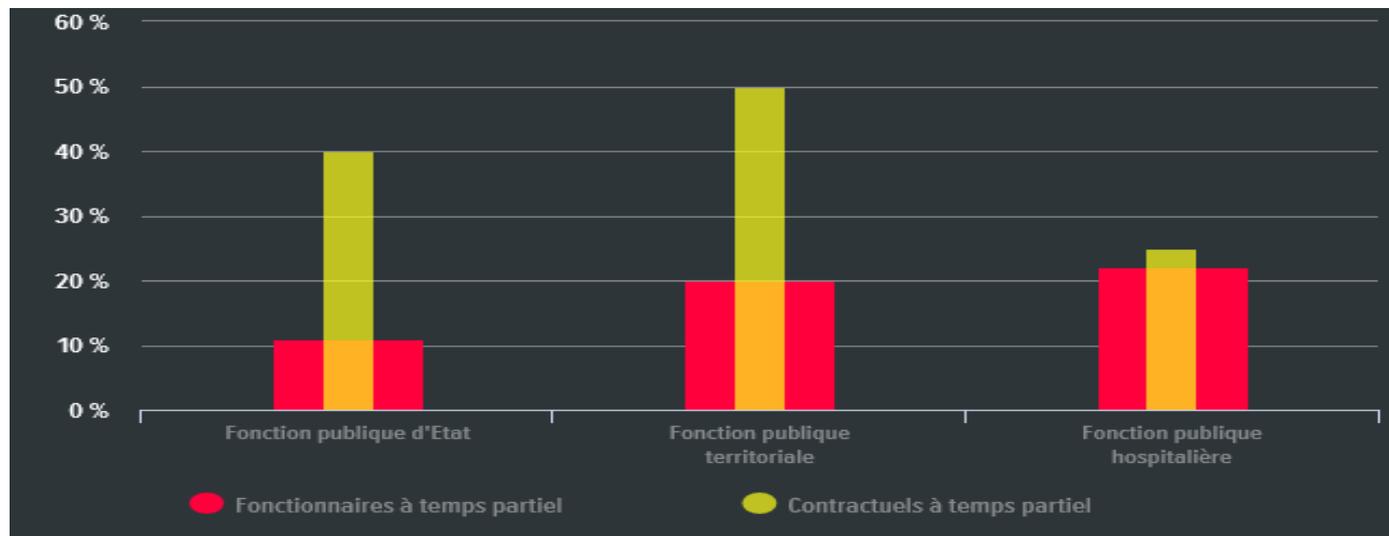


Source : Insee, DGAFP

Les contractuels sont aussi plus souvent exposés au temps partiel. L'écart est particulièrement important dans la fonction publique d'Etat : 40 % des contractuels qui y travaillent sont à temps partiel, contre 11 % des fonctionnaires. « Cette surreprésentation s'explique notamment pour une raison juridique », précise la chercheuse Aurélie Peyrin : « Hormis dans le cas particulier des petites communes de moins de 1 000 habitants, il n'était pas possible légalement de créer des emplois statutaires à temps partiel. »

Des contractuels plus souvent à temps partiel dans la fonction publique

Part des fonctionnaires et contractuels à temps partiel dans la fonction publique, selon la branche (%)

