

VIGIE

LA VEILLE JURIDIQUE SUR LA FONCTION PUBLIQUE

Sommaire

- STATUT GÉNÉRAL ET DIALOGUE SOCIAL
- RECRUTEMENT ET FORMATION
- CARRIÈRES ET PARCOURS PROFESSIONNELS
- RÉMUNÉRATIONS, TEMPS DE TRAVAIL ET RETRAITE
- ENCADREMENT SUPÉRIEUR
- LÉGISTIQUE ET PROCÉDURE CONTENTIEUSE
- CIRCULAIRES

STATUT GÉNÉRAL ET DIALOGUE SOCIAL

▶▶ Actus

Les vidéos des **deuxièmes rencontres de Vigie** qui ont eu lieu le jeudi 12 octobre 2017 sur le thème de "**La discipline dans la fonction publique : quelles évolutions ?**" sont en ligne sur le portail de la fonction publique.

📖 Lu dans...

RFDA, n° 5, novembre - décembre 2017 " *De la grève comme d'un conflit civil : l'évolution du pouvoir de réquisition des grévistes en droit administratif* ", par Grégory Bligh pp. 958 à 971

RECRUTEMENT ET FORMATION

Mise en oeuvre de la loi égalité et citoyenneté en matière de recrutement dans les trois versants de la fonction publique

Décrets n° 2017-1470 et n° 2017-1471 du 12 octobre 2017

Les décrets n° 2017-1470 du 12 octobre 2017 relatif à l'accès aux corps et cadres d'emplois de la catégorie C de la fonction publique par la voie du parcours d'accès aux carrières de la fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière et n° 2017-1471 du 12 octobre 2017 instituant à titre expérimental un dispositif d'accompagnement des agents publics recrutés sur contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A ou B de la fonction publique mettent en œuvre des dispositions introduites par les articles 162 et 167 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté ([Vigie n° 88 - février 2017](#)) afin de diversifier les

modes d'accès à la fonction publique. Ils concernent les trois versants de la fonction publique.

Le dispositif PACTE

L'article 162 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté en modifiant l'article 22 *bis* de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée, l'article 38 *bis* de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, l'article 32-2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée, a renforcé le dispositif d'accès à la fonction publique par la formation en alternance.

Le dispositif PACTE a pour objet de permettre à des personnes peu qualifiées ou sans qualification d'être

recrutées par contrat dans la fonction publique dans des emplois du niveau de la catégorie C puis, après formation, d'être titularisées sous réserve de l'obtention du titre ou du diplôme requis ainsi que de la vérification de leur aptitude. La durée du contrat ne peut être inférieure à douze mois ni supérieure à deux ans.

Le décret n° 2017-1470 du 12 octobre 2017 précité, qui entre en vigueur le 15 octobre 2017, met en œuvre sur le plan réglementaire les nouvelles dispositions apportées par l'article 162 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 :

Élargissement de l'accès au contrat PACTE et encadrement du nombre de postes offerts

Le contrat est élargi :

1° Aux jeunes de seize à vingt-huit ans, au lieu de seize à vingt-cinq ans ;

2° Aux demandeurs d'emploi de longue durée, âgés de quarante-cinq et plus et bénéficiaires :

- du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ;
- ou du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation de parent isolé lorsque la personne réside dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon .

Dans les trois versants de la fonction publique, le nombre de postes offerts annuellement au titre du dispositif PACTE ne peut être inférieur à 20% du nombre total de postes à pourvoir à la fois par cette voie et par la voie du recrutement sans concours. Dans la fonction publique territoriale, ce pourcentage s'applique dans les régions, les départements, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ainsi que dans les établissements publics assimilés. Le présent décret précise que la période à prendre en compte pour la détermination de cette limite de 20% est l'année civile correspondant à l'année au titre de laquelle le recrutement sans concours est ouvert (articles 3, 18 et 30).

Désignation d'un tuteur

Un tuteur est désormais expressément désigné pour accueillir et guider l'intéressé dans son administration d'emploi, lui apporter tout conseil utile pour son activité dans le service et suivre son parcours de formation. Pour cela, le tuteur bénéficie d'une formation spécifique ainsi que de la disponibilité nécessaire pour l'accomplissement de sa mission. Le présent décret limite le nombre de personnes qu'un tuteur peut encadrer (articles 8, 22 et 34).

Un bilan des recrutements intervenus par ce dispositif doit désormais être présenté annuellement devant le comité technique compétent. Ce bilan devra notamment mentionner le nombre d'agents chargés du tutorat ainsi que les modalités de prise en compte du tutorat tant dans l'organisation du travail de l'agent concerné que du collectif de travail (articles 15, 27 et 41).

Rapprochement des dispositions applicables aux bénéficiaires du dispositif PACTE avec celles applicables aux agents contractuels des trois versants de la fonction publique

Comme un agent contractuel, un agent bénéficiaire du dispositif PACTE peut désormais solliciter pour raisons de famille l'octroi d'un congé sans rémunération dans la limite de quinze jours par an. (Articles 5, 20 et 32)

Cet agent bénéficie également d'une grande partie des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels des trois versants de la fonction publique qui figurent dans les trois décrets suivants :

- le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État (article 4);
- le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale (article 19);
- le décret n° 91-155 du 6 février 1991 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière (article 31).

Ces dispositions concernent notamment les modalités de recrutement, les différents congés, les absences, les conditions d'ouverture des droits soumis à condition d'ancienneté, la suspension et la discipline, la fin de contrat, le licenciement et les indemnités afférentes.

Il est à noter que les recrutements ouverts par ce dispositif, au titre des années 2017 et 2018 avant l'entrée en vigueur du décret, se poursuivent jusqu'à leur terme, conformément aux règles précédemment définies pour leur organisation (article 42).

Le dispositif PRAB

Afin de diversifier les recrutements opérés dans les trois versants de la fonction publique, l'article 167 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté met en place un dispositif expérimental pour une durée de six ans afin de recruter par contrat à durée déterminée des personnes sans emploi âgées au plus de vingt-huit ans dans des emplois du niveau de la catégorie A ou B. Ce dispositif est dénommé PRAB (PRéparation aux concours de catégorie A ou B). L'accès à ces emplois s'effectue dans le cadre d'une formation en alternance pour que ces personnes se préparent aux concours d'accès à un corps ou à un cadre d'emplois correspondant à l'emploi occupé. Tout comme le dispositif PACTE, la durée du contrat PRAB ne peut être inférieure à douze mois ni supérieure à deux ans, renouvelable dans la limite d'un an en cas d'échec au concours.

L'article 167 de la loi du 27 janvier 2017 prévoit que le recrutement de ces personnes s'effectue à l'issue d'une sélection opérée sur la base de leurs aptitudes et de leur

motivation évaluées par une commission qui, à aptitudes égales, accorde la priorité aux candidats résidant :

- dans un quartier prioritaire de la ville ;
- dans une zone de revitalisation rurale ;
- en Guadeloupe, en Martinique, en Guyane, à La Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou Saint-Pierre-et-Miquelon ;
- dans un territoire défini par décret en Conseil d'Etat dans lequel les jeunes rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Cette procédure de recrutement peut également être proposée à des personnes en situation de chômage de longue durée, âgées de quarante-cinq ans et plus, bénéficiaires :

- du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés;
- ou du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation de parent isolé lorsque la personne réside en Guadeloupe, en Martinique, en Guyane, à La Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le décret n° 2017-1471 du 12 octobre 2017, qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018, précise les modalités de mise en œuvre de ce dispositif expérimental.

