



Statut général et dialogue social
Statuts particuliers
Recrutement et formation
Carrières et parcours professionnels
Rémunérations, temps de travail et retraite
Politiques sociales
Encadrement supérieur
Agents contractuels de droit public
Légistique et procédure contentieuse
Transformation publique

VIGIE

Janvier 2020
n° 119

Rechercher

Archives



L'ACTUALITÉ JURIDIQUE DE LA FONCTION PUBLIQUE PAR LA DGAFP

EDITO

Mise en œuvre de la réforme du cadre déontologique dans la fonction publique

Direction générale
de l'administration
et de la fonction publique
Droit de l'Etat



Le nouveau cadre déontologique issu de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août dernier poursuit un objectif d'apparence contradictoire : assurer une meilleure fluidité des parcours entre le secteur public et le secteur privé tout en relevant le niveau d'exigence en matière d'exemplarité des agents publics. A cette fin, et depuis le 1er février 2020, le législateur a souhaité d'une part, confier à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP), autorité administrative indépendante déjà aguerrie en matière de contrôle déontologique, les compétences jusqu'ici dévolues à la

commission de déontologie de la fonction publique. D'autre part, il a voulu mieux cibler et approfondir les contrôles sur les emplois les plus exposés aux risques déontologiques.

Poursuivant l'intention du législateur de la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires qui a mis l'accent sur l'amélioration de la diffusion d'une véritable culture de la déontologie dans la fonction publique, en optant notamment pour une responsabilisation accrue des administrations dans la mise en œuvre des contrôles, la loi du 6 août 2019 a franchi un nouveau cap en « internalisant » encore davantage les contrôles de la plupart des agents publics.

Désormais, les administrations doivent en effet se prononcer sur les dossiers pour lesquels elles sont saisies, en conservant, en cas de doute sérieux, la possibilité de recourir à leur référent déontologue dont le rôle se trouve renforcé, ainsi qu'en ultime recours, à la HATVP lorsque le doute n'est pas levé. Ainsi, seuls les emplois les plus exposés imposent la saisine systématique de la HATVP. Par ailleurs, un nouveau type de contrôle a également été mis en place pour ces emplois : le contrôle préalable à la nomination qui vise à s'assurer, lors d'un retour pour les fonctionnaires ou d'une arrivée pour les contractuels, que les activités exercées dans le secteur privé au cours des trois années précédant la nomination sont bien compatibles avec l'emploi public envisagé.

Le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique est venu préciser la liste des emplois exposés ainsi que les procédures pour l'ensemble des contrôles déontologiques effectués par les administrations ou la HATVP.

Pour accompagner les administrations et garantir une diffusion de la culture déontologique homogène, la DGAFP se voit renforcée dans son rôle de pilotage stratégique et d'animation de la communauté d'acteurs intervenant en matière de déontologie : elle a notamment lancé le réseau des référents déontologues dans la fonction publique d'Etat qui partage une plate-forme commune permettant les échanges d'informations et collabore davantage avec la DGCL, la DGOS et désormais la HATVP sur ces sujets. La DGAFP va publier très prochainement un guide pratique sur la mise en œuvre de la loi et prévoit d'organiser un colloque à la fin du second trimestre 2020.

SOMMAIRE

Statut général et dialogue social

◆ Décret précisant les nouvelles modalités des contrôles déontologiques dans la fonction publique ◆ Les modalités de transmission d'une déclaration d'intérêts sont précisées ◆ Une représentante du personnel qui manifeste un comportement agressif à l'égard de sa hiérarchie est passible d'une sanction disciplinaire même en l'absence d'infraction pénale caractérisée et si elle agit dans le cadre de l'exercice de son mandat ◆ Le Conseil d'Etat rappelle que les fonctionnaires et leurs syndicats n'ont pas d'intérêt à agir pour attaquer les dispositions d'un décret d'attributions ministériel se rapportant à l'organisation ou à l'exécution du service ◆ Le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics salue les principaux apports de la loi de transformation de la fonction publique ◆ Le rôle de la commission administrative paritaire et les lignes directrices de gestion ◆ Rappel sur les droits des agents territoriaux ◆ Fiches thématiques et éclairages sur la loi de transformation de la fonction publique ◆ L'Agence française anticorruption dévoile le plan national pluriannuel de lutte contre la corruption 2020-2022

Statuts particuliers

◆ Mise en œuvre de la réforme de la chaîne de commandement de l'administration pénitentiaire ◆ Création du statut particulier des cadres éducatifs de la protection judiciaire de la jeunesse

Recrutement et formation

◆ Mise en œuvre du dispositif interministériel de labellisation des formations à destination des agents des filières professionnelles et compétences transverses

Carrières et parcours professionnels

◆ Mise en œuvre du PPCR au bénéfice du corps des professeurs des écoles nationales supérieures d'art ◆ Recommandation du Défenseur des droits concernant un refus d'inscription au tableau d'avancement d'une fonctionnaire fondé sur son état de santé ◆ Le ministère de la justice signe un accord relatif à l'égalité professionnelle

Rémunérations, temps de travail et retraite

◆ Création d'une prime d'attractivité territoriale dans les établissements de la fonction publique hospitalière ◆ Création d'une prime « grand âge » dans les établissements de la fonction publique hospitalière ◆ Arrêté d'adhésion au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les ingénieurs du génie sanitaire ◆ Le Conseil d'Etat admet que la pension d'un fonctionnaire soit révisée dans le cas où celle-ci est fondée sur un acte illégal retiré par l'administration avant que le juge ne se prononce ◆ Un agent public peut percevoir une indemnité de départ volontaire alors qu'il avait déjà créé son entreprise avant d'avoir quitté la fonction publique

Encadrement supérieur

◆ Arrêtés ministériels précisant la procédure de recrutement sur les emplois de direction

Agents contractuels de droit public

◆ La différence de traitement entre agents publics à durée déterminée et à durée indéterminée concernant l'attribution d'une indemnité est légitime au regard de leur différence de situation ◆ L'administration est légitime à fonder son refus de renouveler le contrat d'un agent non titulaire pour un motif tiré de l'intérêt du service

Légistique et procédure contentieuse

◆ La mesure de suspension de l'avocat du requérant suspend également le délai de production de son mémoire complémentaire ◆ Quel bilan tirer de l'application de la jurisprudence Czabaj ? ◆ Le délai raisonnable de recours d'un an ne s'applique pas aux actions en responsabilité ◆ Un agent public ne peut pas invoquer la jurisprudence Czabaj pour échapper à l'expiration du délai de recours auquel il est normalement soumis ◆ Table des jurisprudences parues en 2019 présentées dans Vigie

Transformation publique

◆ Les cabinets de certains secrétaires d'Etat pourront compter davantage de collaborateurs ◆ Création de la fonction de commissaire à la lutte contre la pauvreté ◆ La gestion et le recrutement des attachés d'administration de l'Etat des secrétariats généraux aux affaires régionales sont confiés au ministère de l'intérieur ◆ Déconcentration de décisions administratives individuelles relevant des ministres de l'action et des comptes publics, et de l'économie et des finances ◆ Le ministère du travail dévoile son code du travail numérique ◆ Le Sénat ouvre une plateforme en ligne permettant de déposer ou de soutenir une pétition ◆ 50 communes retenues pour accueillir les services de la direction générale des finances publiques ◆ Lancement par le gouvernement des « Ateliers d'Ecoute » ◆ Les contributions des Assises du Design ont été mises en ligne ◆ Publication du bilan social des directions départementales interministérielles ◆ Publication d'un guide sur la sécurité numérique des collectivités territoriales

STATUT GÉNÉRAL ET DIALOGUE SOCIAL



Décret précisant les nouvelles modalités des contrôles déontologiques dans la fonction publique

Les articles 34 et 35 de la loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique apportent des modifications aux procédures et obligations incombant aux agents publics en matière de déontologie.

La loi prévoit ainsi le **transfert de la commission de déontologie de la fonction publique (CDFP) à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP)**.

La HATVP exerce, à compter du 1^{er} février 2020, les missions exercées jusqu'à présent par la CDFP afin de renforcer l'indépendance des contrôles en matière de départ vers le secteur concurrentiel ou de création ou reprise d'entreprise. Toutes les demandes reçues avant le 1^{er} février sont examinées par la CDFP jusqu'au 31 mars 2020.

La loi permet une plus grande fluidité du parcours des agents publics entre le secteur public et le secteur privé en confiant une plus grande responsabilité aux administrations dans l'application des règles déontologiques. Elle renforce le contrôle déontologique pour les agents les plus exposés aux risques déontologiques occupant des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient.

Le décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique, pris en application des articles 34 et 35 de la loi précitée, précise les conditions dans lesquelles ces contrôles s'opèrent désormais.

1. Le décret mentionne la **nouvelle procédure applicable en matière d'autorisation de passage à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise ou exercer une activité libérale** (article 16) et de **départ vers le secteur privé** (articles 18 à 23).

Jusqu'à présent, l'agent public devait formuler sa demande auprès de l'autorité hiérarchique dont il relève. Celle-ci effectuait une première appréciation de la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par l'agent et transmettait la demande pour avis à la CDFP, quelles que soient les fonctions de l'agent. L'administration prenait la décision finale concernant la demande de l'agent.

Depuis le 1^{er} février 2020, en application de l'article 34 de la loi n°2019-828, **ne seront transmises directement à la HATVP que les demandes concernant des agents publics qui occupent des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient** et dont la liste est établie par le décret n°2020-69. L'article 2 du décret précise que les agents concernés occupent les emplois qui sont également soumis :

- à l'obligation de transmission préalable d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi

n°83634 ainsi qu'aux articles L. 131-7 et L. 231-4-1 du code de justice administrative (conseillers d'Etat, magistrats des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel) et aux articles L. 120-10 et L. 220-8 du code des juridictions financières (magistrats de la Cour des comptes et des chambres régionales des comptes) ;

- à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale et d'une déclaration d'intérêts au titre du 4°, du 6°, à l'exception des membres des collèges et des membres des commissions investies de pouvoirs de sanction, et des 7° et 8° du I de l'article 11 de la loi du 11 octobre 2013. Il s'agit des **membres des cabinets ministériels et collaborateurs du Président de la République, des directeurs et secrétaires généraux et adjoints des autorités administratives et publiques indépendantes, des emplois à la décision du Gouvernement nommés en conseil des ministres, et des chefs de cabinet, directeurs et directeurs adjoints de cabinet des autorités territoriales**.

Les agents occupant ces emplois doivent adresser leur demande à leur autorité hiérarchique avant que ne débute l'activité envisagée. L'autorité hiérarchique dispose d'un délai de quinze jours, à compter de la date à laquelle la demande lui a été communiquée, pour la transmettre à la HATVP. La saisine de la HATVP suspend le délai de deux mois au-delà duquel le silence de l'administration vaut refus de la demande de l'agent. A compter de la notification de l'avis de la HATVP, ou de l'échéance du délai de deux mois dont dispose la HATVP pour rendre son avis, l'administration rend sa décision dans un délai de quinze jours. Si l'autorité hiérarchique n'a pas saisi la HATVP dans le délai prévu, l'agent peut la saisir directement, et en informe par écrit son autorité hiérarchique.

Concernant les agents publics occupant tout emploi n'étant pas mentionné à l'article 2 du décret, le processus d'approbation de leur demande est accéléré et simplifié, puisque leur autorité hiérarchique est désormais la seule à se prononcer sur leur demande. L'autorité hiérarchique examine si l'activité envisagée ne risque pas de « *compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, de méconnaître tout principe déontologique* » ou de placer l'intéressé dans une situation de prise illégale d'intérêts. Elle dispose d'un délai de deux mois pour répondre à la demande de l'agent ; au-delà, le silence de l'administration vaut rejet. Néanmoins, si l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité entre les fonctions exercées et l'activité envisagée, elle a la **possibilité de soumettre la demande à l'avis de son référent déontologue**. La saisine du référent déontologue ne suspend pas le délai de deux mois dans lequel l'administration est tenue de se prononcer sur la demande de l'agent. Si la consultation

du référent déontologue ne permet pas de lever le doute concernant la demande de l'agent, l'autorité hiérarchique peut saisir, en dernier recours et sans délai la HATVP. La saisine de la HATVP suspend le délai de deux mois dont dispose l'administration pour répondre à la demande de l'agent.

2. L'article 34 de la loi n°2019-828 crée un **contrôle déontologique préalable à la nomination, spécifique aux fonctionnaires ou agents contractuels ayant exercé une activité dans le secteur privé au cours des trois dernières années et qui souhaitent revenir dans la fonction publique ou y accéder sur des postes exposés.**

L'article 4 du décret n°2020-69 prévoit que, pour l'accès à certains emplois de direction prévus par la loi, le contrôle est effectué directement par la HATVP, sur saisine de l'autorité hiérarchique. La HATVP dispose d'un délai de quinze jours pour rendre son avis. L'absence d'avis à l'expiration de ce délai vaut avis de compatibilité. Les emplois concernés sont :

- les emplois de directeur d'administration centrale ou de dirigeant d'un établissement public de l'Etat dont la nomination relève d'un décret en Conseil des ministres ;
- les emplois de directeur général des services des régions, des départements, des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ;
- les emplois de directeur d'établissements publics hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros ;
- les membres des cabinets ministériels et les collaborateurs du Président de la République.

