

## Sommaire

<b>ARTICLE 1 Fonction publique : les quatre propositions clés de la réforme</b> .....	2
La suppression de 50 000 postes dans la fonction publique d'Etat d'ici à 2022 .....	2
Des aides substantielles pour les candidats au départ .....	3
Des possibilités étendues de recruter des fonctionnaires hors statut .....	4
Rémunération au mérite pour tous et «indicateurs d'efficacité» .....	4
<b>ARTICLE 2 Le temps partiel thérapeutique pourra d'emblée être prescrit par le médecin</b> .....	5
La fonction publique avait déjà assoupli certaines règles .....	6
La dématérialisation des arrêts de travail.....	6
Désamorcer la dramatisation .....	6
<b>ARTICLE 3 Le non-titulaire... un agent sous contrat.....</b>	7
Période d'essai.....	8
Insuffisance professionnelle .....	8
<b>ARTICLE 4 Jurisprudences</b> .....	9
Le lien entre la notion d'accident de service et une tentative de suicide .....	9
Un changement d'affectation peut être susceptible de recours .....	9
Pas de fin anticipée du détachement d'un agent en l'absence de perte de confiance .....	10

---

# ARTICLE 1 Fonction publique : les quatre propositions clés de la réforme

Publication du Journal Le Parisien du 29 octobre 2018



Le gouvernement envisage la suppression de 50 000 postes de fonctionnaires d'Etat.

Réduction des effectifs et réforme du statut des fonctionnaires, le gouvernement a confirmé ce lundi son objectif de réformer en profondeur les services publics. En voici les grandes lignes.

Près de neuf mois après le premier comité interministériel sur la transformation publique, le Premier ministre Edouard Philippe a présenté ce lundi [les grandes lignes de la réforme de l'Etat](#). Retour sur les principales propositions du gouvernement, dont certaines, décoiffantes, suscitent déjà une levée de boucliers des syndicats de la fonction publique.

## La suppression de 50 000 postes dans la fonction publique d'Etat d'ici à 2022

L'idée sera d'abord de « réfléchir aux missions prioritaires, ministère par ministère, avant de se poser la question des moyens », et donc des postes à garder ou supprimer, explique-t-on chez le ministre de l'Action et des Comptes publics, Gérard Darmanin.

Exemple ? Aujourd'hui, pour le paiement des amendes, les contribuables paient encore en liquide. « Bientôt, on va recourir à des partenaires privés pour effectuer ce travail de récolte du numéraire », décrypte-t-on au gouvernement.

## 5,5 millions de fonctionnaires

Effectifs au 31 décembre 2016.



« Nous avons appris, sans aucun débat, que [1 600 postes allaient disparaître au ministère des Sports](#) alors que la France organise les Jeux olympiques de 2024 », s'étonne pour sa part Luc Farré, à l'Unsa, pour qui « l'arrivée du numérique », chère au gouvernement, ne peut justifier de disparition brutale des emplois.

## Des aides substantielles pour les candidats au départ

Le gouvernement confirme la mise en place de « plans de départs volontaires » dans la fonction publique. Ces plans permettront aux fonctionnaires de « rester » ou de « partir » avec « 24 mois de salaire » et « la possibilité de toucher le chômage, ce qui n'était pas le cas jusqu'ici ».

Actuellement, environ un millier d'agents utilisent cette possibilité de départ chaque année.

Autre différence : alors que l'indemnité de départ pouvait être prise jusqu'à 5 ans avant la retraite, un agent pourra désormais la faire jouer jusqu'à 2 ans avant. Luc Farré plaide, lui, pour la mise en place de « congés de formation » qui permettraient la reconversion des fonctionnaires. A l'image de ce qui a été fait avec les militaires qui souhaitent quitter l'armée, une « agence de reconversion » sera par ailleurs créée pour les aider. Elle devrait voir le jour au second semestre 2019.

## Des possibilités étendues de recruter des fonctionnaires hors statut

Ce dimanche, Gérald Darmanin avait provoqué l'inquiétude des syndicats en annonçant la « généralisation » de la possibilité du recrutement hors-statut dans la fonction publique. « Il y aura la possibilité de passer par le statut ou par le contrat », confirme le gouvernement.