Il définit notamment les territoires dans lesquels les jeunes rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi : il s'agit des zones d'emploi dans lesquelles le taux de chômage moyen annuel est supérieur au taux de chômage moyen annuel national au 31 décembre de l'année précédant le recrutement. La liste de ces territoires est publiée sur le service de communication en ligne du ministère chargé de la fonction publique (article 3).

Enfin le décret précise les dispositions réglementaires qui s'appliquent à ce type de contrat de droit public (chapitre 1^{er}) ainsi que :

1° Les modalités de sélection et de recrutement (chapitre II)

Dans le cadre de ce dispositif, les recrutements font l'objet d'une publicité préalable sur les sites internet des autorités organisatrices des opérations de sélection, sur le service de communication en ligne du ministère chargé de la fonction publique ainsi que dans les agences locales de Pôle emploi (article 4).

Sont définis :

- la composition du dossier de candidature (article 5);
- la composition et le fonctionnement des commissions de sélection. Le président et les membres de cette commission sont nommés par l'autorité qui dispose du pouvoir de recruter ou, pour la fonction publique territoriale, soit par les centres

de gestion, soit par les collectivités et établissements non affiliés à un centre de gestion (article 6).

Le contenu et le modèle du contrat proposé à la personne concernée sont précisés (articles 7 et 8).

2° La formation des agents au cours de leur contrat (chapitre III)

L'agent bénéficie pendant son contrat d'un parcours de formation adapté pour se présenter aux épreuves du concours correspondant au niveau du poste occupé. Ce parcours de formation tient compte du niveau de diplôme de l'agent et de la nature du concours préparé (article 10).

Le présent décret définit les organismes de formation qui peuvent assurer cette préparation et précise que la durée du parcours de formation est comprise entre dix et vingt-cinq pour cent de la durée totale du contrat avec une possibilité de l'étendre si cela est nécessaire.

Le tuteur de l'agent doit être en fonction au sein de son service d'affectation et ne peut exercer des fonctions de tutorat à l'égard de plus de deux agents, dans le cadre de dispositif ou dans un autre (article 11).

3° Les modalités de gestion des agents au cours de leur contrat PRAB (chapitre IV)

Le contrat PRAB comporte une période d'essai de deux mois renouvelable une fois. Au cours de cette période, l'autorité investie du pouvoir de recrutement peut librement mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité. De même, l'agent peut librement mettre fin à son contrat sans préavis (article 15).

Pendant la durée de son contrat, l'agent est soumis à la durée du travail effectif applicable dans le service dans lequel il est affecté. Il ne peut effectuer de travaux supplémentaires. La durée du temps passé en formation est assimilée à du temps de travail effectif (article 12). Il peut solliciter pour raisons de famille un congé sans rémunération dans la limite de quinze jours par an (article 14).

La rémunération de l'agent est équivalente à celle qui serait versée à un fonctionnaire stagiaire issu du concours externe pour l'accès au corps ou au cadre d'emplois correspondant au poste occupé. Elle évolue de la même façon (article 13).

4° Les dispositions diverses (chapitre V)

Le présent décret établit une règle d'assimilation de services effectifs pour les bénéficiaires de ces contrats (article 17).

Un bilan de cette expérimentation sera communiqué tous les ans à compter de 2019 aux comités techniques compétents ainsi qu'au Conseil commun de la fonction publique. Au cours de l'année 2023, une évaluation sera réalisée dans des conditions définies par un arrêté conjoint des ministres chargés de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière (article 18).

- Décret n° 2005-902 du 2 août 2005 modifié pris pour l'application de l'article 22 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État
- Décret n° 2005-904 du 2 août 2005 modifié pris pour l'application de l'article 38 bis de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Décret n° 2017-1470 du 12 octobre 2017 relatif à l'accès aux corps et cadres d'emplois de la catégorie C de la fonction publique par la voie du parcours d'accès aux carrières de la fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière
- Décret n° 2017-1471 du 12 octobre 2017 instituant à titre expérimental un dispositif d'accompagnement des agents publics recrutés sur contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A ou B de la fonction publique



Recrutement des enseignants-chercheurs : précisions sur les modalités de comptabilisation des votes du comité de sélection

CE, 27 septembre 2017, n° 404475

M. B. a candidaté au poste de professeur en archéologie médiévale et patrimoine vacant à l'université de Lorraine.

Le comité de sélection de l'université a décidé par une délibération du 4 mai 2016, après avoir pris connaissance des deux rapports consacrés à la candidature de M. B. de ne pas l'auditionner.

M. B. étant le seul candidat, le comité de sélection n'a, en conséquence, pas établi de liste de candidats auditionnés, ni a fortiori de liste de candidats retenus, ni transmis d'avis favorable au conseil d'administration de l'université.

Le conseil d'administration de l'université, réuni en formation restreinte, a, par une délibération en date du 31 mai 2016, pris acte de cette délibération du comité de sélection.

M. B. a demandé, sans succès, au président de l'université à ce que le comité de sélection délibère à nouveau sur sa candidature.

M. B. a alors saisi le Conseil d'État.

Il soutenait notamment que les votes du comité de sélection de l'université sur sa candidature n'avaient pas été régulièrement comptabilisés.

■ CE, 27 septembre 2017, n° 404475



Devant le juge administratif des données statistiques peuvent constituer des éléments de faits susceptibles de faire présumer une discrimination

CE, 16 octobre 2017, n° 383459

M. E., candidat aux épreuves du concours interne d'accès au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts au titre de 2014, demande au Conseil d'État l'annulation de la délibération du jury de ce concours fixant la liste des candidats admis et leur décret de nomination et de titularisation.

M.E. soutient, d'une part, que certains candidats ont été favorisés par le jury du concours au motif qu'ils étaient issus des "aires urbaines" de Paris ou de Lyon.

Le Conseil d'État accepte d'examiner les éléments statistiques produits par M. E., mais les considère insuffisamment probants.

En effet il écarte ce moyen, au motif que ni la circonstance que les membres du jury avaient leur résidence administrative dans l'une ou l'autre de ces deux zones géographiques, ni le fait que le taux d'admission sur liste principale et complémentaire des vingt-et-un candidats

Le Conseil d'État, après avoir rappelé les dispositions de l'article 9-2 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences, a considéré que :

« chaque fois que le comité de sélection, qui a la qualité de jury de concours, statue sur une candidature individuelle, soit pour décider ou non de procéder à l'audition du candidat, soit pour statuer sur sa candidature à l'issue de son audition, une éventuelle abstention doit être regardée comme traduisant un vote défavorable ; que, dans tous les cas, le président a voix prépondérante en cas de partage des voix ».

En l'espèce, lors du vote au cours duquel le comité de sélection s'est prononcé sur son souhait d'entendre ou non M. X, quatre membres sur huit ont voté en faveur de l'audition, un membre s'est abstenu et trois membres, dont le président du comité, ont voté contre l'audition.