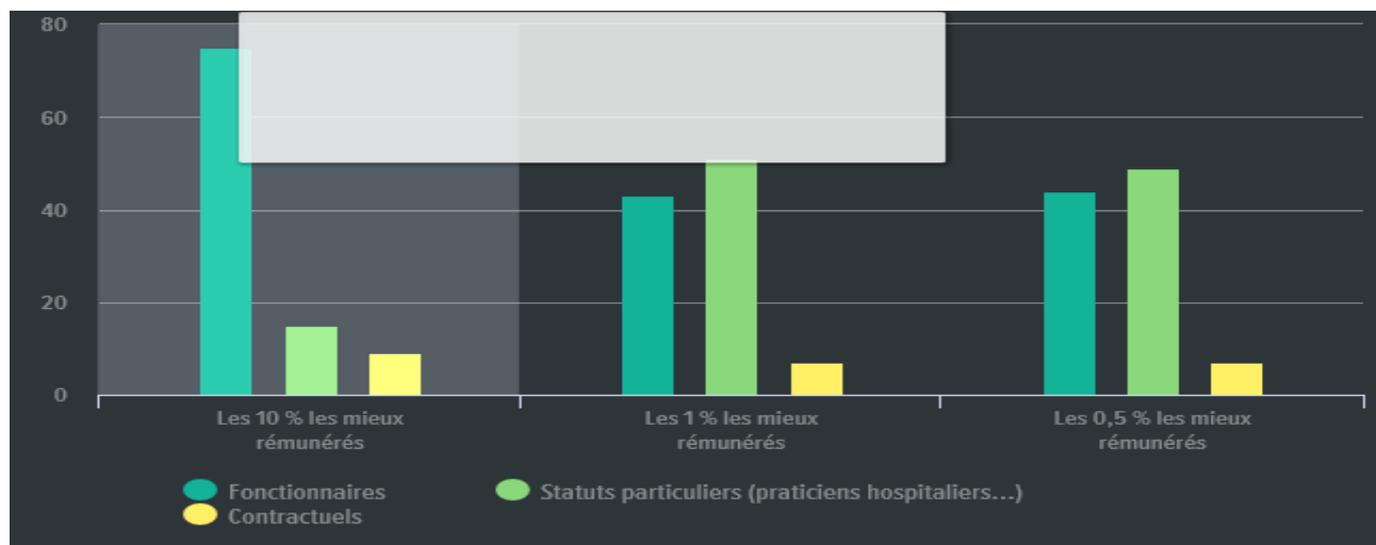


Source : Insee, DGAFP

Temps partiel ou non, les contractuels sont également moins bien payés que les fonctionnaires. En moyenne, un contractuel de la fonction publique d'Etat touche 2 045 euros nets par mois en équivalent temps plein (mais, rappelons-le, ils sont très souvent à temps partiel). Dans une [étude récente sur les hautes rémunérations dans la fonction publique](#), l'Insee indique que seul 1 % des contractuels touche plus de 6 410 euros nets par mois (c'est le seuil retenu pour définir une rémunération haute), contre 92 % des chefs de service et sous-directeurs d'administration centrale et 34 % des praticiens hospitaliers.

Fonction publique : des contractuels moins bien payés

Lecture : en 2016, parmi les 1 % des agents de la fonction publique les mieux rémunérés, 7 % sont des contractuels.



Source : Insee

Les contractuels représentent 5,4 % des agents qui touchent une rémunération supérieure à 6 410 euros nets par mois, contre 42 % pour les praticiens hospitaliers, mais seulement 1,5 % pour les personnels titulaires de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Le Graal de la titularisation

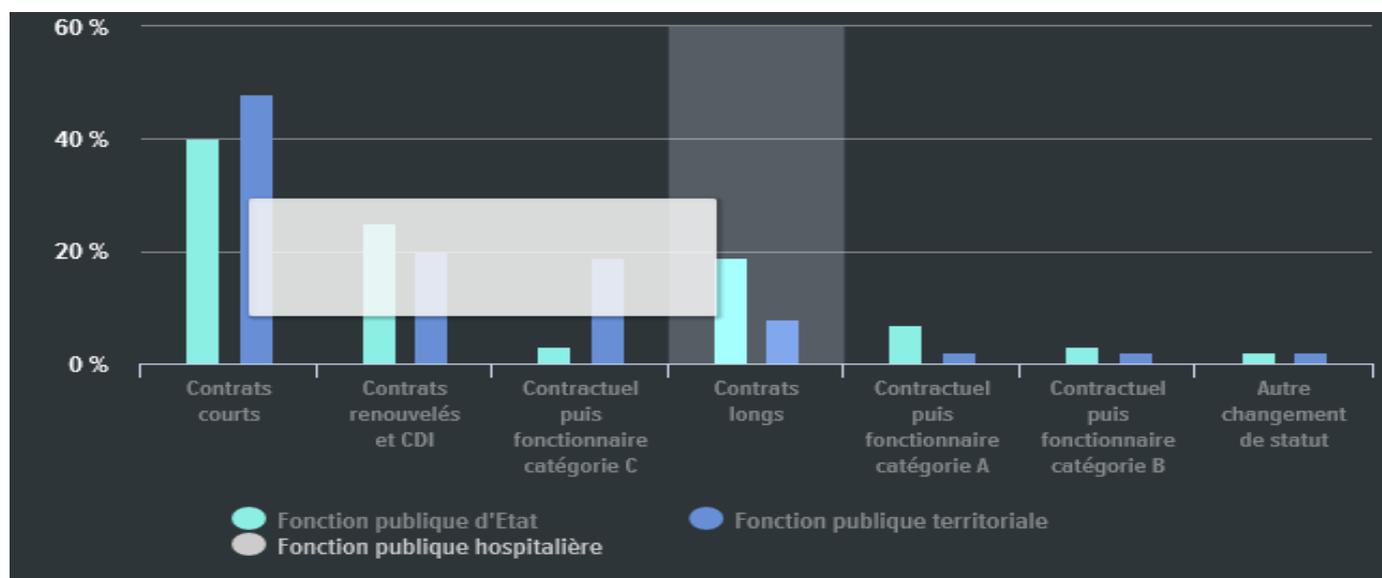
On pourrait, certes, imaginer que le statut de contractuel soit un marchepied vers un statut plus pérenne. De telles trajectoires existent bien, mais elles sont loin d'être les plus fréquentes, comme le montre [une étude de la DGAFP](#). Les auteurs ont observé les trajectoires professionnelles de 80 000 contractuels entre 2011 et 2015. Ils ont repéré sept grands types de trajectoires.