L'article 5 prévoit que, pour les emplois et fonctions listés à l'article 2 du décret, à l'exception de ceux couverts par la procédure prévue à l'article 4, le contrôle est effectué par l'autorité hiérarchique. En cas de doute sérieux, elle peut **saisir son référent déontologue**. Lorsque l'avis du référent déontologue ne permet pas de lever le doute, l'autorité hiérarchique saisit la HATVP, qui rend son avis dans un délai de quinze jours.

3. Le décret n°2020-69 prend acte de l'augmentation de la durée de **l'autorisation de passage à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise**, prévue à l'article 34 de la loi. Cette durée passe de trois ans au total (deux ans, renouvelable un an) à quatre ans (trois ans, renouvelable un an).
4. Enfin, par souci de lisibilité, le décret n°2020-69 **abroge le décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017** relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités

et à la commission de déontologie de la fonction publique. Il en reprend les dispositions relatives à :

- la poursuite de l'exercice d'une activité privée au sein d'une société ou d'une association à but lucratif (articles 6 et 7) ;
- le cumul d'activités des agents à temps non complet ou incomplet (articles 8 et 9) ;
- l'exercice d'une activité accessoire (articles 10 à 15) ;
- la possibilité pour l'autorité hiérarchique de s'opposer au cumul d'activités ou à sa poursuite (article 17).

L'article 8 du décret crée, pour l'autorité hiérarchique, un devoir d'information de l'agent sur l'existence de la possibilité de cumuler son emploi avec une activité privée quand il est à temps non complet ou incomplet.

En revanche, les dispositions spécifiques aux enseignants chercheurs, contenues dans le décret n°2017-105 et prises en application des articles L.531-1 à L.531-16 du code de la recherche n'ont pas été reprises dans le décret n°2020-69. En effet, plusieurs modifications apportées par la loi n°2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (loi PACTE) qui viennent en substitution de ces dispositifs.

Pour rappel, les articles 34 et 35 de la loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique prévoient également les dispositions suivantes, qui ne font pas l'objet de dispositions spécifiques dans le décret :

- Durant les trois années qui suivent le début de l'activité privée lucrative ou la nomination dans l'un des emplois publics prévus aux articles 4 et 5 du décret, la HATVP pourra effectuer des contrôles inopinés et demander à l'agent de lui fournir toute explication ou document justifiant du respect de l'avis rendu. Si l'agent ne fournit pas les informations demandées ou s'il ne respecte pas l'avis, la HATVP informe l'autorité hiérarchique dont relève l'agent. Elle a également la possibilité de rendre public le résultat du contrôle.
- Les sanctions applicables en cas de nonrespect des avis rendus par la HATVP sont étendues aux cas où l'agent n'a pas effectué la saisine préalable de son autorité hiérarchique lors d'un départ vers le secteur privé.
- Une nouvelle sanction est créée, interdisant à une administration de procéder, pendant trois ans, au recrutement d'un agent contractuel n'ayant pas respecté les obligations déontologiques prévues à l'article 25 *octies* de la loi de 1983.

Références

- [Décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique](#)
- [Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#)
- [Guide de présentation de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et de son calendrier de mise en œuvre](#)



Les modalités de transmission d'une déclaration d'intérêts sont précisées

Dans les emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, une déclaration d'intérêts doit être transmise préalablement à la nomination. Jusqu'à présent, la déclaration d'intérêts devait être d'abord transmise à l'autorité investie du pouvoir de nomination, qui la transmettait à son tour à l'autorité hiérarchique, chargée de procéder à l'analyse du contenu de la déclaration.

Le 2° de l'article 34 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a cependant modifié l'article 25 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Il prévoit que **le destinataire initial de la déclaration d'intérêts puisse être désormais, selon le cas, soit l'autorité investie du pouvoir de nomination, soit l'autorité hiérarchique de l'agent**. Ces dispositions sont applicables depuis le 1er février 2020.

Le décret n°2020-37 du 22 janvier 2020 indique les modalités de transmission de la déclaration d'intérêts.

Le décret précise que la transmission initiale à l'autorité hiérarchique concerne uniquement les **emplois dont la nomination relève d'un décret du Président de la République ou d'un décret ou d'un arrêté du Premier ministre**. La déclaration est remise par l'intéressé sous double pli cacheté revêtu d'une mention relative à son caractère confidentiel, ou par voie dématérialisée de manière sécurisée. L'autorité hiérarchique informe ensuite l'autorité de nomination de l'existence ou de l'absence de conflits d'intérêts faisant obstacle à la nomination et, le cas échéant, de l'existence d'éléments susceptibles de placer l'agent en situation de conflit d'intérêts dans l'exercice de ses fonctions.

Sous réserve de ces dispositions, la déclaration d'intérêts est transmise à l'autorité de nomination. Elle est remise par l'intéressé sous double pli cacheté revêtu d'une mention relative à son caractère confidentiel, ou par voie dématérialisée de manière sécurisée. L'autorité de nomination en accuse réception. Elle en prend connaissance et la transmet, dans les mêmes formes, à l'autorité hiérarchique de l'agent, qui en accuse réception.

Le décret n°2020-64 du 30 janvier 2020 prévoit des dispositions similaires dans le code de la défense, applicables aux militaires.

Le décret n°2020-37 modifie par ailleurs la liste des emplois soumis à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts dans la fonction publique territoriale. Pour les emplois de directeur général des services, directeur général des services adjoint ou directeur des services techniques des communes, des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre ou non, des syndicats mixtes et autres groupements communaux, le seuil du nombre d'habitants au-delà duquel une déclaration d'intérêts est obligatoire a été modifié. Il a été **abaissé de 80.000 à 40.000 habitants**, soit un seuil identique à ceux retenus pour les dispositions relatives au recrutement des emplois de direction et aux nominations équilibrées. De même, le seuil au-delà duquel la transmission d'une déclaration d'intérêts est obligatoire pour les emplois de directeur général des services d'une mairie d'arrondissement à la Ville de Paris a été baissé de 170.000 à 80.000 habitants.

Références

- [Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#)
- [Décret n° 2020-37 du 22 janvier 2020 modifiant le décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires](#)
- [Décret n° 2020-64 du 30 janvier 2020 relatif aux modalités de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article L. 4122-6 du code de la défense](#)
- [Guide de présentation de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et de son calendrier de mise en œuvre](#)



Une représentante du personnel qui manifeste un comportement agressif à l'égard de sa hiérarchie est passible d'une sanction disciplinaire même en l'absence d'infraction pénale caractérisée et si elle agit dans le cadre de l'exercice de son mandat

Mme A, fonctionnaire territoriale, exerce par ailleurs une activité de représentante du personnel au comité technique de la commune auprès de laquelle elle est employée. Ayant tenu des propos agressifs à l'égard de sa hiérarchie au cours d'une réunion de ce comité technique, Mme A a été sanctionnée d'une exclusion temporaire de fonctions.

L'intéressée a formé un recours contentieux devant le tribunal administratif de Cergy-Pontoise contre cette décision de sanction disciplinaire. Sa demande ayant été rejetée par le tribunal administratif et la cour administrative d'appel de Versailles, elle s'est pourvue en cassation devant le Conseil d'Etat.

Le Conseil d'Etat rejette le recours de la requérante en jugeant que « si les agents publics qui exercent des fonctions syndicales bénéficient de la liberté d'expression particulière qu'exigent l'exercice de leur mandat et la défense des intérêts

des personnels qu'ils représentent, cette liberté doit être conciliée avec le respect de leurs obligations déontologiques. En particulier, des propos ou un comportement agressifs à l'égard d'un supérieur hiérarchique ou d'un autre agent sont susceptibles, alors même qu'ils ne seraient pas constitutifs d'une infraction pénale, d'avoir le caractère d'une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire. » En conséquence, « en jugeant que ces propos et ce comportement étaient susceptibles de justifier, même s'ils étaient le fait d'une représentante du personnel dans le cadre de l'exercice de son mandat et alors même qu'ils ne caractériseraient pas une infraction pénale, une sanction disciplinaire, la cour n'a pas commis d'erreur de droit. Par ailleurs, en retenant l'existence, dans les circonstances de l'espèce qui lui était soumise, d'une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire, la cour, dont l'arrêt est suffisamment motivé, n'a pas commis d'erreur de qualification juridique des faits. »

Références

- [CE, n°426569, 27 janvier 2020, mentionné aux tables du recueil Lebon](#)
- [Conclusions du rapporteur public](#)



Le Conseil d'Etat rappelle que les fonctionnaires et leurs syndicats n'ont pas d'intérêt à agir pour attaquer les dispositions d'un décret d'attributions ministériel se rapportant à l'organisation ou à l'exécution du service

Le syndicat UATS-UNSA a demandé que soient modifiées les dispositions du décret n° 2017-1070 du 24 mai 2017 relatif aux attributions du ministre de l'intérieur. Sa demande ayant été rejetée, le syndicat requérant s'est pourvu en cassation devant le Conseil d'Etat.

Le Conseil d'Etat rappelle le principe selon lequel « Les fonctionnaires et les associations ou syndicats qui défendent leurs intérêts collectifs n'ont pas qualité pour attaquer les dispositions se rapportant à l'organisation ou à l'exécution du service, sauf dans la mesure où ces dispositions porteraient atteinte à leurs droits et prérogatives ou affecteraient leurs conditions d'emploi et de travail. Un décret pris sur le fondement de l'article 1er du décret du 22 janvier 1959 relatif aux attributions des ministres, qui se borne à définir les attributions des membres du Gouvernement et les services et

organismes sur lesquels ils ont autorité, dont ils disposent ou sur lesquels ils exercent un pouvoir de tutelle pour l'exercice de leurs missions, se rapporte à l'organisation du service et n'a pas, en principe, pour objet d'affecter, par lui-même, les conditions d'emploi et de travail des agents exerçant leurs fonctions dans les services concernés. » Le Conseil d'Etat souligne qu'en l'espèce les dispositions contestées dressent la liste des directions d'administration centrale sur lesquelles le ministre a autorité. Ainsi, « ces dispositions, qui n'ont aucune incidence sur l'organisation des instances de concertations auxquelles participent les organisations syndicales, n'affectent pas les conditions d'emploi et de travail des agents exerçant leurs fonctions dans ces directions. » Il juge, en conséquence, que le syndicat requérant n'est pas fondé à se prévaloir d'un intérêt à agir et rejette, comme irrecevables, les conclusions de sa requête.

Références

- *Conseil d'Etat, n° 429715, 31 décembre 2019, mentionné aux tables du recueil Lebon*
 - *Conclusions du rapporteur public*
 - *Décret n° 2017-1070 du 24 mai 2017 relatif aux attributions du ministre de l'intérieur*
-



LU DANS...

Le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics salue les principaux apports de la loi de transformation de la fonction publique

Dans cet article synthétique de deux pages, Olivier Dussopt, secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics, revient sur les principaux apports, en matière de ressources humaines et de management, de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique dont la plupart des textes d'application viennent d'être publiés.

Il rappelle, en premier lieu, que **la loi de transformation de la fonction publique simplifie la gestion des ressources humaines en faisant évoluer le dialogue social pour le rendre plus constructif et stratégique.**

Cette évolution se traduit par un recentrage du champ de compétences des commissions administratives paritaires (CAP) sur les décisions individuelles défavorables ainsi que par la fusion, au sein d'une instance unique compétente pour les questions collectives dénommée comité social, des comités techniques (CT) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Elle se concrétise également par la mise en œuvre de lignes directrices de gestion des promotions et de valorisation des parcours professionnels à l'échelle de chaque ministère, établissement ou collectivité. Ces dispositions s'appliquent depuis le 2 décembre, soit au lendemain de la publication du décret° 2019-1265 du 29 novembre 2019, à l'exception des articles concernant les lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à l'avancement, qui s'appliquent pour les décisions individuelles de promotion prenant effet à compter du 1er janvier 2021. Ces dispositions offrent ainsi aux managers de nouveaux leviers d'action sur le terrain dans les trois versants de la fonction publique.

Il souligne, par ailleurs, que **la loi de transformation de la fonction publique apporte plus de souplesse aux managers publics dans le recrutement des compétences nécessaires au service.**

Le développement du recrutement sur contrat participe de cette souplesse en empruntant trois orientations nouvelles.

La première d'entre elles est l'ouverture de près de 3.000 emplois de direction à des agents contractuels, notamment sur des postes de chefs de service, sous-directeurs, experts de haut niveau, directeurs de projets ;

La deuxième orientation est le recrutement sur contrat sur des emplois de toutes catégories, dans le but de bénéficier de compétences rares ;

La troisième et dernière orientation est le recrutement sur « contrat de projet », nouvelle formule de contrat, créée par la loi de transformation de la fonction publique qui permet de mener à bien un projet spécifique limité dans le temps sans que la date de fin soit systématiquement connue à l'avance.