Ainsi en refusant, à l'issue de ce vote, d'auditionner le requérant, le comité de sélection de l'Université de Lorraine a fait une exacte application des dispositions de l'article 9-2 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 précité.

La requête de M. B. a donc été rejetée.

admissibles qui résidaient dans l'une ou l'autre de ces deux zones géographiques s'élève à 57,14 %, alors que ce taux n'est que de 16,67 % pour les douze admissibles qui n'y résidaient pas, ne sont de nature à faire présumer une atteinte au principe d'égalité de traitement.

M. E. soutient, d'autre part, que le jury a illégalement introduit dans son appréciation un critère lié à l'âge des candidats. Selon lui, la probabilité qu'aucun des dix candidats âgés de plus de trente-cinq ans déclarés admissibles ne figure sur la liste des admis n'avait, eu égard au nombre des admissibles et des admis, qu'une chance sur mille de se produire.

La haute juridiction considère que « ce calcul, qui repose sur plusieurs hypothèses statistiques non établies quant à la valeur des candidats, ne constitue pas en l'espèce, compte tenu, en outre, du petit nombre de candidats sur lequel repose ce calcul de probabilités, une circonstance susceptible de faire présumer une atteinte au principe d'égalité de traitement entre les candidats à ce concours ».

Les requêtes de M. E. sont donc rejetées.

■ [CE, 16 octobre 2017, n° 383459](#)

Une réglementation qui prévoit, en tant que critère d'admission à l'école de police, une taille physique minimale indépendamment du sexe peut constituer une discrimination illicite envers les femmes

CJUE, 18 octobre 2017, n° C-409/16

Par décision du chef de la police hellénique, un avis de concours d'admission à l'école de police grecque a été publié pour l'année académique 2007-2008. Cet avis reprenait une disposition de la loi grecque, qui prévoit que tous les candidats, indépendamment de leur sexe, doivent mesurer au minimum 1,70 mètre.

La requérante Mme K. s'est vu refuser sa demande de participation au concours d'entrée à l'école de police, au motif qu'elle n'atteignait pas la taille prévue.

Elle a alors introduit un recours devant la cour administrative d'appel d'Athènes contre cette décision, estimant avoir subi une discrimination fondée sur le sexe. Celle-ci a fait droit à sa demande en déclarant que la loi grecque n'était pas conforme au principe constitutionnel d'égalité entre les hommes et les femmes.

Le ministre grec de l'Intérieur et le ministre grec de l'Éducation nationale et des Cultes ont fait appel de cette décision devant le Conseil d'État grecque.

Celui-ci demande à la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) si le droit de l'Union s'oppose à une réglementation nationale fixant une taille physique minimale identique pour tous les candidats, de sexe masculin ou féminin, au concours d'admission à l'école de police.

La CJUE constate que la fixation d'une taille physique minimale identique pour tous les candidats, de sexe masculin ou féminin, constitue une discrimination indirecte dès lors

qu'elle désavantage un nombre beaucoup plus élevé de personnes de sexe féminin que de personnes de sexe masculin.

Toutefois, une telle réglementation ne constitue pas une discrimination indirecte interdite lorsque deux conditions, dont l'existence est à vérifier par le juge national, sont remplies : d'une part, il faut que la réglementation soit objectivement justifiée par un but légitime, tel que celui d'assurer le caractère opérationnel et le bon fonctionnement des services de police, d'autre part, il faut que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires.

La CJUE ajoute que s'il est vrai que certaines fonctions de police peuvent exiger l'utilisation de la force physique et impliquer une aptitude physique particulière, il n'en demeure pas moins que d'autres fonctions, telles que l'assistance aux citoyens ou la régulation de la circulation, ne nécessitent apparemment pas un engagement physique important.

Par ailleurs, même à supposer que la totalité des fonctions exercées par la police hellénique requière une aptitude physique particulière, une telle aptitude n'est pas nécessairement liée à la possession d'une taille physique minimale. En tout état de cause, l'objectif de garantir l'accomplissement effectif de la mission de la police pourrait être atteint par des mesures moins désavantageuses pour les femmes, telles qu'une présélection des candidats permettant de vérifier leurs capacités physiques.

■ [CJUE, 18 octobre 2017, n° C-409/16](#)



AJDA n° 36 / 2017 - 26 octobre 2017, " *Enseigner, c'est distinguer*", par Pierre Juston, commentaire de la décision [CE, 28 juillet 2017, n° 390740](#) relative au respect du principe de laïcité par les élèves infirmiers, pp. 2084 à 2088

CARRIÈRES ET PARCOURS PROFESSIONNELS

Dispositions relatives à la fonction publique contenues dans la loi du 30 octobre 2017 renforçant la sécurité intérieure et la lutte contre le terrorisme

Loi n° 2017-1510 du 30 octobre 2017

L'article 11 de la loi n° 2017-1510 du 30 octobre 2017 renforçant la sécurité intérieure et la lutte contre le terrorisme modifie l'article L. 114-1 du code de la sécurité intérieure dont certaines dispositions affectent directement les agents publics.

Dans sa version initiale, l'article L. 114-1 du code de la sécurité intérieure prévoit que des enquêtes administratives peuvent être effectuées préalablement au recrutement, à l'affectation, à l'agrément ou à l'habilitation concernant :

- des emplois publics participant à l'exercice des missions de souveraineté de l'État;
- des emplois publics ou privés relevant du domaine de la sécurité ou de la défense;
- des emplois privés ou des activités privées réglementées relevant des domaines des jeux, paris et courses;
- l'accès à des zones protégées en raison de l'activité qui s'y exerce ;
- l'utilisation de matériels ou produits présentant un caractère dangereux.

La liste des emplois publics concernés est fixée par l'article R. 114-2 du code de la sécurité intérieure.

La loi du 30 octobre 2017 renforce les enquêtes administratives et leur donne une nouvelle portée. Elle permet la suspension immédiate de l'agent concerné (paragraphe I de l'article 11).

Le renforcement des enquêtes administratives :

Désormais, les enquêtes administratives, destinées à vérifier que le comportement des personnes concernées n'est pas incompatible avec l'exercice des fonctions ou des missions envisagées, ont également lieu, si nécessaire, lors de la titularisation des agents publics concernés.

Ces enquêtes peuvent donner lieu à la consultation de traitements automatisés de données à caractère personnel relevant de l'article 26 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, à l'exception des fichiers d'identification. Un décret précisera les conditions dans lesquelles les personnes intéressées sont informées de cette consultation.

Par ailleurs, des enquêtes administratives peuvent désormais être effectuées lorsque les acteurs concernés exercent déjà leurs missions ou leurs fonctions en sus des enquêtes préalables.

La nouvelle portée des enquêtes administratives :

Selon le résultat de l'enquête administrative :

1° une décision d'autorisation, d'agrément ou d'habilitation peut être retirée ou abrogée. En cas d'urgence, une suspension immédiate peut avoir lieu ;

2° la situation administrative d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel de droit public peut être affectée (paragraphe IV de l'article L. 114-1 du code de la sécurité intérieure).