Le groupe le plus nombreux est constitué de salariés n'ayant effectué que des contrats très courts sur la période, « *en moyenne trois trimestres actifs* » entre 2011 et fin 2015, soit quelques mois : ils représentent entre 40 % et 48 % des effectifs selon la branche. Les « contrats longs » rassemblent, eux, des contractuels cumulant plusieurs trimestres actifs consécutifs (deux ans en moyenne), mais qui ont pour la plupart quitté la fonction publique en 2015. Les « contrats longs renouvelés ou CDI » sont ceux qui ne changent pas de statut pendant la période. Les quatre autres trajectoires correspondent à des changements de statut au cours de la période, qu'ils deviennent fonctionnaires ou changent de statut (militaire, contrat aidé, professeur de l'enseignement privé sous contrat, etc.).

Dans la fonction publique, difficile d'être titularisé pour les contractuels !

Situation fin 2015 des contractuels entrés en 2011 dans la fonction publique (%)

Source : Insee, DGAFP



Les contrats longs (deux ans en moyenne) sont une particularité de la fonction publique d'Etat. Ce sont par exemple des postes d'assistant d'éducation ou d'Ater à l'université, qui ne mènent que partiellement à une titularisation. Titularisation qui est particulièrement difficile à obtenir au sein de la fonction publique d'Etat.

Les fonctions publiques territoriale et hospitalière, elles, comptent beaucoup de catégories C, et donc de titularisations sans concours, où le contrat sert de pré-embauche.

« Il y a une petite armée de contractuels qui vont de contrat en contrat et ont plus de mal que les autres à être pérennisés » Aurélie Peyrin, sociologue

« La fonction publique recourt à des agents très temporaires, observe la sociologue Aurélie Peyrin. L'argument avancé est souvent celui des "besoins du service". Ce peut être le cas d'une personne qu'on teste et qui, si elle convient, sera recrutée pour une durée plus longue ou titularisée. Mais ce sont aussi des cas où l'employeur public dit "on pourra te recruter pour deux mois, et peut-être qu'on pourra te renouveler, mais on ne sait pas" : il y en a beaucoup à l'université, souvent dans des emplois administratifs. Ou encore des informaticiens qu'on balade d'un établissement à l'autre. Il y a une petite armée de contractuels qui vont de contrat en contrat et ont plus de mal que les autres à être pérennisés. »

Discipliner la main-d'œuvre ?

A côté des statistiques, des études qualitatives, comme [celle menée par Aurélie Peyrin](#) auprès de statisticiens contractuels employés dans les ministères, montrent que le recours aux contractuels signifie souvent un retour à une relation professionnelle entre salarié et employeur marquée par un certain arbitraire, là où l'instauration de concours de recrutement avait justement eu pour objectif, historiquement, d'y mettre fin. Cela concerne par exemple la rémunération ou le renouvellement du contrat : il n'y a pas de négociation, la culture administrative continue de prévaloir (« *on ne négocie pas avec l'Etat employeur* »). Ce, même si les pratiques de recrutement varient d'un ministère à l'autre et d'un individu à l'autre.

L'agent contractuel est placé dans une situation précaire tout en étant soumis à des règles et pratiques contraignantes spécifiques aux fonctionnaires

« La relation d'emploi contractuelle a ainsi pour principal effet d'inscrire l'agent dans une relation de dépendance vis-à-vis du chef », indique l'article. L'agent contractuel doit donc faire avec une situation professionnelle plus précaire que s'il était statutaire, tout en étant de fait soumis à un certain nombre de règles ou de pratiques contraignantes qui sont celles qui s'imposent aux fonctionnaires. *« Malgré les réformes successives et la mise en place d'outils de gestion censés moderniser la gestion des fonctionnaires, leur effet réel sur l'individualisation des carrières et des rémunérations des agents statutaires apparaît encore limité. Par contraste, le recrutement sur contrat offre aux encadrants de proximité et aux responsables hiérarchiques un véritable outil pour discipliner la main-d'œuvre : leur avis est primordial »,* conclut la chercheuse.