L'expérimentation de mesures de simplification en faveur des personnes en situation de handicap est une autre illustration de la souplesse apportée par la loi de transformation de la fonction publique. A ce titre, la loi entend notamment mettre en place un accès direct à la fonction publique pour les étudiants en situation de handicap ayant réalisé un apprentissage concluant dans le secteur public et réserver une voie de promotion interne aux fonctionnaires en situation de handicap afin de leur permettre d'accéder à un corps de niveau supérieur par la voie du détachement.

Le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics détaille les nouvelles modalités d'accompagnement des équipes qui sont proposées aux managers dans ce nouveau cadre.

La mise en place d'un dispositif de rupture conventionnelle, à compter du 1^{er} janvier 2020, qui permet à un agent public de quitter définitivement la fonction publique d'un commun accord avec son employeur tout en lui assurant une indemnité spécifique de départ, en est une déclinaison.

Il en va de même du dispositif d'accompagnement global mis en œuvre dans le cadre d'opérations de restructuration, qui inclut un accompagnement personnalisé d'évolution professionnelle, un congé de transition professionnelle ainsi que de nouvelles priorités de mutations dans la fonction publique de l'Etat.

Enfin, parmi les autres apports de la loi qui nécessiteront de repenser l'accompagnement managérial peut être soulignée la mise en œuvre de mesures telles que : la portabilité du CDI ; la portabilité des droits acquis dans le compte personne de formation (CPF) en cas de changement d'employeur ; la transcription de l'accord professionnel relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes du 30 novembre 2018 dans la fonction publique qui rend obligatoire l'élaboration de plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle ; des dispositifs de signalement dans chaque administration.

- Regards sur 2019 : la réforme de la fonction publique. – In : ENA hors les murs, n° 496, décembre 2019, p. 18-19.
 - *Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique*
-

Le rôle de la commission administrative paritaire et les lignes directrices de gestion

La *Gazette des communes* a publié un article qui identifie le nouveau rôle des commissions administratives paritaires (CAP) à l'issue de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et de son décret d'application n°2019-1265 du 29 novembre 2019. L'article explique également quels sont les objectifs des lignes directrices de gestion (LDG) et détaille leur contenu, ainsi que les modalités de leur élaboration.

- Kaczmarczyk N., « Cerner le rôle de la CAP et mettre en œuvre les lignes directrices de gestion », *La Gazette des Communes*, 20 janvier 2020, n°2, pp.58-59.
 - *Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique*
 - *Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires*
-

Rappel sur les droits des agents territoriaux

La *Gazette des Communes* a publié un article qui rappelle les principaux droits des fonctionnaires et agents contractuels, notamment ceux issus de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. L'article répond ainsi à dix questions portant sur ces droits, notamment la signification du principe de non-discrimination, du droit de participation des fonctionnaires et du droit à la protection fonctionnelle.

- Soykurt S., « Les droits des agents territoriaux », *La Gazette des communes*, 13 janvier 2020, n°1, pp.56-57.
 - *Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires*
-

Fiches thématiques et éclairages sur la loi de transformation de la fonction publique

Le site vie-publique.fr a publié plusieurs fiches thématiques relatives au droit de la fonction publique, parmi lesquelles :

- [Quelles sont les différentes catégories d'agents dans l'administration ?](#)
- [Qu'est-ce qu'un fonctionnaire ?](#)
- [Existe-t-il différentes catégories de fonctionnaires ?](#)
- [Comment devient-on fonctionnaire ?](#)
- [Quels sont les droits des fonctionnaires ?](#)
- [Quels sont les devoirs des fonctionnaires ?](#)

Il a également réalisé plusieurs « éclairages » sur les apports de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique :

- [Quelles instances de dialogue social après la loi de transformation de la fonction publique ?](#)
- [Le recours aux contractuels élargi par la loi de transformation de la fonction publique](#)
- [Egalité professionnelle : les nouveautés issues de la loi de transformation de la fonction publique](#)
- [Mobilités et transitions professionnelles après la loi de transformation de la fonction publique](#)
- [Droits et obligations des fonctionnaires : quels changements avec la loi de transformation de la fonction publique ?](#)

- [Loi n°2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique](#)
- [Fiches thématiques du site Internet \[vie-publique.fr\]\(http://vie-publique.fr\)](#)



L'Agence française anticorruption dévoile le plan national pluriannuel de lutte contre la corruption 2020-2022

L'organe anticorruption du Conseil de l'Europe (Groupe d'Etats contre la corruption, Greco) a publié un **rapport d'évaluation concernant la prévention de la corruption et la promotion de l'intégrité** au sein des hautes fonctions de l'exécutif et des services répressifs en France. Le rapport critique la présence de « zones grises » dans les rapports entretenus par l'exécutif avec les lobbies. Il recommande, entre autres, que les personnes exerçant de hautes fonctions de l'exécutif fassent état, publiquement et à intervalles réguliers, des lobbyistes qu'elles ont rencontrés et des questions qui ont été abordées. Il préconise également qu'une stratégie globale de prévention de la corruption soit élaborée au sein de la police et de la gendarmerie. Le Greco constate toutefois des « évolutions positives », parmi lesquelles la **création de l'Agence française anticorruption (AFA) en 2016** et l'adoption de lois renforçant la prévention de la corruption : la loi organique n°2013-906 et la loi n°2013-907 du 11 octobre 2013 relatives à la transparence de la vie publique, la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

En parallèle, l'AFA a dévoilé le **plan national pluriannuel de lutte contre la corruption 2020-2022**, visant l'ensemble des acteurs et agents publics.

Le premier axe du plan consiste à **mieux connaître et détecter la corruption**, en renforçant la collecte et l'exploitation des données liées aux phénomènes de corruption et en ouvrant ces données pour favoriser la recherche.

Le deuxième axe vise à **former et sensibiliser les agents publics et les élus**. Une enquête menée par l'AFA en 2018 révèle que seulement 3,5% des agents publics et 1,5% des élus ont reçu une formation en matière de prévention de la corruption. La formation serait renforcée pour les agents publics considérés comme les plus exposés : tout agent susceptible de prendre des décisions créatrices de droit (achats publics, aides ou subventions notamment), les membres des jurys de concours et les personnes en charge du recrutement.

Le troisième axe comprend plusieurs **mesures d'actions contre la corruption**. Il prévoit par exemple le déploiement de dispositifs anticorruption dans l'ensemble des ministères et des grandes collectivités territoriales, qui comprendraient notamment une cartographie des risques de corruption, un code de conduite illustrant les comportements à proscrire, et des dispositifs de formation, d'alerte et de contrôle. A l'heure actuelle, selon l'AFA, seulement 7,3% des collectivités territoriales auraient mis en place des mesures de prévention de la corruption. Ce troisième axe prévoit également la mise en œuvre de dispositifs anticorruption dans les entreprises, adaptés à leur taille et leurs risques, ainsi que des mesures spécifiques dans le monde du sport. Il se donne enfin pour objectif de mieux sanctionner les atteintes à la probité : pour cela, il est notamment prévu de collecter et centraliser l'information sur les sanctions disciplinaires et pénales prononcées en matière de corruption.

Le dernier axe vise à **renforcer l'action française internationale dans la lutte contre la corruption**, notamment via une plus grande coopération technique et opérationnelle dans l'échange de bonnes pratiques et la recherche de preuves.

- *Rapport du Greco, Rapport d'évaluation, France, Prévention de la corruption et promotion de l'intégrité au sein des gouvernements centraux (hautes fonctions de l'exécutif) et des services répressifs*
- *Plan national pluriannuel de lutte contre la corruption, 2020-2022*

STATUTS PARTICULIERS



Mise en œuvre de la réforme de la chaîne de commandement de l'administration pénitentiaire

Le décret n°2019-1038 du 9 octobre 2019 a modifié le statut particulier des corps du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire. Il a notamment modifié la structuration du corps de commandement en fusionnant les grades de lieutenant et de capitaine, et créé, au sein de la filière de surveillance de l'administration pénitentiaire, le corps des chefs des services pénitentiaires (VIGIE n°116 – octobre 2019).

Le décret n°2020-29 du 17 janvier 2020 met en œuvre le volet indiciaire de la réforme de la chaîne de commandement. Il modifie ainsi l'échelonnement indiciaire du corps de commandement, dorénavant composé des grades de lieutenant et capitaine pénitentiaire, et de commandant

pénitentiaire. Il crée l'échelonnement indiciaire du nouveau corps des chefs de services pénitentiaires, composé des grades de chef des services pénitentiaires de classe normale, chef des services pénitentiaires hors-classe et chef des services pénitentiaires de classe exceptionnelle.

Un **arrêté du 17 janvier 2020** modifie l'arrêté du 28 décembre 2001 portant application, pour le ministère de la justice, du décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif aux modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat. Cet arrêté actualise, consécutivement à la réforme, la liste des personnels soumis à un régime forfaitaire de temps de travail au sein de l'administration pénitentiaire.

Références

- *Décret n° 2020-29 du 17 janvier 2020 modifiant le décret n° 2010-1641 du 23 décembre 2010 portant classement hiérarchique des grades et emplois des personnels placés sous statut spécial des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire*
- *Arrêté du 17 janvier 2020 modifiant l'arrêté du 28 décembre 2001 portant application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif aux modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat pour le ministère de la justice*



Création du statut particulier des cadres éducatifs de la protection judiciaire de la jeunesse

S'inscrivant dans le cadre de la réforme interministérielle de la filière sociale, le décret n°2020-35 du 21 janvier 2020 crée un corps de cadres éducatifs de la protection judiciaire de la jeunesse (CEPJJ) rattaché au décret n°2017-1050 du 10 mai 2017 portant dispositions statutaires communes aux corps de catégorie A de la fonction publique de l'Etat à caractère socio-éducatif. Ce texte place en extinction le corps des chefs des services éducatifs (CSE) et lui substitue ce nouveau corps relevant de la catégorie A et doté de deux grades.

Cette réforme statutaire clarifie l'organisation hiérarchique et fonctionnelle entre les trois corps de la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ) relevant de la catégorie A :

- le corps d'éducateurs dédié à la prise en charge éducative et régi par les mêmes dispositions que le corps interministériel des assistants de service social ;
- le corps de cadres éducatifs dédié aux fonctions d'expertise et d'encadrement de premier niveau au sein des unités éducatives et régi par les mêmes dispositions que le corps interministériel des conseillers techniques de service social en matière de structuration du corps, de classement des agents, d'avancement d'échelon et de grade ;
- le corps de directeurs des services, dédié à l'encadrement des services composés de plusieurs unités éducatives (niveau A-type, attachés).

Placés sous l'autorité du directeur de service, les cadres éducatifs assurent l'encadrement pédagogique et administratif de leur unité.

Les CEPJJ affectés au sein de l'administration centrale, d'une direction interrégionale, d'une direction territoriale ou à l'Ecole nationale de protection judiciaire de la jeunesse, peuvent exercer des fonctions de conception, de conseil et d'expertise :

- dans le domaine de l'action éducative ;
- dans la mise en œuvre des mesures judiciaires d'investigation éducative ainsi que des mesures d'insertion des mineurs délinquants ou en danger et des jeunes majeurs faisant l'objet d'une mesure de protection judiciaire ;
- dans la mise en œuvre de la politique d'éducation aux valeurs de la République et à la citoyenneté ;
- dans la mise en œuvre de la politique de prévention de la radicalisation.

Les cadres éducatifs de la PJJ sont recrutés par voie d'un concours interne ouvert aux fonctionnaires et agents des trois versants de la fonction publique, ainsi qu'aux agents en fonction dans les organisations internationales intergouvernementale. Les règles d'organisation de ce concours sont fixées par arrêté du garde des sceaux. Les cadres éducatifs ainsi recrutés ont la qualité de stagiaire pendant un an et reçoivent une formation professionnelle obligatoire.

Les cadres éducatifs peuvent également être recrutés au choix, après inscription sur une liste d'aptitude, parmi les membres du grade d'éducateur principal. Les agents ainsi recrutés sont immédiatement titularisés, et doivent également suivre une formation professionnelle.

Dans les deux cas, l'accès à ce corps est subordonné à des conditions particulières d'aptitude psychologique, vérifiées selon des modalités précisées par arrêté du garde des sceaux.

A l'instar des CSE, les membres du corps nouvellement créé ont la possibilité d'accéder par la voie de la liste d'aptitude au corps des directeurs des services de la PJJ.

Il convient de relever que ce décret procède à un abaissement de la durée de formation des directeurs de services, qui passera de deux ans à dix-huit mois. Cette mesure sera effective pour la promotion entrant en formation le 1^{er} mars 2020.

Références

- *Décret n° 2020-35 du 21 janvier 2020 portant statut particulier du corps des cadres éducatifs de la protection judiciaire de la jeunesse*
- *Décret n° 2017-1050 du 10 mai 2017 portant dispositions statutaires communes aux corps de catégorie A de la fonction publique de l'Etat à caractère socio-éducatif*
- *Arrêté du 12 février 2020 fixant les modalités d'organisation de la sélection professionnelle prévue par l'article 11 du décret n° 2020-35 du 21 janvier 2020 portant statut particulier du corps des cadres éducatifs de la protection judiciaire de la jeunesse pour la constitution initiale du corps des cadres éducatifs de la protection judiciaire de la jeunesse*

RECRUTEMENT ET FORMATION



Mise en œuvre du dispositif interministériel de labellisation des formations à destination des agents des filières professionnelles et compétences transverses

Une circulaire du secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics du 14 janvier 2020 présente les objectifs, les critères et les modalités d'organisation de la procédure interministérielle de labellisation des formations mises en place pour les filières et compétences transverses.