Ces agents doivent occuper un emploi participant à l'exercice de missions de souveraineté de l'État ou relevant du domaine de la sécurité ou de la défense. Si l'enquête administrative fait apparaître que leur comportement est devenu incompatible

avec l'exercice de leurs fonctions, l'administration doit prendre un certain nombre de décisions :

Dans un premier temps, l'administration écarte l'agent de ses fonctions:

- elle procède à l'affectation ou à la mutation du fonctionnaire dans l'intérêt du service dans un emploi comportant d'autres fonctions ;
- elle propose à l'agent contractuel un emploi comportant l'exercice d'autres fonctions et correspondant à ses qualifications.

Dans un second temps, en cas d'impossibilité de mettre en œuvre ces mesures ou si l'agent contractuel refuse d'autres fonctions, ou si le comportement de l'agent est incompatible avec l'exercice de toute autre fonction eu égard à la menace grave qu'il fait peser sur la sécurité publique, l'administration doit prendre l'une des décisions suivantes :

- elle radie des cadres le fonctionnaire ;
- elle licencie l'agent contractuel.

Chacune de ces décisions intervient après la mise en œuvre d'une procédure contradictoire. S'agissant des fonctionnaires, à l'exception du changement d'affectation, cette procédure inclut l'avis d'un organisme paritaire dont la composition et le fonctionnement seront fixés ultérieurement par décret en Conseil d'État.

Ces décisions ne peuvent faire l'objet d'un recours gracieux ou hiérarchique puisque les dispositions de l'article L. 411-2 du code des relations entre le public et l'administration ne leur sont pas applicables. En revanche, elles peuvent faire l'objet d'un recours contentieux dans un délai de quinze jours à compter de leur notification et faire l'objet d'un appel et d'un pourvoi en cassation dans le même délai. Les juridictions saisies au fond statuent dans un délai de deux mois. En cas de recours, la décision contestée ne peut prendre effet tant qu'il n'a pas été statué en dernier ressort sur le litige.

Suspension de l'agent concerné

Le dernier alinéa de l'article L. 114-1 du code de la sécurité permet à l'administration d'écarter du service, sans délai, à titre conservatoire, un fonctionnaire ou un agent contractuel de droit public pendant la durée strictement nécessaire à la mise en œuvre des suites données au résultat de l'enquête administrative diligentée à l'encontre dudit agent. Ce dernier conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations familiales obligatoires.

Le paragraphe II de l'article 11 de la loi du 30 octobre 2017 institue des dispositions similaires pour les militaires. Il modifie le livre Ier de la quatrième partie du code de la défense en y ajoutant les articles L. 4125-1 et L. 4139-15-1 et en modifiant l'article L. 4139-14.

■ [Article L. 114-1 du code de la sécurité intérieure](#)

■ [Article L4125-1 du code de la défense](#)

■ [Article L. 4139-14 du code de la défense](#)

■ [Article L. 4139-15-1 du code de la défense](#)



Mise en œuvre du protocole PPCR pour le corps des personnels scientifiques de laboratoire du ministère de l'économie et des finances

Décrets n° 2017-1437 et n° 2017-1440 du 3 octobre 2017

Le décret n° 2017-1437 du 3 octobre 2017 modifiant le décret n° 2000-1011 du 17 octobre 2000 portant statut particulier des personnels scientifiques de laboratoire du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie met en œuvre le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique (PPCR) au bénéfice de ce corps.

Ce décret précise les missions de ces personnels et institue une cadence unique d'avancement d'échelon.

A compter du 1^{er} janvier 2020, un 8^{ème} échelon est créé au niveau du grade de directeur de laboratoire de classe normale, affecté de l'indice brut 1015.

- [Décret n° 2000-1011 du 17 octobre 2000 modifié portant statut particulier des personnels scientifiques de laboratoire du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie](#)
- [Décret n° 2017-1440 du 3 octobre 2017 fixant l'échelonnement indiciaire applicable au corps des personnels scientifiques de laboratoire du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie](#)



Mise en œuvre du protocole PPCR pour certains corps et emplois relevant des administrations parisiennes

Décrets n° 2017-1455 du 9 octobre 2017, n° 2017-1503 et n° 2017-1504 du 27 octobre 2017

Le décret n° 2017-1455 du 9 octobre 2017 modifiant le décret n° 2010-1768 du 30 décembre 2010 fixant l'échelonnement indiciaire des emplois de directeur général des services et de directeur général adjoint des services de mairie d'arrondissement de Paris met en œuvre le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique (PPCR) au bénéfice de ces emplois fonctionnels.

Le décret modifie les indices chiffrés affectés aux échelons des différents emplois en vue de réaliser un transfert de points d'indice du régime indemnitaire vers le traitement en application du PPCR. L'échelonnement indiciaire applicable à ces emplois étant fixé en fonction de la population de l'arrondissement de Paris, le présent décret prévoit des évolutions indiciaires différenciées intervenant le 1^{er} janvier 2017 et le 1^{er} janvier 2018.

Le décret n° 2017-1503 du 27 octobre 2017 modifiant le décret n° 2007-1444 du 8 octobre 2007 portant statut particulier du corps des administrateurs de la ville de Paris applique aux administrateurs de la ville de Paris les modifications intervenues dans le corps des administrateurs civils par le décret n° 2015-983 du 31 juillet 2015 modifiant le décret n° 99-945 du 16 novembre 1999 portant statut particulier du corps des administrateurs civils ([Vigie n° 72 - septembre 2015](#)), notamment la simplification de l'accès au grade d'administrateur général ainsi que le remplacement de

Les modalités de recrutement, de classement, d'avancement et de reclassement sont également prévues.

Le décret n° 2017-1440 du 3 octobre 2017 fixant l'échelonnement indiciaire applicable au corps des personnels scientifiques de laboratoire du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie procède à la revalorisation de ce corps en quatre étapes, à compter du 1^{er} janvier 2017, date de son entrée en vigueur, jusqu'au 1^{er} janvier 2020.

l'échelon spécial du grade d'administrateur hors classe par un 8^{ème} échelon.

Ce décret met également en œuvre le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique (PPCR) au bénéfice de ce corps. Il crée un 10^{ème} échelon au sommet du premier grade à compter du 1^{er} janvier 2020 et prévoit les modalités de classement dans cet échelon entre le 1^{er} janvier 2020 et le 1^{er} janvier 2023.

Le décret n° 2017-1504 du 27 octobre 2017 modifiant le décret n° 2015-52 du 22 janvier 2015 portant échelonnement indiciaire applicable aux administrateurs de la ville de Paris modifie les indices chiffrés affectés aux échelons des grades du corps en vue de réaliser un transfert de points d'indice du régime indemnitaire vers le traitement en application du PPCR. C'est ainsi qu'il prévoit les évolutions indiciaires des trois grades, administrateur, administrateur hors classe et administrateur général intervenant le 1^{er} janvier 2017, le 1^{er} janvier 2018 et le 1^{er} janvier 2020.

Il traduit également en termes indiciaires la revalorisation de la carrière des administrateurs de la ville de Paris avec notamment la création d'un dixième échelon au sommet du premier grade doté de l'indice brut 1015 à compter du 1^{er} janvier 2020.