« L'idée est de donner davantage de souplesse aux administrations dans leur recrutement ». L'exécutif a également évoqué son intention d'étendre les exceptions prévoyant l'emploi de contractuels sur des postes permanents, notamment pour les tâches administratives par exemple.

« C'est une attaque frontale contre le statut de fonctionnaire, martèle Sébastien Delavoux, de la CGT service public. Le gouvernement applique la même méthode qu'à la SNCF et entend maintenir les gens sous pression en leur faisant signer des contrats précaires ».

## Rémunération au mérite pour tous et «indicateurs d'efficacité»

« Nous ferons la rémunération au mérite pour tous, qui reposera sur les évaluations faites par les managers, précise-t-on au ministère des comptes publics. Aujourd'hui, les progressions sont trop automatiques et ne permettent pas de distinguer les bons des moins bons ».

Les indicateurs de satisfaction des usagers de certaines administrations ou entités seront aussi systématisés et rendus publics. Ce sera le cas pour les impôts bien sûr, mais aussi pour les tribunaux, les caisses de sécurité sociale, les gendarmeries, etc. « Ces méthodes démagogiques nuiront à terme à la mission de service public », s'inquiète-t-on à l'Unsa tandis que la CGT service public tempête contre des méthodes qui renforceront la concurrence entre les agents.

---

## **ARTICLE 2 Le temps partiel thérapeutique pourra d'emblée être prescrit par le médecin**

Publié le 31/10/2018 • Par [La Gazette](#) • dans : [Toute l'actu RH](#)



Un amendement gouvernemental au projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 fait sauter plusieurs verrous pour les salariés et agents qui veulent demander un temps partiel thérapeutique et prévoit la dématérialisation progressive des arrêts de travail.

Les ministres de la Santé et du Travail ont reçu le 19 octobre les premières conclusions de la mission sur les arrêts de travail confiée le 26 septembre par le Premier ministre à Stéphane Oustric, professeur en médecine générale, Jean Luc Bérard directeur des ressources humaines de Safran et Stéphane Seiller conseiller-maître à la cour des comptes.

« Agir pour permettre un retour plus rapide au travail, dès que l'état de santé du salarié le permet, doit être un objectif central des politiques publiques » écrivent-ils. Sans attendre, le Gouvernement a traduit l'une de leurs propositions en un amendement au projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) pour 2019, adopté par les députés le 26 octobre en première lecture. Expliquant que « le temps partiel thérapeutique constitue un levier majeur de prévention de la désinsertion professionnelle pour les assurés malades », il prévoit que les médecins pourront prescrire d'emblée des temps partiels thérapeutiques, c'est-à-dire sans passer d'abord par un arrêt à temps complet et sans attendre l'accord préalable de la caisse primaire. La suite se passe entre l'employeur et le salarié...

Les modalités de calcul de l'indemnité journalière versée en cas de travail à temps partiel thérapeutique ainsi que sa durée de versement seront déterminées par décret en Conseil d'État.

---

## La fonction publique avait déjà assoupli certaines règles

---

La portée de cette réforme du temps partiel thérapeutique (souvent appelé à tort « mi-temps thérapeutique ») est très importante, y compris pour les trois versants de la fonction publique qui, avec

l'article 8 de l'ordonnance n°2017-53 du 17 janvier 2017, viennent déjà de connaître un assouplissement des règles :

- La reprise à temps partiel thérapeutique y est désormais possible avant six mois continus d'arrêt maladie (dès le premier jour) ;
- Les modalités d'octroi du temps partiel thérapeutique sont également simplifiées : l'avis du comité médical ou de la commission de réforme est uniquement requis dans le cas où les avis du médecin agréé et du médecin traitant divergent.

Pour rappel, les fonctionnaires peuvent être autorisés à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique après un congé de maladie, un congé de longue maladie (CLM), un congé de longue durée (CLD) ou un congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis).

Une circulaire du 15 mai 2018 fournit une notice explicative.