Cette procédure de labellisation est prévue par le schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat (2018-2020) dans son action prioritaire n° 3 : « *Structurer des parcours de formation au sein des filières professionnelles en mettant en place un dispositif interministériel de labellisation* ».

La labellisation a pour objectifs de **valoriser l'offre de formation des ministères** en attestant de leur qualité pédagogique et de leur conformité avec la stratégie de formation de la filière concernée. Elle permet également de **favoriser la structuration de l'offre de formation dans une logique « métier » et d'approche par les compétences, et de renforcer le pilotage de l'offre de formation sur les domaines transverses.**

La labellisation vise les **formations à destination des agents des filières professionnelles transverses** (achat public, ressources humaines, finances et budget, numérique et systèmes d'information et de communication) et **qui ont trait aux compétences transverses** (transformation de l'action publique, management). Elle s'adresse à **tous les établissements et services qui concourent à la formation au sein des services de l'Etat** (notamment les écoles de service public et services de formation) et s'applique aux formations proposées aussi bien au niveau interministériel qu'au niveau ministériel.

La labellisation est **accordée pour une durée de trois ans**, renouvelable. Elle permet de valoriser les actions de formation qui répondent à des critères de qualité et intègrent des objectifs de professionnalisation et d'accompagnement des évolutions des métiers et compétences transverses identifiés.

La procédure de labellisation est **pilotée par les directions interministérielles** dans leurs domaines de compétences respectifs :

- La direction des achats de l'Etat (DAE) : achat public ;
- La direction du budget (DB) : finances et budget ;
- La direction interministérielle du numérique (DINUM) : numérique et systèmes d'information et de communication ;
- La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) : ressources humaines et management ;
- La direction interministérielle de la transformation

publique (DITP) : transformation de l'action publique.

Les directions interministérielles organisent de manière autonome la procédure de labellisation : elles définissent les orientations stratégiques prioritaires, instruisent les demandes de candidature, réunissent une commission interne de labellisation, octroient le label interministériel de formation et évaluent le dispositif dans leurs champs de compétences respectifs.

Le dispositif fait l'objet d'une gouvernance générale, sous la responsabilité de la DGAFP.

La **charte commune aux directions métiers pour la labellisation des formations et la structuration de l'offre de formation**, annexée à la circulaire, précise que les directions interministérielles doivent élaborer une stratégie partagée de formation et appliquer, pour l'instruction des demandes de labellisation, les critères de labellisation partagés. Ces critères doivent permettre d'apprécier, entre autres, l'adéquation des objectifs opérationnels avec les besoins en compétences métiers identifiés avec les services RH et la pertinence du contenu de formation avec les objectifs de formation et/ou un référentiel de formation métier.

Par ailleurs, les directions interministérielles doivent transmettre aux ministères, chaque année, une note actualisant les orientations stratégiques retenues au titre du processus de labellisation.

Les ministères et leurs opérateurs qui souhaitent obtenir le label interministériel pour les actions de formation organisées peuvent présenter leur candidature auprès des directions interministérielles. Un espace dédié à ce dispositif est disponible sur le [portail de la fonction publique](#). Les formations labellisées y seront référencées en tant que formations dont la qualité pédagogique est attestée par la direction interministérielle concernée. Il fournit également les informations nécessaires pour accéder aux outils leur permettant de présenter leurs candidatures (dossier de candidature, identification de la direction interministérielle en charge de l'instruction de la demande, coordonnées des interlocuteurs, ...).

Le porteur d'une formation labellisée s'engage à mutualiser avec les autres ministères le cahier des charges de la formation, l'ingénierie pédagogique et, si possible, toute autre source relative à la formation (contenu et mallette pédagogique).

Le dispositif interministériel de labellisation des formations, déployé depuis janvier 2020, fera l'objet d'une évaluation à la fin de l'année 2020 ou au début de l'année 2021.

Références

- *Circulaire du 14 janvier 2020 relative à la mise en œuvre d'une procédure interministérielle de labellisation des actions de formation concernant les filières métiers et compétences transverses*
 - *Espace dédié sur le portail de la fonction publique*
 - *Schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat*
-

CARRIÈRES ET PARCOURS PROFESSIONNELS



Mise en œuvre du PPCR au bénéfice du corps des professeurs des écoles nationales supérieures d'art

Dans le cadre de la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique (PPCR), les décrets n°2020-61 et 2020-62 du 28 janvier 2020 revalorisent la carrière des professeurs des écoles nationales supérieures d'art du ministère de la culture. Ces dispositions entrent en vigueur le lendemain de leur publication, à l'exception des dispositions du chapitre I^{er} et de l'article 17 du décret n°2020-61, qui entrent en vigueur le 1^{er} septembre 2017. Ce décret modifie le décret n°2002-1520 du 23 décembre 2002 fixant les dispositions statutaires applicables au corps des professeurs des écoles nationales supérieures d'art.

Au-delà de la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations, cette réforme porte essentiellement sur les points suivants : une actualisation des missions des professeurs, un toilettage des dispositions statutaires pour tenir compte des évolutions réglementaires intervenues depuis la création du statut en 2002 ainsi qu'une refonte de la grille indiciaire et des modalités d'avancement d'un grade à un autre.

Les nouvelles missions dévolues aux professeurs, notamment dans le domaine de la recherche, ont fait évoluer le texte

statutaire. Le décret renvoie donc désormais aux règles de droit commun s'agissant notamment des mesures de classement dans le corps, des règles relatives au cumul d'activité, de détachement ou d'intégration.

Il a été procédé à une refonte de la grille indiciaire et des modalités d'avancement.

Le corps des professeurs des écoles nationales supérieures d'art comporte deux classes : la 2e classe, qui comprend maintenant onze échelons au lieu de neuf, et la 1e classe, qui comprend maintenant six échelons et un échelon spécial au lieu de cinq échelons et un échelon exceptionnel.

Les dispositions du décret indiciaire applicables aux membres du corps des professeurs des écoles nationales supérieures d'art entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

Un arrêté fixant le pourcentage mentionné à l'article 14 du décret n° 2002-1520 du 23 décembre 2002 fixant les dispositions statutaires applicables au corps des professeurs des écoles nationales supérieures d'art pour les années de 2007 à 2021 vient compléter ces publications.

Références

- *Décret n° 2020-61 du 28 janvier 2020 modifiant le décret n° 2002-1520 du 23 décembre 2002 fixant les dispositions statutaires applicables au corps des professeurs des écoles nationales supérieures d'art*
- *Décret n° 2020-62 du 28 janvier 2020 fixant l'échelonnement indiciaire applicable au corps des professeurs des écoles nationales supérieures d'art*
- *Arrêté du 28 janvier 2020 fixant le pourcentage mentionné à l'article 14 du décret n° 2002-1520 du 23 décembre 2002 fixant les dispositions statutaires applicables au corps des professeurs des écoles nationales supérieures d'art*



Recommandation du Défenseur des droits concernant un refus d'inscription au tableau d'avancement d'une fonctionnaire fondé sur son état de santé

Dans sa décision n° 2019-313 du 19 décembre 2019, le Défenseur des droits considère qu'un refus d'inscription au tableau d'avancement d'une fonctionnaire territoriale fondé sur son état de santé et non sur l'appréciation de sa valeur professionnelle est discriminatoire. Le Défenseur des droits invite l'autorité territoriale à procéder à la réparation du préjudice.

- *Défenseur des droits, décision n° 2019-313 du 19 décembre 2019*

Le ministère de la justice signe un accord relatif à l'égalité professionnelle

Un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la justice a été signé le 20 janvier 2020 entre la garde des sceaux et cinq organisations syndicales (UNSA, FO, CFDT, C. Justice et FSU). Cet accord est l'aboutissement de plusieurs mois de négociations qui avaient pour objectif d'assurer la déclinaison ministérielle de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Cet accord comprend soixante actions, réparties selon six axes :

- Consolider le rôle des acteurs du dialogue social dans le domaine de l'égalité professionnelle ;
- Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité ;
- Assurer une égalité effective entre les femmes et les hommes dans les rémunérations ;
- Assurer une égalité effective entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels ;
- Garantir une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- Renforcer la prévention des violences faites aux personnels dans l'exercice de leurs fonctions et lutter contre le harcèlement moral et sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Environ 70% de ces actions ont vocation à être conduites dès 2020.

- *Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la justice*

RÉMUNÉRATIONS, TEMPS DE TRAVAIL ET RETRAITE



Création d'une prime d'attractivité territoriale dans les établissements de la fonction publique hospitalière

Le plan « Ma santé 2022. Investir pour l'hôpital », présenté par le Premier ministre, Edouard Philippe, et la ministre des Solidarités et de la Santé, Agnès Buzyn, le 20 novembre 2019, constitue un plan d'urgence et de soutien pour l'hôpital public, en complément des mesures en faveur de l'hôpital public prévues dans la **loi n°2019-774 du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé (VIGIE n°117 – décembre 2019)**. La mesure n°2 de ce plan consiste à renforcer l'attractivité des hôpitaux situés dans les territoires en tension par le versement d'une prime annuelle aux personnels hospitaliers.

Le **décret n°2020-65 du 30 janvier 2020 crée cette prime, intitulée « prime d'attractivité territoriale »**. Elle peut être versée **aux agents titulaires ou stagiaires** de la fonction publique hospitalière suivants :

- les personnels infirmiers régis par le décret n° 88-1077 du 30 novembre 1988 ;
- les infirmiers en soins généraux et spécialisés régis par le décret n° 2010-1139 du 29 septembre 2010 ;
- les manipulateurs d'électroradiologie médicale régis par le décret n° 2017-1260 du 9 août 2017 ou par le décret n° 2011-748 du 27 juin 2011 ;
- les infirmiers anesthésistes de la fonction publique hospitalière régis par le décret n° 2017-984 du 10 mai 2017 ;
- les agents exerçant les fonctions d'aidesoignant ou d'auxiliaire de puériculture et régis par le décret n° 2007-1188 du 3 août 2007.

Les agents contractuels exerçant des fonctions similaires à ces agents peuvent également bénéficier de la prime.

Ces personnels doivent par ailleurs réunir plusieurs conditions. Ils doivent **exercer les fonctions correspondant à leur**

corps et à leur grade dans le département de Paris, des Hauts-de-Seine, de Seine-Saint-Denis ou du Val de Marne, à la date du versement de la prime. Il faut également qu'ils aient, au 31 décembre de l'année précédente, exercé de manière effective les fonctions correspondant à leur corps et à leur grade depuis au moins trois mois, dans l'un de ces départements. Enfin, une condition de rémunération est prévue concernant la rémunération annuelle nette perçue par l'agent au 31 décembre de l'année précédente, déduction faite des indemnités horaires pour travaux supplémentaires prévues par le décret du 25 avril 2002 et calculée pour une quotité de travail équivalent à un temps plein. Cette rémunération doit être **inférieure au salaire médian annuel net de la fonction publique hospitalière** tel que déterminé sur la base du dernier état publié par la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES). Par dérogation, les agents dont cette rémunération est égale ou supérieure au salaire médian annuel net dans la limite de 480 euros peuvent bénéficier de la moitié du montant de la prime d'attractivité territoriale.

Un arrêté conjoint des ministres chargés de la santé, de la fonction publique et du budget du 30 janvier 2020 fixe le montant brut annuel de la prime d'attractivité territoriale pour les fonctionnaires titulaires ou stagiaires concernés à **940 euros**.

La prime est versée annuellement, au cours du premier trimestre de l'année, par l'établissement dans lequel l'agent est en fonction. Son premier versement aura lieu durant le premier trimestre 2020, et devrait concerner environ 30 000 agents.

Pour les agents exerçant leur activité dans plusieurs structures, le montant de la prime est calculé au prorata du temps accompli dans les structures ouvrant droit à son versement.

Références

- *Décret n° 2020-65 du 30 janvier 2020 portant création d'une prime d'attractivité territoriale des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986*
- *Arrêté du 30 janvier 2020 fixant les montants relatifs à la prime instituée par le décret n° 2020-65 du 30 janvier 2020 portant création d'une prime d'attractivité territoriale des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986*
- *Plan « Ma Santé 2022. Investir pour l'hôpital »*



Création d'une prime « grand âge » dans les établissements de la fonction publique hospitalière

Le plan « Ma santé 2022. Investir pour l'hôpital », présenté par le Premier ministre, Edouard Philippe, et la ministre des Solidarités et de la Santé, Agnès Buzyn, le 20 novembre 2019 constitue un plan d'urgence et de soutien pour l'hôpital public, en complément des mesures en faveur de l'hôpital public prévues dans la **loi n°2019-774 du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé (Vigie n°117 – décembre 2019)**. La mesure n°4 de ce plan consiste à revaloriser le métier d'aide-soignant (corps de la catégorie C), notamment par la mise en place d'une prime à destination de ces personnels (l'ensemble des bénéficiaires est estimé à près de 89.500 équivalents temps plein). Cette prime accompagne le renforcement des compétences en vue de l'amélioration de la prise en charge des personnes âgées en perte d'autonomie : elle vise ainsi une meilleure reconnaissance des professionnels.