- [Décret n° 2007-1444 du 8 octobre 2007 modifié portant statut particulier du corps des administrateurs de la ville de Paris](#)
- [Décret n° 2010-1768 du 30 décembre 2010 modifié fixant l'échelonnement indiciaire des emplois de directeur général des services et de directeur général adjoint des services de mairie d'arrondissement de Paris](#)
- [Décret n° 2015-52 du 22 janvier 2015 modifié portant échelonnement indiciaire applicable aux administrateurs de la ville de Paris](#)



Mise en œuvre du protocole PPCR pour certains corps et emplois relevant de la direction générale de l'aviation civile

Décrets n° 2017-1494, n° 2017-1495 et n° 2017-1496 du 26 octobre 2017

Le décret n° 2017-1494 du 26 octobre 2017 modifiant le décret n° 93-622 du 27 mars 1993 relatif au statut particulier du corps des techniciens supérieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile met en œuvre le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique (PPCR) au bénéfice de ce corps.

Ce décret institue une cadence unique d'avancement d'échelon à compter du 1^{er} janvier 2016 et procède au reclassement des agents dans une nouvelle structure de carrière à compter du 1^{er} janvier 2017.

Le décret n° 2017-1495 du 26 octobre 2017 modifiant le décret n° 2002-1393 du 22 novembre 2002 relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans l'emploi de responsable technique de l'aviation civile ajoute un 7^{ème}

échelon dans la grille indiciaire de l'emploi de responsable technique de l'aviation civile et fixe la durée d'accès à cet échelon à 3 ans.

Le décret n° 2017-1496 du 26 octobre 2017 modifiant le décret n° 2009-1322 du 27 octobre 2009 fixant l'échelonnement indiciaire applicable à certains corps et emplois relevant de la direction générale de l'aviation civile traduit, en termes indiciaires, la revalorisation de la carrière des techniciens supérieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile avec notamment la création d'un 8^{ème} échelon sommital doté progressivement de l'indice brut 736.

Le décret traduit également en termes indiciaires la revalorisation de l'emploi de responsable technique de l'aviation civile avec notamment la création d'un 7^{ème} échelon sommital doté progressivement de l'indice brut 761.

- *Décret n° 93-622 du 27 mars 1993 modifié relatif au statut particulier du corps des techniciens supérieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile*
- *Décret n° 2002-1393 du 22 novembre 2002 modifié relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans l'emploi de responsable technique de l'aviation civile*
- *Décret n° 2009-1322 du 27 octobre 2009 modifié fixant l'échelonnement indiciaire applicable à certains corps et emplois relevant de la direction générale de l'aviation civile*



Mise en œuvre du protocole PPCR pour certains corps et emplois du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie

Décrets n° 2017-1505 et n° 2017-1506 du 27 octobre 2017

Le décret n° 2017-1505 du 27 octobre 2017 relatif à la carrière des officiers de port adjoints et à l'emploi de responsable de capitainerie met en œuvre le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique (PPCR) au bénéfice de ce corps et de ces emplois.

Ce décret institue une cadence unique d'avancement d'échelon à compter du 1^{er} janvier 2016 et procède au reclassement des agents dans une nouvelle structure de carrière à compter du 1^{er} janvier 2017.

Le décret n° 2017-1506 du 27 octobre 2017 modifiant le décret n° 2012-1058 du 17 septembre 2012 fixant

l'échelonnement indiciaire applicable à certains corps et emplois du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie revalorise les grilles indiciaires du corps des officiers de port adjoints en plusieurs étapes à compter du 1^{er} janvier 2016, jusqu'au 1^{er} janvier 2018. La première mesure de revalorisation correspond au transfert de primes en points d'indices. Au 1^{er} janvier 2017, le grade de lieutenant de port de 1^{ère} classe est doté d'un 8^{ème} échelon sommital doté de l'indice brut 669 puis 675 au 1^{er} janvier 2018. Le présent texte revalorise également l'emploi de responsable de capitainerie en plusieurs étapes jusqu'au 1^{er} janvier 2018.

- *Décret n° 2012-1058 du 17 septembre 2012 modifié fixant l'échelonnement indiciaire applicable à certains corps et emplois du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie*
- *Décret n° 2013-1146 du 12 décembre 2013 modifié portant statut particulier du corps des officiers de port adjoints*
- *Décret n° 2013-1147 du 12 décembre 2013 modifié relatif à l'emploi de responsable de capitainerie*
- *Décret n° 2017-1505 du 27 octobre 2017 relatif à la carrière des officiers de port adjoints et à l'emploi de responsable de capitainerie*



Mise en œuvre du protocole PPCR pour certains corps et emplois du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt

Décret n° 2017-1509 du 27 octobre 2017

Le décret n° 2017-1509 du 27 octobre 2017 modifiant le décret n° 2014-625 du 16 juin 2014 fixant l'échelonnement indiciaire de certains corps et emplois du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt met en œuvre le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la

fonction publique (PPCR) au bénéfice des personnels de direction des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle relevant du ministre chargé de l'agriculture. Il traduit en termes indiciaires la revalorisation de certains échelons au 1^{er} janvier 2017.

■ Décret n° 2014-625 du 16 juin 2014 modifié fixant l'échelonnement indiciaire de certains corps et emplois du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt

Mise en oeuvre de la dégressivité de la rémunération des fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi

Note d'information du 3 octobre 2017

L'article 82 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 modifiée relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a modifié le paragraphe I de l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale afin d'introduire une dégressivité dans la rémunération des fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi.

Ces derniers sont pris en charge, selon leur cadre d'emplois, soit par le centre de gestion dont relève leur collectivité ou leur établissement, soit par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

Le paragraphe I de l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée prévoit désormais que le fonctionnaire pris en charge perçoit la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade à hauteur de cent pour cent les deux premières années. Cette rémunération est ensuite réduite de cinq pour cent chaque année jusqu'à atteindre cinquante pour cent de la rémunération initiale la douzième année et les années suivantes.

La présente note précise les conditions de mise en oeuvre de ces nouvelles dispositions.

Date de mise en oeuvre :

Le décompte des années s'applique à compter de la date d'application de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 modifiée soit le 22 avril 2016.

Ainsi, la réduction de 5% de la rémunération du fonctionnaires momentanément privé d'emploi s'applique à compter du 22 avril 2018, quelle que soit la durée de la période de prise en charge antérieure à la date d'application de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 modifiée.

Plancher de rémunération :

■ *Note d'information du 3 octobre 2017*

Classement dans l'emploi de praticien hospitalier : les fonctions exercées en tant que médecin scolaire doivent être prises en compte

CE, 13 octobre 2017, n° 398856

Mme B. a exercé les fonctions de médecin scolaire de 1990 à 2006 puis celles de praticien hospitalier de 2006 à 2012.

A la suite de son succès à un concours de recrutement, en 2012, elle a été nommée en qualité de praticien hospitalier dans le même établissement que celui où elle était précédemment affectée, puis classée au quatrième échelon de son emploi avec une ancienneté d'un an, dix mois et onze jours correspondant aux seuls services accomplis en tant que praticien attaché.

Elle a demandé, sans succès, à la directrice générale du centre national de gestion des praticiens hospitaliers et des

Au terme du mécanisme de dégressivité de la rémunération du fonctionnaire concerné, le plancher de rémunération atteint la douzième année est de 50% du traitement correspondant à l'indice détenu par le fonctionnaire à cette date. La présente note précise que cet indice peut prendre en compte tout avancement d'échelon intervenu au cours de la prise en charge.