---

## La dématérialisation des arrêts de travail

---

Le même amendement au PLFSS 2019 rend obligatoire la dématérialisation des arrêts de travail - aujourd'hui, seuls 40 % se font en ligne. Cette dématérialisation qui se fera progressivement jusqu'au 31 décembre 2021 devrait permettre d'alléger les coûts de gestion, de simplifier les échanges... et de faciliter les contrôles pour les arrêts de moins d'une semaine. En effet, actuellement, un patient dispose de 48 heures pour envoyer par courrier sa feuille d'arrêt à sa caisse d'assurance-maladie et à son employeur et ce délai les complique. Or, ce sont eux qui connaissent la plus forte hausse (même s'ils ne pèsent que 4 % de la dépense globale).

Désamorcer la dramatisation

---

Il s'agit, là aussi, de l'une des premières propositions des trois experts missionnés par le Premier ministre. Mais, clairement, leur rapport d'étape s'emploie à désamorcer la dramatisation entretenue sur l'augmentation des indemnités journalières. Selon eux, les causes en sont attribuables en grande partie, d'une part à « la dynamique conjoncturelle à travers l'augmentation de la masse salariale du secteur privé » et d'autre part, aux « conséquences de l'augmentation du taux d'activité des seniors », liée au recul de l'âge légal de départ à la retraite. Avec, à la clé pour les deux une hausse des recettes de l'assurance-maladie... ce qu'ils n'écrivent pas. Ou pas encore puisque leur rapport définitif est attendu pour décembre.

## **ARTICLE 3    Le non-titulaire... un agent sous contrat**

Publié le 30/10/2018 • Par La Gazette, Toute l'actu RH



Le débat sur le recrutement de contractuels aux postes de direction générale ne doit pas faire oublier l'évidence : de tels agents sont dans une relation juridique bilatérale.

Le département des Deux-Sèvres fait appel aux services d'un journaliste territorial dans le cadre d'une mise à disposition par le centre départemental de gestion (CDG) des Deux-Sèvres. A l'issue de cette mise à disposition (de un mois), l'agent est engagé par le département. Le contrat stipule une période d'essai de trois mois. Mais peu avant la fin de ladite période d'essai, le président du conseil départemental prononce son licenciement pour insuffisance professionnelle.

La cour administrative d'appel de Bordeaux (1) condamne le département à des indemnités pour licenciement abusif : le journaliste devait être regardé comme employé par le département dès sa mise à disposition et considère, en outre, que le contrat avec le département ne pouvait légalement prévoir une période d'essai. Double erreur, selon le Conseil d'Etat (2).

---

## Période d'essai

---

Les CDG ont la possibilité de mettre des agents à disposition des collectivités en vue d'assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles, d'effectuer des missions temporaires ou en cas de vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu (loi du 26 janvier 1984, art. 25).

Une période d'essai, dont la durée n'excédera pas trois mois, peut être prévue par l'acte d'engagement (décret du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires, art. 38). C'est là que se niche, selon le Conseil d'Etat, la première erreur de droit commise par la cour administrative d'appel : une collectivité qui accueille un agent contractuel mis à disposition par un CDG n'est pas regardée comme son employeur, car il n'existe alors aucun contrat entre l'administration d'accueil et l'agent.

La durée des missions accomplies par l'agent pour le compte de l'employeur dans le cadre de sa mise à disposition doit être déduite de la période d'essai prévue par le nouveau contrat.

Dans l'hypothèse où la collectivité, à l'issue de la mission qu'il a assurée en étant mis à disposition par un CDG, conclurait avec l'agent un contrat en vue de la poursuite de ses fonctions, c'est bien d'un contrat nouveau dont il s'agit. Lequel peut prévoir une période d'essai, y compris lorsqu'il a pour objet les mêmes fonctions que celles assurées par l'agent durant la période de mise à disposition par le CDG. Le Conseil d'Etat confirme cependant que la durée des missions accomplies par l'agent pour le compte de l'employeur dans le cadre de sa mise à disposition doit être déduite de la période d'essai prévue par le nouveau contrat.

---

## Insuffisance professionnelle

---

Et c'est là qu'intervient la seconde erreur commise par la cour : l'illégalité de la clause d'un contrat prévoyant une période d'essai n'a de toute façon pas, par elle-même, pour effet de rendre illégale la décision par laquelle l'administration met fin à un contrat pour insuffisance professionnelle à l'issue d'une période d'essai. Il appartient au juge saisi d'une demande indemnitaire au titre d'une décision de licenciement prise à l'issue d'une période d'essai de vérifier, d'abord, si les motifs de la décision sont de nature à justifier le licenciement. Ce que n'a pas fait la cour.