Le **décret n°2020-66 du 30 janvier 2020** crée cette prime, intitulée « **prime grand âge** ». Elle peut être versée **aux agents titulaires ou stagiaires** en activité relevant des corps d'aides-soignants prévus par le décret du 3 août 2007 portant statut particulier du corps des aides-soignants et des agents des services hospitaliers qualifiés de la fonction publique hospitalière. Elle est également versée aux agents contractuels exerçant des fonctions similaires à ces agents.

Les bénéficiaires de cette prime exercent dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes, les unités de soins de longue durée, les services de soins de suite et de réadaptation gériatrique, les services de médecine gériatrique, ou toute autre structure spécialisée dans la prise en charge des personnes âgées. Ils exercent de manière effective les fonctions correspondant à leur corps et à leur grade.

La prime « grand âge » est versée mensuellement à terme échu, à partir de janvier 2020. Elle est réduite, le cas échéant, dans les mêmes proportions que le traitement. Un arrêté conjoint des ministres chargés de la santé, de la fonction publique et du budget du 30 janvier 2020 fixe son montant à 118 euros. Pour les agents exerçant dans plusieurs structures, le montant de la prime « Grand âge » est calculé au prorata du temps accompli dans les structures concernées.

La prime « grand âge » est exclusive de la prime prévue par le décret n°2010-681 du 22 juin 2010 portant attribution d'une prime aux aides-soignants et aides médico-psychologiques exerçant les fonctions d'assistant de soins en gérontologie dans la fonction publique hospitalière.

Références

- *Décret n° 2020-66 du 30 janvier 2020 portant création d'une prime « Grand âge » pour certains personnels affectés dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986*
- *Arrêté du 30 janvier 2020 fixant le montant de la prime instituée par le décret n° 2020-66 du 30 janvier 2020 portant création d'une prime « Grand âge » pour certains personnels affectés dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986*
- *Plan « Ma Santé 2022. Investir pour l'hôpital »*



Arrêté d'adhésion au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les ingénieurs du génie sanitaire

L'arrêté du 27 septembre 2019 met en œuvre le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), prévu par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, pour les corps des ingénieurs du génie sanitaire et de l'emploi d'ingénieur hors classe du génie sanitaire du ministère des solidarités et

de la santé. Il s'applique à compter du 1^{er} janvier 2017 et abroge en conséquence l'arrêté du 20 septembre 2004 fixant les taux moyens annuels de l'indemnité spéciale attribuée aux ingénieurs sanitaires.

Références

- Arrêté du 27 décembre 2019 portant application au corps des ingénieurs du génie sanitaire des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat



Le Conseil d'Etat admet que la pension d'un fonctionnaire soit révisée dans le cas où celle-ci est fondée sur un acte illégal retiré par l'administration avant que le juge ne se prononce

Monsieur B, attaché principal d'administration, a été admis à faire valoir ses droits à la retraite. Il s'est vu accorder rétroactivement vingt-sept mois d'ancienneté au titre de l'avantage spécifique « quartiers sensibles ». Il a cependant estimé que cette reprise d'ancienneté aurait dû être portée à vingt-neuf mois, ce qui lui aurait fait bénéficier d'un avancement d'échelon plus de six mois avant son départ en retraite. Il a ainsi demandé à ce que l'arrêté litigieux soit annulé et sa pension révisée pour tenir compte de sa nouvelle situation administrative.

Le ministre de l'économie et des finances ayant rejeté ses demandes, Monsieur B a introduit un recours devant le tribunal administratif de Marseille. Le ministre, ayant procédé au retrait de l'arrêté concernant la date d'effet de l'avancement d'échelon, le tribunal administratif a prononcé un non-lieu à statuer sur cette demande mais a, cependant, condamné l'Etat à réviser sa pension avec reprise des arrérages. Le ministre de l'économie et des finances s'est pourvu en cassation sur ce point.

Le Conseil d'Etat rappelle le principe selon lequel, « aux termes de l'article L. 55 du code des pensions civiles et militaires de retraite : " (...) la pension et la rente viagère d'invalidité sont définitivement acquises et ne peuvent être révisées ou supprimées à l'initiative de l'administration ou sur

demande de l'intéressé que dans les conditions suivantes : / A tout moment en cas d'erreur matérielle ; / Dans un délai d'un an à compter de la notification de la décision de concession initiale de la pension ou de la rente viagère, en cas d'erreur de droit ». Il précise que « hors les cas prévus par ces dispositions de l'article L. 55 du code des pensions civiles et militaires de retraite, les intéressés ne peuvent se prévaloir de droits acquis qu'ils tiendraient d'actes intervenus postérieurement à la date de leur admission à la retraite et modifiant rétroactivement leur situation administrative à cette date, sauf s'il s'agit d'actes pris en exécution d'une loi, d'un règlement ayant légalement un effet rétroactif ou d'une décision du juge de l'excès de pouvoir. » Le Conseil d'Etat interprète le champ de l'exception en ajoutant qu'« il en va de même lorsque l'intéressé a formé un recours pour excès de pouvoir, recevable, contre un acte illégal de l'administration régissant sa situation administrative et qu'avant qu'il n'y soit statué, l'administration procède légalement à son retrait en vue de corriger cette illégalité. »

En l'espèce, il juge que le pourvoi du ministre de l'économie et des finances doit être rejeté dès lors « qu'il s'agissait d'une décision à effet rétroactif prise légalement par l'administration à sa demande et ayant pour effet de priver d'objet un litige porté devant le juge de l'excès de pouvoir ».

Références

- CE, n° 408967, 20 décembre 2019, mentionné aux tables du recueil Lebon
- Conclusions du rapporteur public



Un agent public peut percevoir une indemnité de départ volontaire alors qu'il avait déjà créé son entreprise avant d'avoir quitté la fonction publique

Monsieur A. a créé son entreprise alors qu'il était en position d'activité dans la fonction publique. Il a ensuite été placé, sur sa demande, en disponibilité pour convenances personnelles puis a quitté la fonction publique. A ce titre, il a sollicité sans succès à deux reprises le versement de l'indemnité de départ volontaire.

L'intéressé a introduit un recours contre la décision de refus devant le tribunal administratif de Paris, puis devant la cour administrative d'appel de Paris. Sa demande ayant été rejetée en première instance et en appel, Monsieur A s'est pourvu en cassation devant le Conseil d'Etat.

Le Conseil d'Etat rappelle que l'indemnité de départ volontaire, instituée par l'article 3 du décret n° 2008-368 du 17 avril 2008, « peut être attribuée aux agents mentionnés à l'article 1^{er} qui quittent définitivement la fonction publique de l'Etat pour créer ou reprendre une entreprise au sens de l'article L. 351-24 du code du travail. » Il déduit de ces dispositions que « l'indemnité de départ volontaire ne peut être attribuée qu'aux agents qui la demandent **avant** de créer ou reprendre une entreprise.

» Il juge, en revanche, que la circonstance que l'agent n'ait pas encore quitté définitivement la fonction publique avant la création ou la reprise de son entreprise n'a aucune incidence sur la recevabilité de sa demande d'indemnité. En l'espèce, le juge d'appel a estimé que le bénéfice de l'indemnité de départ volontaire était conditionné par un départ préalable de la fonction publique. Le requérant est donc fondé à demander l'annulation de l'arrêt attaqué.

Références

- *CE, n° 423168, 24 décembre 2019, mentionné aux tables du recueil Lebon*
- *Conclusions du rapporteur public*
- *Décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire*

ENCADREMENT SUPÉRIEUR



Arrêtés ministériels précisant la procédure de recrutement sur les emplois de direction

Le I de l'article 16 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit l'**ouverture des emplois de direction de l'Etat aux personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire** en introduisant un 1° bis à l'article 3 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant statut de la fonction publique de l'Etat (**VIGIE n°Spécial-04 – septembre 2019**).

Le **décret n°2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'Etat, pris en application** du I de l'article 16 de la loi du 6 août 2019 précitée, fixe la **liste des emplois concernés, les modalités de sélection permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics, ainsi que les conditions d'emploi et de rémunération des agents recrutés sur ces emplois**, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels (**VIGIE n°118 – décembre 2019**). Son article 2 prévoit qu'un arrêté du ou des ministres intéressés et du ministre de la fonction publique précise, pour chaque département ministériel et pour chaque catégorie d'emploi, les modalités de la procédure de recrutement, l'autorité de recrutement et l'autorité dont relève l'emploi à pourvoir. En conséquence, plusieurs ministères ont publié ces arrêtés.

Ainsi, l'**arrêté du 31 décembre 2019** fixe les modalités de recrutement des emplois de direction au **ministère chargé de l'éducation nationale et au ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche**.

Pour les emplois de chef de service, de sous-directeur, d'expert de haut niveau et de directeur de projet, l'autorité de recrutement est le secrétaire général des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

L'autorité dont relève l'emploi à pourvoir est le secrétaire général des ministères ou le directeur auprès duquel est rattaché l'emploi de chef de service ou de sous-directeur. Pour les emplois d'expert de haut niveau ou de directeur de projet, il s'agit de l'autorité auprès de laquelle le poste est placé.

L'audition des candidats présélectionnés est confiée à une instance collégiale dont l'arrêté précise la composition en fonction du type d'emploi concerné.

L'annexe de l'arrêté précise l'autorité de recrutement, l'autorité dont relève l'emploi, les modalités d'examen des candidatures et de l'audition des candidats présélectionnés pour les emplois fonctionnels des services déconcentrés de l'éducation nationale et l'emploi de directeur de l'académie de Paris.

Un **arrêté du 2 janvier 2020** fixe les modalités de recrutement des emplois de direction d'administration centrale relevant des **ministères économiques et financiers**.

L'autorité de recrutement est le secrétaire général des ministères économiques et financiers. La sous-direction des ressources humaines de l'administration centrale, au sein du secrétariat général, assure le suivi des opérations de recrutement.

L'autorité dont relève l'emploi à pourvoir est le directeur général, le directeur ou le chef du service à compétence nationale auquel est rattaché hiérarchiquement l'emploi à pourvoir. Cette autorité élabore, en lien avec le secrétaire général, l'offre d'emploi, dont le contenu est précisé. L'autorité de recrutement procède, en lien avec l'autorité dont relève l'emploi, à l'examen préalable des candidatures reçues et établit la liste des candidats présélectionnés pour une audition.

L'audition des candidats présélectionnés est confiée à une instance collégiale dont l'arrêté précise la composition en fonction du type d'emploi concerné.

Un **arrêté du 9 janvier 2020** fixe les modalités de recrutement des emplois de direction relevant du **ministère de la transition écologique et solidaire et du ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales**.

Pour les emplois de chef de service, de sous-directeur, d'expert de haut niveau et de directeur de projet, ainsi que pour les emplois de directeur et de directeur adjoint des services déconcentrés relevant de ces ministères, l'autorité de recrutement est le secrétaire général du ministère de la transition écologique et solidaire et du ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales.

L'autorité dont relèvent les emplois de chef de service et de sous-directeur est le directeur auprès duquel est rattaché l'emploi concerné. L'autorité dont relève l'emploi d'expert de haut niveau et de directeur de projet est celle auprès de laquelle l'emploi est placé. Enfin, l'autorité dont relève les emplois de directeur et de directeur adjoint des services déconcentrés est le secrétaire général du ministère de la transition écologique et solidaire et du ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales.

Un **arrêté du 28 janvier 2020** fixe les modalités de recrutement des emplois de direction au sein des **services du Premier ministre**.

Pour l'ensemble des emplois de direction relevant des services du Premier ministre, l'autorité de recrutement est le directeur des services administratifs et financiers du Premier ministre.

L'autorité dont relèvent les emplois à pourvoir est le secrétaire

général ou le directeur auprès duquel est rattaché l'emploi, à l'exception de l'emploi de secrétaire général du conseil d'orientation des retraites, qui relève du président du conseil d'orientation des retraites.

L'autorité dont relève l'emploi à pourvoir procède à l'examen

préalable des candidatures et établit la liste des candidats présélectionnés. L'audition de ces candidats présélectionnés est confiée à une instance collégiale dont l'arrêté précise la composition. Ils sont informés par l'autorité de recrutement de la composition nominative de l'instance collégiale préalablement à leur audition.