Situation des fonctionnaires momentanément privés d'emploi chargés d'une mission temporaire :

En application du I de l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, un fonctionnaire momentanément privé d'emploi peut se voir confier des missions par le centre de gestion ou le CNFPT y compris dans le cadre d'une mise à disposition.

La présente note précise que, faute de dispositions contraires, le mécanisme de dégressivité de la rémunération s'applique à ce fonctionnaire mais que celui-ci peut bénéficier d'un régime indemnitaire au cours de sa mission.

Droits à pension :

La présente note précise que pendant la période de prise en charge, le fonctionnaire momentanément privé d'emploi continue d'acquies des droits à pension même si son traitement fait l'objet d'une réduction en application des nouvelles dispositions. Dans ce cas, aucune sur-cotisation n'est exigée par la législation en vigueur.

La réduction de la rémunération du fonctionnaire n'a pas d'effet sur sa pension de retraite qui est calculée en prenant en compte l'indice correspondant à l'emploi, au grade et à l'échelon effectivement détenus au moins six mois avant la mise en retraite.

personnels de direction de la fonction publique hospitalière de modifier ce classement pour tenir compte des services accomplis en tant que médecin scolaire.

Elle a saisi le tribunal administratif de Grenoble contre cette décision, lequel a rejeté sa demande, ce jugement a été confirmé par un arrêt de la cour administrative d'appel de Lyon.

Mme B. a formé un pourvoi en cassation.

Le Conseil d'État a tout d'abord rappelé les dispositions statutaires décrivant les fonctions exercées par les praticiens

hospitaliers, et celles exercées par le corps des médecins de l'éducation nationale.

Il en déduit que les fonctions « exercées par des médecins dans des établissements scolaires doivent, alors même qu'elles consistent principalement en l'accomplissement de missions de prévention et de promotion de la santé, être regardées, au sens des dispositions précitées du 3° de l'article R. 6152-15 du code de la santé publique, comme de même nature que celles de praticien hospitalier ».

En conséquence « en jugeant que les périodes pendant lesquelles Mme B. avait exercé les fonctions de médecin scolaire ne devaient pas être prises en compte pour son classement dans son emploi au motif qu'elles n'étaient pas de même nature que les fonctions d'un praticien hospitalier, la cour a commis une erreur de qualification juridique qui doit entraîner l'annulation de son arrêt ».

L'arrêt de la cour administrative d'appel de Lyon est donc annulé.

■ [CE, 13 octobre 2017, n° 398856](#)

RÉMUNÉRATIONS, TEMPS DE TRAVAIL ET RETRAITE

Un fonctionnaire retraité peut cumuler sa pension avec une rémunération d'élu local CE, 22 septembre 2017, n° 398310

M. B., directeur général des services d'un syndicat intercommunal d'assainissement d'Île-de-France, a été radié des cadres et a liquidé ses droits à la retraite le 31 août 2011. Dès le lendemain, il a poursuivi les mêmes fonctions dans le cadre d'un contrat à durée déterminée à mi-temps. Par ailleurs, M. B. a été élu en qualité d'adjoint au maire d'une commune de Seine-et-Marne et exerçait ce mandat depuis mars 2008.

Il a demandé à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) le cumul de sa pension de retraite et du revenu de cette activité. La CNRACL a rejeté sa demande au motif qu'il n'avait pas liquidé ses droits à pensions acquis au titre du régime des élus auprès de l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités locales (IRCANTEC) et l'a informé qu'il lui était redevable d'une somme de plus de 18 000 euros.

M. B. a contesté cette décision devant le tribunal administratif de Melun, qui n'a pas fait droit à son recours. Il s'est alors pourvu en cassation.

Le Conseil d'État a considéré « qu'il résulte des dispositions de l'article L. 84 du code des pensions civiles et militaires de retraite que le bénéfice de la dérogation prévue par le troisième alinéa de cet article, permettant à un assuré de

pouvoir entièrement cumuler sa pension avec les revenus d'une activité professionnelle exercée pour l'un des employeurs mentionnés à l'article L. 86-1, est subordonné à la condition que l'intéressé ait préalablement liquidé ses pensions de vieillesse personnelles auprès de la totalité des régimes légaux ou rendus légalement obligatoires, de base et complémentaires ; que, toutefois, le législateur n'a pas entendu, eu égard à l'objet de ces dispositions, inclure dans les régimes visés le régime spécifique de retraite assis sur les cotisations versées au titre de l'exercice d'un mandat d'élu local, organisé par le code général des collectivités territoriales qui prévoit notamment que les pensions servies à ce titre sont cumulables sans limitation avec toutes les autres pensions ».

Ainsi « la circonstance que M. B. n'a pas liquidé ses droits auprès de l'IRCANTEC à raison de son mandat d'élu local n'est pas de nature à le faire regarder comme n'ayant pas liquidé ses pensions de vieillesse personnelles auprès de la totalité des régimes légaux ou rendus légalement obligatoires, de base et complémentaires, pour l'application du troisième alinéa de l'article L. 84 du code des pensions civiles et militaires de retraite ».

Le jugement du tribunal administratif de Melun est donc annulé pour erreur de droit.

■ [CE, 22 septembre 2017, n° 398310](#)

■ [Consulter les conclusions de M. Gilles Pellissier, rapporteur public](#)

Précisions sur les modalités d'affiliation des agents publics de Mayotte au régime spécial de retraite CE, 6 octobre 2017, n° 407297

Mme B. a exercé à Mayotte des fonctions d'agent administratif contractuel en milieu hospitalier entre 1980 et 1982, en étant alors affiliée à la caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV).

De 1994 et jusqu'à son admission à la retraite en janvier 2015, elle a exercé des fonctions administratives à la préfecture de Mayotte. D'abord comme agent contractuel

relevant de la caisse de sécurité sociale de Mayotte (CSSM), puis à partir de 2002, comme agent titulaire de la fonction publique territoriale de Mayotte et a alors été affiliée à la caisse de retraite des fonctionnaires et agents des collectivités publiques de Mayotte (CRFM). Enfin, elle a été intégrée, en 2009, dans la fonction publique de l'État, reclassée dans le corps des secrétaires administratifs des ministères de l'intérieur et de l'outre-mer.

Une pension de retraite lui a été concédée par deux arrêtés des 19 janvier et 13 juillet 2015, au titre du régime de la pension unique institué par le VII de l'article 64-1 de la loi du 11 juillet 2001 relative à Mayotte, issu de la loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique. Cette pension ne prenait pas en compte ses services accomplis en qualité d'agent contractuel entre 1980 et 1982 et entre 1994 et 2002. Elle conteste ces arrêtés devant le tribunal administratif de Mayotte qui fait droit à sa demande et qui enjoint à l'administration de régulariser sa situation.