Une transformation profonde de l'emploi public

Deux régimes d'emploi coexistent aujourd'hui dans la fonction publique. Présentés comme complémentaires par les gouvernants, ils n'offrent pas les mêmes garanties en matière de retraite, de sécurité ou encore de carrière. Au-delà de la dualité entre fonctionnaires et contractuels et de la diversité que recouvre chacune de ces catégories, on constate aussi une dualité dans les structures, et la part croissante accordée aux établissements publics administratifs (EPA), nationaux ou territoriaux (Agence

ationale de l'habitat, Caisse nationale des autoroutes, agences de l'eau, Agence française pour la biodiversité, Agence nationale de la recherche, agences régionales de santé...).

Le tableau est plus inquiétant encore si l'on élargit la focale de la fonction publique au service public. Au sens de l'Insee, la fonction publique recouvre les emplois régis par le droit public : les fonctionnaires bien sûr, mais aussi les contractuels, qui dépendent d'un régime de droit public distinct du code du travail, et parallèle au régime statutaire des fonctionnaires, plus favorable. Mais s'intéresser à l'ensemble des organismes qui remplissent des missions de service public oblige alors à inclure les services financés par l'impôt, comme les caisses de sécurité sociale ou l'Urssaf, mais dont les agents sont régis par des contrats de droit privé.

Or, déléguer la mise en œuvre des services publics de santé, d'emploi, d'énergie, de culture, ou d'éducation à des opérateurs de droit privé constitue l'un des axes de réforme préconisée par l'actuel gouvernement, comme en témoigne le récent rapport du Comité action publique 2022, « Service public : se réinventer pour mieux servir ». Toute la conduite des politiques publiques pourrait, à terme, être déléguée à des opérateurs sous tutelle de l'Etat.

Recours accru aux contractuels, part croissante des établissements publics administratifs, missions de service public déléguées à des opérateurs privés : ces évolutions multiformes sont le signe d'une transformation en profondeur de l'action publique et des modalités d'intervention de la puissance publique. A l'œuvre depuis plusieurs années, elles se font à bas bruit alors qu'elles témoignent d'évolutions fondamentales.

ARTICLE 3 Réforme de la justice - Publication de la loi

Mis en ligne par ID CiTé le 25/03/2019



LOI n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice

>> **Articles concernant notamment les collectivités territoriales**

- Article 40 - contentieux du stationnement payant
- Article 64 - indemnisation des victimes d'actes de terrorisme
- Article 90 - extension ou construction d'établissements pénitentiaire

Les principales mesures :

Parquet national antiterroriste - Dirigé par un procureur de la République antiterroriste, ce PNAT se substituera au parquet de Paris pour le traitement des infractions terroristes, des crimes contre l'humanité, des crimes et délits de guerre, et encore des crimes de tortures.

Tribunal criminel départemental - Un tribunal criminel (ou cour criminelle) pour juger, par cinq magistrats, des crimes punis de 15 à 20 ans de prison sera expérimenté dans certains départements . Environ 60%

des affaires jugées concerneraient des crimes sexuels, pour lesquels 80% des victimes sont des femmes. Les cours d'assises continueront, elles, à juger les crimes passibles de plus de vingt ans, et l'ensemble des crimes en appel.

Réforme de la justice des mineurs - Le gouvernement reformera, par ordonnance, l'ordonnance du 2 février 1945.

Organisation de la justice

- Fusion administrative du tribunal d'instance et du tribunal de grande instance (TGI).
- Possibilité pour les TGI de créer entre eux des pôles spécialisés pour des contentieux techniques.

Numérisation

- Numérisation complète de la procédure, de la plainte jusqu'au jugement.
- Les victimes pourront, si elles le souhaitent, porter plainte en ligne et ne plus se déplacer obligatoirement au commissariat ou en brigade de gendarmerie.
- Possibilité de procédures écrites sans audience qui se dérouleront à distance de manière dématérialisée pour certains litiges, avec l'accord des parties.

Adaptation et exécution des peines

- Amendes forfaitaires pour les délits de vente d'alcool à des mineurs et d'usage de stupéfiants (200 euros dans ce cas).
- Eviter de courtes peines d'emprisonnement. En dessous d'un mois, les peines d'emprisonnement sont interdites. Entre un et six mois, la peine s'exécute par principe dehors, sous bracelet électronique, dans un centre de semi-liberté ou en placement extérieur.
- Seules les peines inférieures ou égales à un an ferme pourront obtenir un aménagement de peine.
- Travail d'intérêt général développé. Il pourra être exécuté dans le cadre des aménagements de peine ou comme obligation d'un sursis probatoire.
- Une libération sous contrainte aux deux tiers de la peine sera systématisée pour les détenus condamnés à une peine inférieure ou égale à cinq ans, pour éviter les sorties "sèches".