Références

- *Décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'Etat*
 - *Arrêté du 31 décembre 2019 fixant les modalités de recrutement des emplois de direction au ministère chargé de l'éducation nationale et au ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche*
 - *Arrêté du 2 janvier 2020 fixant les modalités de recrutement de certains emplois de direction de l'Etat relevant des ministères économiques et financiers prévues par le décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'Etat*
 - *Arrêté du 9 janvier 2020 fixant les modalités de recrutement des emplois de direction relevant du ministère de la transition écologique et solidaire et du ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales*
 - *Arrêté du 28 janvier 2020 fixant les modalités de recrutement des emplois de direction au sein des services du Premier ministre*
-

AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC



La différence de traitement entre agents publics à durée déterminée et à durée indéterminée concernant l'attribution d'une indemnité est légitime au regard de leur différence de situation

Le litige opposait la municipalité de Madrid à l'un de ses agents, Madame BM, engagée comme agent non titulaire pour couvrir un poste vacant jusqu'à ce qu'il soit pourvu par la nomination d'un fonctionnaire. Madame BM ayant été informée que son poste avait été pourvu par un fonctionnaire et qu'il était mis fin à ses fonctions, celle-ci a demandé à son employeur le paiement d'une indemnité de cessation de fonctions, au même titre que celle allouée aux agents employés au moyen de contrat à durée indéterminée lors de la résiliation de leur contrat de travail. Madame BM a formé un recours devant le tribunal administratif de Madrid contre la décision de refus de son employeur. Or, la réglementation espagnole ne prévoit le versement d'aucune indemnité aux travailleurs employés au moyen de contrats à durée déterminée conclus pour couvrir un poste vacant jusqu'à ce qu'il soit pourvu par la nomination d'un fonctionnaire statutaire. Le tribunal saisit la CJUE d'une question préjudicielle portant notamment sur la compatibilité de la réglementation espagnole avec la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999 qui prévoit l'application du principe de non-discrimination du travailleur à durée déterminée vis-à-vis du travailleur à durée indéterminée.

La CJUE a jugé la réglementation espagnole compatible avec l'accord cadre au motif que « la résiliation d'un contrat de travail à durée indéterminée pour l'une des raisons prévues

à l'article 52 du statut des travailleurs, à l'initiative de l'employeur, résulte de la survenance de circonstances qui n'étaient pas prévues à la date de conclusion de ce contrat et qui viennent bouleverser le déroulement normal de la relation d'emploi, l'indemnité prévue à l'article 53, paragraphe 1, sous b), de ce statut visant précisément à **compenser ce caractère imprévu de la rupture de cette relation pour une telle raison et, partant, la déception des attentes légitimes que le travailleur pouvait nourrir à cette date en ce qui concerne la stabilité de ladite relation** (voir, en ce sens, arrêt du 21 novembre 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, point 72 et jurisprudence citée). En l'occurrence, sous réserve de vérification par la juridiction de renvoi, il ressort du dossier dont la Cour dispose que la relation de travail de Mme BM s'est terminée en raison de la survenance de l'événement prévu à cette fin, à savoir le fait que le poste qu'elle occupait provisoirement était pourvu de manière définitive par la nomination d'un fonctionnaire. Dans ces conditions, la clause 4, point 1, de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui ne prévoit le versement d'aucune indemnité pour cessation de fonctions aux travailleurs à durée déterminée employés en tant qu'agents non titulaires alors qu'elle prévoit le versement d'une telle indemnité aux agents contractuels à durée indéterminée à l'occasion de la résiliation de leur contrat de travail pour un motif objectif. »

Références

- Arrêt CJUE du 22 janvier 2020 dans l'affaire C-177/18 (renvoi préjudiciel espagnol)
- Accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999 annexé à la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999



L'administration est légitime à fonder son refus de renouveler le contrat d'un agent non titulaire pour un motif tiré de l'intérêt du service

Monsieur B a été recruté comme agent non titulaire par la commune du Vésinet, dans le cadre de plusieurs contrats à durée déterminée. Son dernier contrat n'a cependant pas été renouvelé.

L'intéressé a contesté cette décision en formant un recours contentieux devant le tribunal administratif de Versailles. Le

juge de première instance a fait droit à sa demande. La Cour administrative d'appel de Versailles a annulé ce jugement ainsi que la décision de non renouvellement. La commune s'est pourvue en cassation.

Le Conseil d'Etat rappelle, au préalable, le principe selon lequel un agent contractuel ne bénéficie d'aucun droit au

renouvellement de son contrat à durée déterminée, indiquant toutefois que « *l'administration ne peut légalement décider, au terme de son contrat, de ne pas le renouveler ou de proposer à l'agent, sans son accord, un nouveau contrat substantiellement différent du précédent, que pour un motif tiré de l'intérêt du service* ». Le Conseil d'Etat précise qu'« *un tel motif s'apprécie au regard des besoins du service ou de considérations tenant à la personne de l'agent. Dès lors qu'elles sont de nature à caractériser un intérêt du service justifiant le non renouvellement du contrat, la circonstance que des considérations relatives à la personne de l'agent soient par ailleurs susceptibles de justifier une sanction disciplinaire ne fait pas obstacle, par elle-même, à ce qu'une décision de non renouvellement du contrat soit légalement prise, pourvu que l'intéressé ait alors été mis à même de faire valoir ses observations.*»

En l'espèce, l'intéressé avait commis deux manquements à des obligations établies dans l'intérêt du service : d'une part, son contrat soumettait sa mise en stage sur un grade à l'obtention d'un concours auquel il ne s'était pas inscrit ; d'autre part, il avait méconnu les règles de cumul d'activités dans la fonction publique en installant dans son logement de fonction une activité de traiteur à domicile. Le Conseil d'Etat casse l'arrêt de la Cour administrative d'appel de Versailles en jugeant que le comportement de l'intéressé, qui, comme le soutenait la commune, méconnaissait tant les interdictions prévues par le règlement d'occupation des logements appartenant à la commune que les obligations relatives aux cumuls d'activités, les unes et les autres **établies dans l'intérêt du service**, justifiait la décision de non renouvellement du contrat.

Références

- Conseil d'Etat, n° 423685, 19 décembre 2019, mentionné aux tables du recueil Lebon
- Conclusions du rapporteur public

LÉGISTIQUE ET PROCÉDURE CONTENTIEUSE



La mesure de suspension de l'avocat du requérant suspend également le délai de production de son mémoire complémentaire

Monsieur A, ressortissant russe, a demandé l'annulation de l'arrêt d'extradition prononcé à son encontre. A cette fin, son avocat a formé une requête sommaire dans laquelle il annonçait la production d'un mémoire complémentaire. Or, avant l'expiration du délai réglementaire de trois mois fixé par l'article R. 611-22 du code de justice administrative pour déposer son mémoire, sous peine de désistement d'office, cet avocat a fait l'objet d'une mesure de suspension. Cette mesure de suspension a, par application de l'article R. 634-1

du code de justice administrative, suspendu le cours du délai de production du mémoire complémentaire. Après constitution d'un nouvel avocat, le délai de production du mémoire a été fixé à deux mois à compter de la date de cette constitution.

Le mémoire complémentaire ayant été produit avant l'expiration de ce nouveau délai, le Conseil d'Etat juge que Monsieur A, ne saurait être regardé comme s'étant désisté de sa requête.

Références

- *Conseil d'Etat, n° 426831, 31 décembre 2019, mentionné aux tables du recueil Lebon*



LU DANS...

Quel bilan tirer de l'application de la jurisprudence Czabaj ?

Par sa décision d'assemblée Czabaj, en date du 13 juillet 2016, la section du contentieux du Conseil d'Etat a jugé que quand bien même une décision individuelle omettrait de mentionner les voies et délais de recours permettant à son destinataire de la contester, un délai raisonnable de recours s'applique. Celui-ci est fixé en principe à un an, à compter de la notification de la décision ou de la date à laquelle il est établi que le requérant en a eu connaissance.

Le Conseil d'Etat a, depuis trois ans, apporté d'utiles précisions sur le contenu et le champ de cette jurisprudence : les décisions rendues témoignent du large champ d'application qui en est fait. Ainsi, la règle du délai raisonnable est, en principe, opposable à la contestation de tous les recours contentieux dirigés contre les décisions individuelles, quelle qu'en soit la forme, et que ceux-ci soient introduits par voie d'action ou par voie d'exception. La règle ne peut toutefois pas être étendue au contentieux indemnitaire tendant à la mise en jeu de la responsabilité d'une personne publique. Par ailleurs, seule la connaissance effective d'une décision est susceptible de déclencher le délai raisonnable. Si la jurisprudence Czabaj invite de ce point de vue à repenser le cadre jurisprudentiel ancien, les décisions récentes témoignent cependant d'une certaine vigilance du juge sur l'établissement de la connaissance de la décision contestée. Certains contentieux ont ainsi retenu des règles dérogatoires d'établissement de la connaissance de la décision, comme c'est le cas dans le domaine des décrets de libération des liens d'allégeance avec la consécration d'un délai raisonnable dérogatoire de trois ans et des conditions particulières de reconnaissance de la connaissance de la décision.

- *Les contours de la jurisprudence Czabaj après trois années d'application / Cécile Barrois de Sarigny, maître des requêtes au Conseil d'état. - Étude, Droit administratif n° 1, janvier 2020, p. 16-19.*
- *CE, Ass., 13 juillet 2016, n° 387763, M. Czabaj, publié au recueil Lebon*



Le délai raisonnable de recours d'un an ne s'applique pas aux actions en responsabilité

Par sa décision d'assemblée Czabaj, en date du 13 juillet 2016, le Conseil d'Etat juge que lorsque le délai de recours contentieux de deux mois n'est pas opposable, le destinataire d'une décision administrative individuelle qui en a eu connaissance ne peut néanmoins la contester au-delà d'un délai « raisonnable », fixé en principe à un an.

L'arrêt du 17 juin 2019 Centre hospitalier de Vichy (CE n° 413097) ([Vigie n° 113 - juin 2019](#)) apporte d'utiles précisions sur le champ d'application de cette jurisprudence en confirmant la solution retenue par la cour, à savoir que la règle du délai raisonnable de recours n'est pas applicable aux recours tendant à la mise en jeu de la responsabilité d'une personne publique. La prise en compte de la sécurité juridique est alors assurée par les règles de prescription existantes.

- Note sous arrêt du 17 juin 2019 (CE n° 413097) / Caroline BRAUD, maître de conférences à l'Université de Bordeaux. – In : Semaine juridique administration et collectivités territoriales, n° 1, 07/01 :2020, p. 28-30.
- CE, 17 juin 2019, n° 413097, Centre hospitalier de Vichy, publiée au recueil Lebon
- CE, Ass., 13 juillet 2016, n° 387763, M. Czabaj, publiée au recueil Lebon

Un agent public ne peut pas invoquer la jurisprudence Czabaj pour échapper à l'expiration du délai de recours auquel il est normalement soumis

L'ADJA a publié les extraits des conclusions rendues par Hervé Cassara, rapporteur public, dans deux contentieux portés devant la cour administrative de Douai (arrêts CAA Douai, 26 septembre 2019, n° 18DA02555 et 18DA02567), dans lesquels une nouvelle question concernant l'extension de la jurisprudence *Czabaj* aux agents publics était posée aux juges d'appel.

Les requérants, agents publics, soutenaient qu'ils auraient dû bénéficier d'une application à rebours de la jurisprudence *Czabaj* et disposer d'un délai de recours raisonnable d'un an, en lieu et place du délai de recours de deux mois fixé par les dispositions de l'article R. 421-2 du code de justice administrative qui s'impose aux agents publics même dans le cas d'une décision implicite de rejet. Ils appuyaient leur raisonnement sur une décision récente (CE, 18 mars 2019, n°417270) du Conseil d'Etat qui a précisément étendu le champ d'application de sa jurisprudence *Czabaj* aux décisions implicites de rejet de l'administration.

Le rapporteur public est cependant d'avis que, compte tenu de la relation particulière liant l'agent à son administration et de l'objectif recherché par la jurisprudence *Czabaj* et par la décision du 18 mars 2019 d'éviter une remise en cause de situations consolidées par l'effet du temps, il ne peut être fait application de ce principe pour proroger le délai de recours normalement applicable à une telle décision qui ne concerne pas des administrés. Suivi par la Cour d'appel, le rapporteur public conclut en conséquence que les requérants ne peuvent invoquer le bénéfice de la jurisprudence *Czabaj* pour échapper à l'expiration du délai de recours.

- L'extension de la jurisprudence *Czabaj* aux décisions implicites de rejet ne peut être invoquée à rebours (conclusions d'Hervé Cassara, rapporteur public, arrêts CAA Douai, 26 septembre 2019, n° 18DA02555 et 18DA02567). - In : AJDA, n° 1/2020 du 13/01/2020, p. 50-55.
- CE, Ass., 13 juillet 2016, n° 387763, M. Czabaj, publiée au recueil Lebon
- CE, 18 mars 2019, n° 417270, publiée au recueil Lebon
- Arrêt CAA Douai, 26 septembre 2019, n° 18DA02555
- Arrêt CAA Douai, 26 septembre 2019, n° 18DA02567

Table des jurisprudences parues en 2019 présentées dans Vigie

Retrouvez, [en cliquant sur ce lien](#), la table annuelle 2019 de toutes les jurisprudences présentées dans les numéros de VIGIE parus en 2019.

Les tables annuelles sont consultables [sur le Portail de la fonction publique](#).