Le ministre de l'économie et des finances se pourvoit en cassation,

Le Conseil d'État, après avoir rappelé les dispositions législatives et réglementaires applicables au litige, considère que *« les agents titulaires et contractuels dans une collectivité territoriale ou dans un établissement public administratif de Mayotte, qui ont été intégrés ou titularisés dans une des trois fonctions publiques, sont affiliés, le jour de leur intégration ou de leur titularisation, au régime spécial de retraite correspondant au corps ou cadre d'emplois d'intégration ou*

de titularisation ; que les services qu'ils ont effectués antérieurement à cette affiliation ne sont pris en compte dans la liquidation de la pension unique que s'ils ont donné lieu à une affiliation à la caisse de retraite des fonctionnaires et des agents des collectivités publiques de Mayotte ; que, dans ce cas, ils sont pris en compte selon les règles applicables à ce régime au 1er janvier 2006, en retenant les derniers émoluments soumis à retenue pour pension perçus par l'intéressé depuis six mois au moins avant l'affiliation au régime spécial de retraite ; que, dans le cas inverse, ces services ne doivent être pris en compte, le cas échéant, que pour la liquidation d'autres pensions auprès des régimes auxquels l'intéressé était effectivement affilié ».

En conséquence, le tribunal administratif de Mayotte en estimant que Mme. B. pouvait prétendre à une pension unique prenant en compte l'ensemble des services publics qu'elle a effectué à Mayotte a entaché son jugement d'une erreur de droit.

Le jugement du tribunal administratif de Mayotte est donc annulé.

■ [CE, 6 octobre 2017, n° 407297](#)



Les périodes d'astreinte passées dans un logement mis à disposition d'un agent ne constitue pas du temps de travail effectif dès lors que cet agent n'est pas à la disposition permanente et immédiate de son employeur

CE, 13 octobre 2017, n° 396934

La création, en 1997, d'un service mobile d'urgence et de réanimation (SMUR) au centre hospitalier de Vire a entraîné l'organisation d'astreintes de nuit au service d'anesthésie pour assurer la continuité de ce service d'urgence.

A la suite d'un accord conclu en 2005 entre le centre hospitalier et les infirmières anesthésistes de l'établissement, le temps de travail a été réparti, pour chaque période de 24 heures, entre un temps de travail effectif de 15 heures, pour les périodes comprises entre 8 heures et 23 heures et un temps d'astreinte de 9 heures, pour les périodes comprises entre 23 heures et 8 heures.

Durant ce temps d'astreinte, les infirmières anesthésistes devaient être en mesure de rejoindre rapidement l'établissement et pouvaient soit résider à leur domicile, soit bénéficier d'un logement indépendant situé dans l'enceinte de l'établissement.

Mme A., infirmière anesthésiste en fonction dans ce centre hospitalier, a demandé au tribunal administratif de Caen de condamner le centre hospitalier de Vire à lui verser les sommes correspondant au paiement en tant que temps de travail effectif des heures d'astreinte qu'elle a effectuées au cours des années 2008 à 2012.

Le tribunal administratif a rejeté sa demande, la cour administrative d'appel de Nantes a rejeté son appel dirigé contre ce jugement au motif qu'elle n'était pas à la disposition permanente et immédiate de son employeur et pouvait, en dehors des temps d'intervention, vaquer librement à des occupations personnelles.

Mme A. se pourvoit en cassation.

Le Conseil d'État a indiqué que pour déterminer la rémunération des heures de travail effectuées par les agents en fonction dans les établissements publics de santé, les articles 5, 24 et 25 du décret n°2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière distinguent, d'une part, les périodes de travail effectif durant lesquelles les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles et, d'autre part, les périodes d'astreinte durant lesquelles les agents ont l'obligation d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'établissement.

« La circonstance que l'employeur mette à la disposition des agents, pour les périodes d'astreinte, un logement situé à proximité ou dans l'enceinte du lieu de travail, pour leur permettre de rejoindre le service dans les délais requis, n'implique pas que le temps durant lequel un agent bénéficie de cette convenance soit qualifié de temps de travail effectif, dès lors que cet agent n'est pas à la disposition permanente et immédiate de son employeur et peut, en dehors des temps d'intervention, vaquer librement à des occupations personnelles ».

En l'espèce *« les périodes d'astreinte effectuées par Mme A. dans le logement mis à disposition par le centre hospitalier de Vire dans l'enceinte de l'hôpital ne constituaient pas du temps de travail effectif, alors même que, compte tenu de la brièveté du temps d'intervention exigé d'elle en cas d'urgence, elle n'avait d'autre possibilité que d'effectuer ces périodes dans ce logement ».*

Le pourvoi de Mme A. est donc rejeté.

■ CE, 13 octobre 2017, n° 396934

 Lu dans...

A JDA n° 35 / 2017 - 23 octobre 2017, " *L'agent public, le temps et l'argent - la prescription de la répétition de l'indu de rémunération* ", par Charles Froger, commentaire de

l'avis du CE, 31 mars 2017, n° 405797 (commenté dans *Vigie* n° 91 - Mai 2017), pp. 2022 à 2026

ENCADREMENT SUPÉRIEUR

Conditions de nomination et d'avancement dans les emplois d'inspecteur général et de contrôleur général des services actifs de la police nationale

Décret n° 2017-1502 du 27 octobre 2017

Le décret n° 2017-1502 du 27 octobre 2017 modifiant le décret n° 2007-315 du 7 mars 2007 relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans les emplois d'inspecteur général et de contrôleur général des services actifs de la police nationale modifie les dispositions de l'article 7 du décret du 7 mars 2007 afin de préciser les modalités de rémunération des fonctionnaires nommés dans un emploi de contrôleur général ou d'inspecteur général des services actifs de la police nationale.

Conformément aux articles 4 et 5 du décret du 7 mars 2007 modifié :

- peuvent être nommés dans un emploi de contrôleur général des services actifs de la police nationale les commissaires divisionnaires ayant atteint le 5^e échelon de leur grade et ayant satisfait aux obligations de mobilité définies aux articles 6 et 14 du décret n° 2005-939 du 2 août 2005 portant statut particulier du corps de conception et de direction de la police nationale, les commissaires généraux et, dans la limite de 5 % des emplois considérés, les magistrats de l'ordre judiciaire et les fonctionnaires appartenant à l'un des corps recrutés par la voie de l'Ecole nationale d'administration ou de l'Ecole polytechnique qui justifient de huit années au moins de services effectifs accomplis dans un ou plusieurs de ces corps ou en position de détachement dans un emploi fonctionnel.

- peuvent être nommés dans un emploi d'inspecteur général des services actifs de la police nationale les commissaires divisionnaires ou les commissaires généraux ayant occupé un emploi de contrôleur général pendant un an au moins et, dans la limite de 5 % des emplois considérés, les magistrats de l'ordre judiciaire et les fonctionnaires appartenant à l'un des corps recrutés par la voie de l'Ecole nationale d'administration ou de l'Ecole polytechnique qui justifient de neuf années au moins de services effectifs accomplis dans un ou plusieurs de ces corps ou en position de détachement dans un emploi fonctionnel.

Le premier alinéa de l'article 7 du décret du 7 mars 2007 modifié dispose que les fonctionnaires nommés dans un emploi de contrôleur général ou d'inspecteur général des services actifs de la police nationale sont classés à un échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficiaient dans leur corps ou emploi. Le décret du 27 octobre 2017 précise que les fonctionnaires concernés ayant atteint ou atteignant dans leur grade d'origine un échelon doté d'un indice supérieur à celui de l'emploi dans lequel ils sont nommés, conservent, à titre personnel, l'indice détenu dans leur grade d'origine, tant qu'ils y ont intérêt. De même, les fonctionnaires ayant occupé un emploi d'inspecteur général, nommés dans un emploi de contrôleur général, conservent, à titre personnel, l'indice détenu dans leur précédent emploi, s'ils y ont intérêt.