Une affaire qui illustre que le recrutement de contractuels n'est pas forcément gage de simplicité juridique en cas de contentieux

**REFERENCES** [CE, 10 octobre 2018, req. n° 41](#)



## ARTICLE 4      **Jurisprudences**

### **Le lien entre la notion d'accident de service et une tentative de suicide**

Publié le 30/10/2018 • Par La Gazette • dans : [Jurisprudence](#), [Jurisprudence RH](#)

Constitue un « accident de service », le suicide ou la tentative de suicide intervenant sur le lieu et dans le temps du service, en l'absence de circonstances particulières le détachant du service. Il en va également ainsi, en dehors de ces hypothèses, si le suicide ou la tentative de suicide présente un lien direct avec le service.

**REFERENCES** [CAA Bordeaux 24 septembre 2018 req. n°16BX03075](#)

### **Un changement d'affectation peut être susceptible de recours**

Publié le 29/10/2018 • Par La Gazette • dans : [Jurisprudence](#), [Jurisprudence RH](#)

Les mesures prises à l'égard d'un agent public qui, compte tenu de leurs effets, ne leur font pas grief, constituent de simples mesures d'ordre intérieur insusceptibles de recours.

A la suite d'un différend avec son supérieur hiérarchique, un agent technique initialement affecté au service des espaces verts d'une commune, a été muté aux travaux de nettoyage des rues, puis aux travaux de ménage des locaux communaux.

En l'espèce, l'agent assurait au sein du service des espaces verts et au regard de ses compétences en horticulture, l'encadrement d'une équipe technique d'au moins cinq agents et a perçu à ce titre la nouvelle bonification indiciaire. Ses nouvelles fonctions d'entretien des rues et des locaux communaux lui ont fait perdre ses fonctions d'encadrement et ont entraîné la suppression de la NBI. Aussi, et alors même que ce changement d'affectation ne porte pas atteinte aux droits statutaires de l'agent ni à ses droits et libertés fondamentaux, les changements d'affectation en litige bouleversent de manière suffisamment importante les conditions de travail de l'intéressé : par conséquent, ils ne peuvent être qualifiés de mesure d'ordre intérieur et sont donc susceptibles de recours. Enfin, même si ces mutations sont intervenues dans l'intérêt du service et de l'agent, celui-ci avait droit à la communication de son dossier.

REFERENCES CAA Marseille 14 septembre 2018 req. n° 17MA02547

## ➔ Pas de fin anticipée du détachement d'un agent en l'absence de perte de confiance

Publié le 05/11/2018 • Par La Gazette • dans : [Jurisprudence RH](#)

En l'absence d'éléments permettant d'établir la perte de confiance de l'autorité territoriale à l'égard de son directeur des services techniques, la fin anticipée de son détachement est illégale.

Le litige porte en l'espèce sur la fin anticipée du détachement d'un ingénieur en chef territorial, dans l'emploi fonctionnel de directeur général des services techniques d'une communauté d'agglomération.

Pour mettre fin au détachement de l'intéressé, l'autorité territoriale a retenu une perte de confiance à son égard, liée à des difficultés organisationnelles ne permettant pas la mise en œuvre du projet de territoire et un manque de réactivité des équipes face aux demandes urgentes d'intervention.

Toutefois, l'intéressé a fait l'objet de notations favorables et s'est vu chaleureusement remercié par l'ancien président de la communauté d'agglomération pour le travail accompli pendant l'exercice de ses fonctions. Contrairement à ce qu'indique l'autorité territoriale, il a présenté une proposition d'évolution et d'organisation, par une note, pour les procédures d'intervention des équipes techniques et s'est investi dans le projet d'aménagement d'un parc naturel. Ainsi, la majeure partie des reproches retenus par la communauté d'agglomération pour justifier la perte de confiance de l'autorité territoriale à son encontre ne sont établis par aucune pièce justificative. Par conséquent, la décision de mettre fin de manière anticipée au détachement de l'intéressé est illégale.

REFERENCES [CAA Versailles, 13 septembre 2018, req. n° 16VE01600](#)