TRANSFORMATION PUBLIQUE



Les cabinets de certains secrétaires d'Etat pourront compter davantage de collaborateurs

Depuis le **décret n°2017-1063 du 18 mai 2017**, la composition des cabinets des ministres était limitée à dix collaborateurs. De même, les cabinets des ministres délégués et des secrétaires d'Etat ne pouvaient pas compter, respectivement, plus de huit et cinq collaborateurs. Cette mesure avait pour objectif, annoncé par le Gouvernement, que les cabinets ministériels s'appuient davantage sur les services des administrations centrales. A la suite de la publication de ce décret du 18 mai 2017, les cabinets avaient dû revoir leur organisation, notamment pour absorber une charge de travail importante.

Le **décret n°2019-1013 du 2 octobre 2019** a apporté une première modification à ce décret, en disposant que chaque

cabinet peut désormais comprendre, « *en outre* », un membre chargé spécifiquement du suivi de l'exécution des réformes (**VIGIE n°116 – octobre 2019**).

Le **décret n°2020-27 du 15 janvier 2020** a modifié à nouveau le plafond fixé par le décret n°2017-1063 du 18 mai 2017. Il prévoit que les secrétaires d'Etat « *dont le décret d'attributions précise les affaires qu'il traite par délégation du Premier ministre ou du ministre auprès duquel il est placé* » pourront comporter huit collaborateurs, au même titre que les ministres délégués, auxquels pourra s'ajouter le membre chargé du suivi de l'exécution des réformes. Les cabinets des autres secrétaires d'Etat conservent le plafond de cinq collaborateurs.

Références

- [Décret n°2020-27 du 15 janvier 2020 modifiant le décret n°2017-1063 du 18 mai 2017 relatif aux cabinets ministériels](#)
- [Décret n° 2019-1013 du 2 octobre 2019 modifiant le décret n° 2017-1063 du 18 mai 2017 relatif aux cabinets ministériels](#)
- [Décret n° 2017-1063 du 18 mai 2017 relatif aux cabinets ministériels](#)



Création de la fonction de commissaire à la lutte contre la pauvreté

Des préfigurateurs de commissaire à la lutte contre la pauvreté avaient été installés en juillet 2019, afin d'assurer la mise en œuvre et le suivi de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté.

Le **décret n°2020-42 du 24 janvier 2020 porte création de l'emploi de commissaire à la lutte contre la pauvreté** et définit ses missions. Dans chaque région, un commissaire à la lutte contre la pauvreté assure, **sous l'autorité du préfet de région, la coordination régionale et le pilotage interministériel de la politique de prévention et de lutte contre la pauvreté**. A cette fin, il mobilise l'ensemble des administrations concernées par les politiques publiques qui y concourent. Dans les départements et régions d'outre-mer, un haut fonctionnaire est délégué dans ces fonctions.

Le décret du 29 avril 2004 relatif aux pouvoirs des préfets, à l'organisation et à l'action des services de l'Etat dans ses régions et départements est modifié afin que les commissaires soient **membres du comité de l'administration régionale**.

Les emplois de commissaire à la lutte contre la pauvreté sont

des emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat (DATE) régis par le décret n°2019-1594 du 31 décembre 2019 (Vigie n°118 – décembre 2019) qui **ouvre notamment les emplois de direction aux personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire**.

Par dérogation à la procédure de sélection des candidats sur ces emplois, les agents publics qui exercent les fonctions de préfigurateur de commissaire à la lutte contre la pauvreté peuvent être nommés commissaires à la lutte contre la pauvreté s'ils remplissent les conditions d'accès aux emplois de direction de l'Etat prévues aux articles 4, 47 ou 48 de ce décret. Sont ainsi concernés les fonctionnaires appartenant à un corps ou un cadre d'emplois relevant de la catégorie A et dont l'indice terminal brut est au moins égal à la hors-échelle B ou ayant occupé durant au moins trois ans en position de détachement un ou plusieurs emplois culminant au moins à la hors-échelle B, les officiers supérieurs détenant au moins le grade de lieutenant-colonel ou ayant occupé un emploi conduisant à nomination dans la classe fonctionnelle du grade de commandant, les membres du corps du contrôle général des armées, les magistrats de l'ordre judiciaire, ainsi que les

administrateurs des services de l'Assemblée nationale et du Sénat. Les agents n'ayant pas la qualité de fonctionnaire peuvent également être candidats dès lors qu'ils remplissent les conditions générales d'accès à la fonction publique et « *ont exercé des responsabilités d'un niveau comparable à celles dévolues aux fonctionnaires* » précédemment cités. Par ailleurs, pour être nommés, tant les fonctionnaires que les agents contractuels remplissant ces conditions « *doivent justifier d'au moins six années d'activités professionnelles diversifiées les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise.* ».

La nomination dans les emplois de commissaire à la lutte contre la pauvreté est prononcée par arrêté du Premier ministre sur proposition du ministre de l'intérieur, après consultation du ministre chargé des affaires sociales et avis

du préfet de région. Dans les départements et régions d'outre-mer, la nomination des hauts fonctionnaires délégués dans les fonctions de commissaire à la lutte contre la pauvreté est prononcée par arrêté du Premier ministre sur proposition conjointe du ministre de l'intérieur et du ministre chargé de l'outre-mer, après consultation du ministre chargé des affaires sociales et avis du préfet de région.

Enfin, le décret modifie le décret n°2017-1488 du 23 octobre 2017 instituant un délégué interministériel à la prévention et à la lutte contre la pauvreté des enfants et des jeunes. Ce délégué devient **délégué interministériel à la prévention et à la lutte contre la pauvreté**. Il est chargé de **coordonner l'action des commissaires à la lutte contre la pauvreté**.

Références

- *Décret n° 2020-42 du 24 janvier 2020 portant création des commissaires à la lutte contre la pauvreté*
- *Décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'Etat*
- *Décret n° 2017-1488 du 23 octobre 2017 instituant un délégué interministériel à la prévention et à la lutte contre la pauvreté des enfants et des jeunes*
- *Décret n°2004-374 du 29 avril 2004 relatif aux pouvoirs des préfets, à l'organisation et à l'action des services de l'Etat dans les régions et départements*



La gestion et le recrutement des attachés d'administration de l'Etat des secrétariats généraux aux affaires régionales sont confiés au ministère de l'intérieur

Les attachés d'administration de l'Etat (AAE) affectés au sein des secrétariats généraux aux affaires régionales (SGAR) **relevent jusqu'à présent du Premier ministre**.

La circulaire du Premier ministre du 24 juillet 2018 prévoit **la création du programme budgétaire 354** (Administration territoriale de l'Etat), issu de la fusion des programmes 307 (Administration territoriale de l'Etat) et 333 (Moyens mutualisés des administrations déconcentrées). Ce nouveau programme est placé sous la responsabilité du ministre de l'intérieur.

Le décret n°2020-60 prend acte de la création du programme 354 et **confie la gestion et le recrutement des AAE des SGAR au ministère de l'intérieur**.

Il modifie le décret n°2009-587 du 25 mai 2009 relatif aux missions des secrétaires généraux pour les affaires régionales. Désormais, le ministre de l'intérieur publie les avis de vacances d'emplois de chargés de missions et prononce la nomination sur ces emplois par arrêté, sur proposition du préfet de région, pour une durée de trois ans.

Le décret n°2020-60 modifie également l'annexe du décret n°2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat pour que le ministère de l'intérieur soit l'autorité de rattachement pour le recrutement et la gestion des emplois qui en relèvent implantés dans les SGAR.

Références

- *Décret n° 2020-60 du 29 janvier 2020 relatif aux attachés d'administration de l'Etat affectés au sein des secrétariats généraux pour les affaires régionales*
- *Décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat*
- *Décret n° 2009-587 du 25 mai 2009 relatif aux missions des secrétaires généraux pour les affaires régionales*



Déconcentration de décisions administratives individuelles relevant des ministres de l'action et des comptes publics, et de l'économie et des finances

L'article 1er du décret n°97-32 du 15 janvier 1997 modifié pose le principe de la déconcentration des décisions administratives individuelles (DAI) entrant dans le champ des compétences des administrations civiles de l'Etat : ces décisions, à l'exception de celles concernant les agents publics, sont prises par le préfet. L'article 2 du même décret prévoit toutefois que certaines de ces décisions, demeurent prises au niveau ministériel.

La circulaire n°6087/SG du 5 juin 2019 relative à la transformation des administrations centrales et aux nouvelles méthodes de travail prévoit de renforcer la déconcentration des DAI afin que la prise de ces décisions ne demeure « en administration centrale que de manière très résiduelle » ([Vigie n°113 – juin 2019](#)).

Plusieurs DAI relevant jusqu'à présent du **ministère de l'action et des comptes publics**, et plus particulièrement de la direction générale des douanes et droits indirects, ont fait l'objet d'une déconcentration. Le décret n° 2020-22 déconcentre aux **directions interrégionales des douanes et droits indirects** la délivrance d'un numéro d'agrément aux opérateurs des Etats membres de la Communauté européenne désirant recevoir, détenir et apposer des capsules représentatives de droits sur les bouteilles ou les récipients de vin tranquille, vin mousseux et boissons fiscalement assimilées aux vins destinés à être mis en consommation en France métropolitaine. Un arrêté du 13 janvier 2020 déconcentre également plusieurs DAI aux directions interrégionales des

douanes et droits indirects, notamment le traitement des demandes des personnes physiques ou morales qui souhaitent exercer la profession de commissionnaire en garantie prévue au I de l'article 535 du code général des impôts. Le décret n°2020-23 du 13 janvier 2020 crée le **service des autorisations de mouvements internationaux d'armes**, service à compétence nationale. L'arrêté du même jour déconcentre à son profit la délivrance des autorisations en matière d'armes, de munitions, de leurs éléments et d'explosifs. Enfin, le décret n°2020-68 du 30 janvier 2020 prend acte des dernières mesures de déconcentration de DAI en modifiant la liste des DAI prise par le ministre de l'action et des comptes publics figurant en annexe du décret n°97-1207 du 19 décembre 1997.

Des DAI relevant du **ministère de l'économie et des finances** ont également été déconcentrées. Le décret n°2020-67 du 30 janvier 2020 prévoit, entre autres, que certaines de ces décisions relèvent désormais du directeur général adjoint de **l'institut de radioprotection et de sûreté nucléaire**, par exemple la fabrication, l'utilisation ou le stockage de certains produits chimiques. Un deuxième arrêté du 13 janvier 2020 prévoit notamment que le **service commun des laboratoires**, service à compétence nationale, procède à l'agrément de certains laboratoires pour procéder à des analyses effectuées dans le cadre de la recherche et de la constatation d'infractions, notamment relatives aux pratiques commerciales trompeuses.

Références

- *Décret n°97-1207 du 19 décembre 1997 pris pour l'application au ministre chargé de la fonction publique du 1° de l'article 2 du décret n° 97-34 du 15 janvier 1997 relatif à la déconcentration des décisions administratives individuelles*
- *Décret n° 2020-22 du 13 janvier 2020 portant mesure de déconcentration d'une décision administrative individuelle relevant d'un domaine de compétence du ministre de l'action et des comptes publics*
- *Décret n° 2020-23 du 13 janvier 2020 portant création d'un service à compétence nationale dénommé « service des autorisations de mouvements internationaux d'armes »*
- *Décret n° 2020-67 du 30 janvier 2020 relatif à la déconcentration des décisions administratives individuelles dans les domaines de l'économie et des finances*
- *Arrêté du 13 janvier 2020 portant diverses mesures de déconcentration de décisions administratives individuelles dans les domaines de compétence du ministre de l'action et des comptes publics*
- *Arrêté du 13 janvier 2020 portant diverses mesures de déconcentration de décisions administratives individuelles dans les domaines de compétence du ministre de l'économie et des finances*



Le ministère du travail dévoile son code du travail numérique

Le site code.travail.gouv.fr (code du travail numérique) est un nouveau service public en ligne gratuit, ouvert depuis le 1er janvier 2020, qui répond aux questions des salariés et des employeurs sur le droit du travail.

Le ministère du travail est à l'initiative de ce projet conçu et développé au sein de l'incubateur des ministères sociaux en partenariat avec la communauté beta.gouv.fr.

La décision de créer le code du travail numérique a été inscrite dans les ordonnances sur le renforcement du dialogue social de 2017 : plus précisément, le projet est né avec la publication de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, qui prévoit en son article 1er la création d'un dispositif intitulé « Code du travail numérique » au plus tard le 1er janvier 2020. Dès janvier 2018, une première FAQ de 50 questions / réponses rédigées par les agents des DIRECCTE a été mise en ligne, puis une version beta du projet a été présentée en février 2018.

La création du code du travail numérique répond à la volonté d'améliorer la lisibilité du droit pour ceux qu'il concerne, à savoir les salariés de droit privé et leurs employeurs relevant du code du travail, soit plus de 25 millions de personnes en France. L'enjeu est d'identifier la source de droit applicable à des situations spécifiques et de donner une réponse claire sur les dispositions propres à la situation de l'utilisateur. Si les agents publics ne sont pas directement concernés par ce nouvel outil, certains employeurs publics peuvent être des utilisateurs pour les agents de leur service recrutés sous contrat de droit privé.