■ *Décret n° 2007-315 du 7 mars 2007 modifié relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans les emplois d'inspecteur général et de contrôleur général des services actifs de la police nationale*

LÉGISTIQUE ET PROCÉDURE CONTENTIEUSE



Avant 2017, les recours pour excès de pouvoir dirigés contre les actes relatifs à la situation personnelle des agents contractuels et temporaires de la fonction publique n'étaient pas soumis à l'obligation de représentation par un avocat en appel quelle que soit la nature de leurs contrats

CE, 6 octobre 2017, n° 401565

M. B., agent contractuel de droit privé à la mairie de Paris, a demandé à son employeur la requalification de ses contrats de droit privé en un contrat de droit public à durée indéterminée. L'administration a gardé le silence sur sa demande.

M. B. a saisi, sans succès, le tribunal administratif de Paris à l'encontre de cette décision implicite de rejet.

L'appel qu'il fait contre ce jugement est rejeté par la cour administrative d'appel de Paris pour irrecevabilité au motif qu'il n'avait pas eu recours à un avocat.

Il se pourvoit en cassation.

Le Conseil d'État précise la portée des dispositions relatives à la dispense de l'obligation de recourir à un avocat en appel, issues du décret n° 2015-1145 du 15 septembre 2015 modifiant le code de justice administrative contenues dans le 1° de l'article R. 811-7 du code de justice administrative qui disposait que : (sont dispensés de ministère d'avocat) : « *Les requêtes dirigées contre les décisions des tribunaux*

administratifs statuant sur les recours pour excès de pouvoir formés par les fonctionnaires ou agents de l'Etat et des autres personnes ou collectivités publiques, ainsi que par les agents ou employés de la Banque de France contre les actes relatifs à leur situation personnelle ».

Il indique que ces dispositions qui dérogent au principe de ministère d'avocat obligatoire en appel, n'opèrent pas de distinction « *selon la nature du contrat liant l'agent à l'administration* ».

Elles s'appliquent aux agents qui contestent des décisions rendues par les tribunaux administratifs statuant sur des recours pour excès de pouvoir contre des actes relatifs à leur situation personnelle « *quelle que soit la nature de leur contrat* »

Il convient d'indiquer que la dispense de ministère d'avocat en appel pour les agents publics a été supprimée par le décret du 2 novembre 2016 portant modification du code de justice administrative à compter du 1er janvier 2017.

■ CE, 6 octobre 2017, n° 401565



Un litige relatif à la détermination et au versement de l'allocation temporaire d'invalidité est soumis en matière contentieuse aux règles applicables aux pensions

CE, 23 octobre 2017, Avis, n° 412285

Dans cette affaire, le Conseil d'État a été saisi en application des dispositions de l'article L. 113-1 du code de justice administrative (CJA) qui permettent à un tribunal administratif ou à une cour administrative d'appel de lui soumettre pour avis une question de droit nouvelle présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges, avant de statuer.

En l'espèce, la question soumise à l'examen du Conseil d'État par la cour administrative d'appel de Versailles était la suivante :

"Un jugement de tribunal administratif relatif à la détermination du montant et au versement de l'allocation temporaire d'invalidité, demandée par un fonctionnaire ou agent public avant liquidation de sa pension, doit-il être regardé soit comme un jugement tranchant un litige en matière de fonction publique ressortissant d'un appel devant être porté devant la cour administrative d'appel par l'effet du décret n° 2013-730 du 13 août 2013, soit comme un jugement tranchant un litige " en matière de pensions " au sens du 7°

de l'article R. 811-1 du code de justice administrative, rendu en premier et dernier ressort et dont la contestation doit faire l'objet d'un pourvoi en cassation devant le Conseil d'État ? "

La haute juridiction a répondu que l'allocation temporaire d'invalidité est soumise en matière contentieuse aux règles applicables aux pensions, y compris s'agissant des règles relatives aux voies de recours contre les décisions des tribunaux administratifs. Une action relative à la détermination du montant et au versement de l'allocation temporaire d'invalidité relève donc des litiges en matière de pensions, au sens de l'article R. 811-1 du CJA qui concerne l'appel.

Par suite, un jugement relatif à la détermination du montant et au versement de l'allocation temporaire d'invalidité, demandée par un fonctionnaire ou agent public avant la liquidation de sa pension est, au sens de ces dispositions, un jugement tranchant un litige en matière de pensions qui, comme tel, est insusceptible d'appel.

■ CE, 23 octobre 2017, Avis, n° 412285



AJDA n° 34 / 2017 - 12 octobre 2017, "La réforme de la procédure d'exécution devant le Conseil d'État", par Antoine Claeys, pp. 1945 à 1953

CIRCULAIRES



Emplois familiaux de collaborateurs de cabinet des collectivités territoriales

Circulaire du 19 octobre 2017

La circulaire du ministre de l'intérieur du 19 octobre 2017 relative aux emplois de collaborateurs de cabinet des collectivités territoriales présente le contenu et les modalités de mise en œuvre des articles 15 et 18 de la loi n° 2017-1339 du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie politique ([Vigie n° 95 - Octobre 2017](#)).

La circulaire précise :

1° le champ d'application de l'interdiction d'emploi de membres de la famille et de l'obligation d'information de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) ;

2° les modalités de cessation de contrat, la hauteur de la sanction pénale en cas de non-respect de l'interdiction d'emploi et les modalités de remboursement par l'autorité territoriale des sommes perçues ;

3° les modalités d'application des nouvelles dispositions législatives aux situations en cours :

- la procédure de licenciement des collaborateurs entrant dans le champ de l'interdiction d'emploi, le licenciement devant intervenir au plus tard le 16 décembre 2017 ;
- l'information de la HATVP par l'autorité territoriale sur les collaborateurs de cabinet employés à la date d'entrée en vigueur de la loi du 15 septembre 2017.

La circulaire rappelle que les actes relatifs aux collaborateurs de cabinet sont prioritaires pour le contrôle de légalité en matière de fonction publique territoriale avec pour objectif un taux de contrôle par les préfectures de 100%.

■ [Circulaire du 19 octobre 2017](#)



Modernisation des procédures de consultation préalable et réduction du nombre des commissions consultatives.

Circulaire du 24 octobre 2017

La circulaire du 24 octobre 2017 du Premier ministre relative à la modernisation des procédures de consultation préalable et à la réduction du nombre des commissions consultatives engage l'administration à privilégier d'autres modes de consultation ou d'association à la décision plus ouverts et plus modernes.

Cette démarche constitue une première étape dans la préparation de la réforme, qui vise à faire du Conseil économique, social et environnemental l'acteur central de la politique de consultation.

Les commissions administratives consultatives qui n'ont pas tenu de réunions au cours des deux dernières années doivent être supprimées.

■ [Circulaire du 24 octobre 2017](#)

Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP)
 Directeur de la publication : Thierry LE GOFF
 Conception et rédaction : Bureau du statut général, de la diffusion du droit
 et du dialogue social
 Contact : contact-vigie@kiosque.bercy.gouv.fr

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