Règlement amiable - Conciliation gratuite, médiation... Les modes de règlement amiable des différends vont être favorisés. Ainsi, dans un procès, le juge pourra statuer sur des questions de principe comme la responsabilité d'un dommage puis renvoyer les parties vers la médiation pour l'évaluation des réparations.

Présence d'un avocat - obligatoire pour un certain nombre de contentieux techniques comme ceux des baux ruraux, de l'expropriation ou en matière douanière.

Simplification du divorce - Suppression de l'audience de conciliation avant de pouvoir introduire la phase de divorce proprement dite

Le Conseil constitutionnel a notamment censuré l'article 7 de la loi, visant à confier aux caisses d'allocations familiales, à titre expérimental et pour une durée de trois ans, la délivrance de titres exécutoires portant sur la modification du montant d'une contribution à l'entretien et à l'éducation des enfants.

[JORF n°0071 du 24 mars 2019 - NOR: JUST1806695L](#)

LOI organique n° 2019-221 du 23 mars 2019 relative au renforcement de l'organisation des juridictions

[JORF n°0071 du 24 mars 2019 - NOR: JUSB1807186L](#)

ARTICLE 4 Informations Des outils pour réussir sa démarche de VAE

Mis en ligne par ID CiTé le 01/04/2019

Le CNFPT propose un dispositif complet d'information sur la validation des acquis de l'expérience (VAE) dans la fonction publique territoriale. Sous forme de plaquette, de fiches, clips animés ainsi que de liens vers les organismes, ces ressources sont destinées :

- aux agents territoriaux : pour faciliter leur compréhension des étapes et attendus lorsqu'ils souhaitent s'engager dans une démarche de VAE.

- aux services ressources humaines des collectivités territoriales qui accompagnent en interne les agents dans cette démarche.

Regroupées autour de plusieurs thématiques, ces ressources permettent de s'informer de façon globale, de comprendre l'outil, d'identifier s'il correspond au projet professionnel et de qualification, et de le distinguer des autres outils existants que sont la reconnaissance en équivalence du diplôme, le bilan de compétences, les concours.

Des clips animés viennent compléter les ressources déjà disponibles et permettent d'appréhender rapidement certaines étapes de la démarche.

Retrouvez [ces clips](#) et toutes les ressources disponibles [Sur la page dédiée](#) du portail internet.

ARTICLE 5 **Jurisprudences**

Maintien des droits à l'avancement du fonctionnaire exerçant une activité professionnelle au cours d'une disponibilité

Publié le 28/03/2019 • Par [Gabriel Zignani](#) • dans :

Un décret du 27 mars modifie les décrets « positions » des trois versants de la fonction publique en vue de prévoir les modalités de prise en compte de l'activité professionnelle exercée par un fonctionnaire en disponibilité ainsi que la procédure lui permettant de bénéficier du maintien de ses droits à l'avancement. De plus, le décret **allonge la durée initiale de la disponibilité pour convenances personnelles à cinq ans** et instaure une obligation de retour dans l'administration d'au moins dix-huit mois continus pour le fonctionnaire souhaitant renouveler cette disponibilité au-delà d'une première période de cinq ans.

Par ailleurs, le décret simplifie les règles de départ en disponibilité des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat et soumis à un engagement à servir.

Enfin, il modifie les dispositions du [code de justice administrative](#) et du [décret n° 2008-15 du 4 janvier 2008](#) relatif à la mobilité et au détachement des fonctionnaires des corps recrutés par la voie de l'Ecole nationale d'administration afin de les mettre en cohérence avec l'[article 51 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat tel que modifié par la [loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018](#) pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

REFERENCES Décret n° 2019-234 du 27 mars 2019, JO du 28 mars

Des L'inaptitude physique d'un agent à temps non complet

Publié le 29/03/2019 • Par La Gazette • dans : [Jurisprudence](#), [Jurisprudence RH](#)

Le licenciement pour inaptitude d'un fonctionnaire territorial dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à 28 heures hebdomadaires implique la réunion de deux conditions : le fonctionnaire doit avoir été reconnu définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions et le comité médical départemental doit avoir conclu à l'impossibilité de son reclassement dans un autre emploi.

REFERENCES CAA Nancy 17 janvier 2019 req. n°18NC00138



Syndicat départemental
des collectivités territoriales 33

LES BREVES

REVUE DE PRESSE

N° 13 -2019