Le code numérique constitue un outil de recherche intéressant en proposant une recherche par mots-clés (ex. congés payés, durée de préavis...), un accès à partir de rubriques thématiques (ex. temps de travail, représentation du personnel et négociation collective...) ainsi qu'une boîte à outils. Cette boîte à outils permet, entre autres, de faire des simulations (ex. calculer la durée d'un préavis en cas de licenciement, le montant d'une indemnité en fin de CDD) et d'afficher des modèles de documents. Ce service est également un bel exemple de co-construction : celui-ci est développé en lien étroit avec les utilisateurs (employeurs et salariés) et les praticiens du droit du travail experts de terrain (services du ministère du travail en région, conseillers du salarié, maisons d'accès au droit, professeurs en droit du travail...).

- [Site du code du travail numérique](#)
- [Dossier de presse du 16/01/2020 sur le site du ministère du travail](#)
- [Incubateur des ministères sociaux](#)
- [Foire aux questions \(FAQ\)](#)
- [Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail](#)

Le Sénat ouvre une plateforme en ligne permettant de déposer ou de soutenir une pétition

La plateforme e-pétitions du Sénat est une plateforme expérimentale qui permet à tout citoyen de déposer une pétition en ligne ou de soutenir une pétition déjà publiée.

Ces pétitions peuvent prendre deux formes : la première option consiste à demander au Sénat d'examiner un texte législatif ; la seconde option consiste à proposer au Sénat de créer une mission de contrôle sénatoriale portant sur l'action du Gouvernement ou demandant l'évaluation d'une politique publique ou d'une loi votée par le Sénat depuis plus d'un an.

Le dépôt ou le soutien d'une pétition est ouvert à toute personne inscrite sur le registre national d'identification des personnes physiques de l'INSEE, après identification par le dispositif France Connect. Le dépôt d'une pétition est réservé aux personnes majeures.

Comment déposer une nouvelle pétition ?

L'internaute qui souhaite déposer une nouvelle pétition doit, au préalable, s'identifier via son identifiant France Connect et choisir le type de pétition qu'il souhaite déposer (examen d'un texte législatif ou création d'une mission de contrôle). Seuls son nom et son prénom seront publiés. Il peut ensuite saisir le texte de sa pétition. Celui-ci donnera lieu à un premier contrôle de recevabilité qui porte essentiellement sur la forme. Dès lors que la pétition atteint le seuil des 100.000 signataires dans un délai de six mois, la conférence des présidents du Sénat en est informée et peut décider de transmettre la pétition à la Commission permanente compétente, pour un second contrôle. Si la pétition est recevable à l'issue de ce second contrôle, la conférence des présidents peut acter la création d'une mission de contrôle ou, s'il s'agit d'une demande d'examen d'un texte législatif, transmettre celle-ci aux sénateurs. Les sénateurs peuvent alors reprendre son dispositif sous la forme d'une proposition de loi, après l'avoir modifié le cas échéant. Si la proposition de loi est inscrite à l'ordre du jour du Sénat, celle-ci sera instruite selon la procédure de droit commun.

Comment apporter son soutien à une pétition déposée ?

La plateforme e-pétitions permet de consulter la liste des pétitions déposées ou de rechercher, à partir de différents critères tels que des mots-clés, une pétition déposée. Il est alors possible d'en visualiser le contenu et de la signer de manière anonyme après s'être identifié via son identifiant France Connect.

- [Aide à l'utilisation de la plateforme](#)
- [Plateforme e-pétitions du Sénat](#)
- [Page d'index des pétitions déposées sur la plateforme](#)
- [En savoir plus sur l'identifiant France Connect](#)

50 communes retenues pour accueillir les services de la direction générale des finances publiques

Le Gouvernement a dévoilé la liste des 50 premières communes sélectionnées pour accueillir des services de la direction générale des finances publiques (DGFIP).

Agen (47)	Decazeville (12)	Morlaix (29)
Alençon (61)	Denain (59)	Nevers (58)
Angoulême (16)	Dieppe (76)	Noyon (60)
Belfort (90)	Fontenay-le-Comte (85)	Pau (64)
Bergerac (24)	Forbach (57)	Perpignan (66)
Besançon (25)	Guéret (23)	Pont-Audemer (27)
Béthune (62)	Guingamp (22)	Redon (35)
Cahors (46)	Joigny (89)	Roanne (42)
Carpentras (84)	Laon (02)	Saint-Dié-des-Vosges (88)
Châlons-en-Champagne (51)	Laval (53)	Tarbes (65)
Charleville-Mézières (08)	Le Puy-en-Velay (43)	Tournon-sur-Rhône (07)
Château-Thierry (02)	Lens (62)	Troyes (10)
Châteaubriand (44)	Limoges (87)	Valence (26)
Châteaudun (28)	Lisieux (14)	Verdun (55)
Châteauroux (36)	Lons-le-Saunier (39)	Vesoul (70)
Chaumont (52)	Mâcon (71)	Vierzon (18)
Dax (40)	Mende (48)	

Ces communes ont été retenues parmi les 418 qui ont répondu à l'appel à candidatures lancé au mois d'octobre, en raison notamment de leur situation sociale et économique, de leur attractivité et de la qualité des solutions immobilières disponibles. Encore une vingtaine de communes seront sélectionnées au printemps 2020.

Les opérations de délocalisations se dérouleront entre 2021 et 2025 et devraient concerner 2 500 emplois de la DGFIP, sur la base du volontariat. En revanche, le détail des services de la DGFIP concernés, leur dimensionnement et le calendrier des délocalisations seront fournis ultérieurement.

Lancement par le gouvernement des « Ateliers d'Ecoute »

Le secrétaire d'Etat au numérique, Cédric O, a annoncé le 13 janvier le lancement des « Ateliers d'Ecoute ». Ces ateliers ont été prévus lors du 4ème comité interministériel de la transformation publique (CITP) ([VIGIE n°117 – novembre 2019](#)), et seront co-animés par le programme « Société numérique » de l'Agence nationale de cohésion des territoires (ANCT) et la Direction interministérielle du numérique (Dinum).

Ce nouveau dispositif de consultation des usagers a pour objectif, alors que la dématérialisation des services publics se poursuit, que la transition numérique ne s'accompagne pas de la marginalisation de certains usagers et soit, au contraire, construite à partir de leurs pratiques.

Des « Ateliers d'Ecoute » seront organisés trois fois par an, et chacun aura pour thématique un « événement de vie » ou situation concrète à laquelle un usager peut être confronté. Ainsi, les ateliers organisés en 2020 aborderont les sujets suivants : « je perds ou cherche un emploi », « je suis / un de mes proches est en situation de handicap ou de dépendance » et « je poursuis mes études supérieures ». Ces ateliers participatifs associeront un panel représentatif d'usagers et des chercheurs, pour obtenir leurs retours d'expérience sur les démarches administratives passées en revue.

- *Portail de l'Economie, des Finances, de l'Action et des Comptes publics : Services publics numériques, Cédric O lance les ateliers d'écoute*

Les contributions des Assises du Design ont été mises en ligne

Les Assises du Design, portées par le ministère de la culture et le ministère de l'économie et des finances, ont été lancées en avril 2019. Elles ont porté sur cinq thématiques :

- Installer durablement le design dans les politiques publiques
- Intégrer le design dans la stratégie des entreprises
- Engager une politique internationale du design
- Former au design
- Valoriser le design

Au cours du mois de décembre, les propositions concrètes formulées durant les assises ont été restituées. L'ensemble des contributions des participants ont été publiées sur le site internet des Assises, par exemple les contributions d'Etalab sur la thématique « *Promouvoir le design dans le secteur public* » et celles de la 27e Région autour de la question « *Designer de politiques publiques : une profession qui louvoie ?* »

- *Contributions des participants aux Assises du Design*
-

Publication du bilan social des directions départementales interministérielles

Le bilan social des directions départementales interministérielles (DDI) au titre de l'année 2018 a été réalisé par la direction de la modernisation de l'action territoriale (DMAT). La circulaire du Premier ministre n°6029/SG du 24 juillet 2018 a en effet organisé le transfert de la gestion des 230 DDI, de la direction des services administratifs et financiers (DSAF) des services du Premier ministre, à la DMAT du ministère de l'intérieur.

Le bilan social révèle que les DDI emploient environ 27 000 agents, pour 25 000 équivalents temps plein annuel travaillé (ETPT). Ce chiffre est en diminution par rapport à l'année précédente, et ne cesse de baisser depuis la création des DDI en 2010. La réduction des effectifs par rapport à 2017 est la plus significative au sein des directions départementales des territoires et de la mer (DDTM) (-6%), et des directions départementales des territoires (-3%). Selon la DMAT, cette diminution serait essentiellement due à une baisse des effectifs plus globale au sein des ministères dont sont issus les agents, en particulier le ministère de la transition écologique et solidaire, le ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, et le ministère de l'agriculture et de l'alimentation.

Parmi les effectifs des DDI, les agents titulaires restent très largement majoritaires (94%), mais la part des contractuels progresse. Les contractuels représentent 14% des effectifs dans les directions départementales de la cohésion sociale et de la protection des populations (DDCSPP), et 10% dans les directions de la protection des populations (DDPP) en raison du recours à des vétérinaires inspecteurs et préposés sanitaires non titulaires pour des missions permanentes.

Les fonctionnaires des DDI sont à 51% des agents de la catégorie B, 27% sont issus de la catégorie A et 21% de la catégorie C.

La pyramide des âges est marquée par le vieillissement des agents : 36% d'entre eux ont plus de 55 ans, et l'âge moyen est de 48 ans pour les femmes et 49 ans pour les hommes.

Dans le bilan social, la formation des agents est présentée comme une priorité, « *particulièrement sensible dans le contexte de la modernisation de l'action publique et de réforme territoriale de l'Etat* ». Plusieurs axes prioritaires sont identifiés : les compétences managériales des directeurs, des directeurs-adjoints et de l'encadrement intermédiaire, le pilotage stratégique de l'organisation de la formation, ainsi que la conduite du dialogue social, la prévention des risques psychosociaux (RPS) et l'égalité professionnelle.

Le bilan social comprend également des informations relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail dans les DDI. Il permet notamment de constater que le nombre de DDI dépourvues d'assistants et de conseillers de prévention augmente (17), alors que les effectifs de ces acteurs de la prévention diminuent. Il révèle par ailleurs que 92% des DDI ont entamé une démarche de prévention des RPS, en produisant au moins un diagnostic.

Publication d'un guide sur la sécurité numérique des collectivités territoriales

Le forum international de la sécurité (FIC) s'est tenu à Lille du 28 au 30 janvier 2020. A cette occasion, l'Agence nationale de sécurité des systèmes d'information (ANSSI) a publié un guide sur la sécurité numérique à destination des collectivités territoriales.

L'ANSSI constate que les collectivités territoriales sont de plus en plus dépendantes des systèmes d'information, pour répondre tant aux obligations réglementaires qu'aux demandes des citoyens.

Le guide permet d'abord d'**identifier les nouvelles obligations réglementaires**, qui visent notamment la transformation numérique des administrations de l'Etat, ainsi que le renforcement de la confiance des usagers dans l'utilisation des services numériques, de la sécurité des données à caractère personnel et de celle des acteurs critiques pour l'Etat. Le guide présente ainsi le cadre réglementaire applicable, notamment le référentiel général de sécurité (RGS), le règlement européen n°910/2014 « eIDAS », le règlement général sur la protection des données (RGPD) ou encore la directive européenne Network and Information Systems.

A travers ce guide, l'ANSSI adresse aussi plusieurs **recommandations aux collectivités territoriales, pour qu'elles soient en mesure de mettre en œuvre ces réglementations**. Elle indique notamment comment réagir en cas d'incident de sécurité, comment utiliser une signature électronique ou ouvrir un téléservice dans le respect des règles de sécurité, et comment recourir à l'externalisation pour gérer un système d'information.

- *ANSSI, Sécurité numérique des collectivités territoriales*
-



Retrouvez plus d'un millier
d'articles publiés depuis avril
2015, grâce au moteur de
recherche



Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP)

Directeur de la publication : Thierry LE GOFF

Rédactrice en chef : Caroline LEMASSON-GERNER

Equipe de rédaction : Caroline LEMASSON-GERNER, Marion FOREST-TAILLEFER, Elodie HAAS-FALANGA, Fabienne CATALOSI

Conception et rédaction : Bureau du statut général, de la diffusion du droit
et du dialogue social

N° ISSN : 2650-0345

Contact : contact-vigie@kiosque.bercy.gouv.fr

ABONNEMENT - MODIFICATION DE VOTRE ABONNEMENT

RECHERCHE - ARCHIVES - RSS - DESABONNEMENT

Conformément à la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés et au règlement général sur la protection des données (RGPD), vous disposez d'un droit d'accès, de modification et de suppression des données à caractère personnel qui vous concernent. Ce droit peut être exercé par courriel à l'adresse suivante (contact-vigie@kiosque.bercy.gouv.fr) ou par courrier postal adressé à la DGAFP - 139 rue de Bercy - 75012 Paris. Les actualités et informations publiées ne constituent en aucun cas un avis juridique. Il appartient ainsi au lecteur de faire les vérifications utiles avant d'en faire usage.