

SOMMAIRE

Textes officiels

■ Assistance médicale à la procréation - Autorisations d'absence	2
■ Attachés de conservation du patrimoine et bibliothécaires territoriaux	
■ Référent déontologue dans la fonction publique	
■ Commande publique	3
■ Politique d'égalité, de lutte contre les discriminations	
■ Mobilité dans la fonction publique	
■ Psychologues territoriaux	4
■ Conservateurs du patrimoine, des bibliothèques, médecins, biologistes, vétérinaires et pharmacien	
■ Administrateurs, ingénieurs en chef territoriaux et emplois de direction	5
■ Offices du tourisme	6
■ Plan d'action pluriannuel - Santé et sécurité au travail	7
■ Prévention et contrôle des absences pour raison de santé	
■ Saisine par voie électronique de l'administration	8
■ Règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la FP	
■ Lanceurs d'alerte - Recueil des signalements	9
■ Formation - Armements des agents de police municipale	
■ Formation - Armements des gardes champêtres	10
■ Licences de réutilisation à titre gratuit des informations publiques	
■ Assistants territoriaux d'enseignement artistique - Concours	12
■ Agents de police municipale - Concours	

Jurisprudence

■ Décharge de fonctions - Motivation	13
■ Protection fonctionnelle	
■ Congés annuels non autorisés	14
■ Date d'effet d'un licenciement - Congés annuels	
■ Sommes indûment perçues	15
■ Suspension - Congé de maladie	16
■ Sanction disciplinaire - Blâme & motivation	17
■ ATSEM - Vaccination hépatite B	
■ Obligation d'obéissance hiérarchique	18
■ Rétroactivité des décisions statutaires	

Réponses ministérielles

- Contractuels -PPCR
- Commune - Recrutement de l'épouse d'un adjoint au maire
- Indemnité compensatoire exceptionnelle
- Détachement de fonctionnaires civils dans les corps militaires

20

Textes officiels**■ Circulaire NOR : RDFF1708829C du 24 mars 2017 relative aux autorisations d'absence dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation (PMA)**

La présente circulaire précise, sous réserve des nécessités de service, que les employeurs publics peuvent accorder aux agentes publiques des autorisations d'absence pour les actes médicaux nécessaires à l'assistance médicale à la procréation (PMA), à l'instar de ce que prévoit le droit du travail pour les salariés du secteur privé. L'agent public, conjoint de la femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation, peut, sous réserve des nécessités de service, bénéficier d'une autorisation d'absence pour assister à trois au plus de ces actes médicaux obligatoires.

[Site internet circulaire.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

■ Décret n° 2017-502 du 6 avril 2017 modifiant les dispositions statutaires applicables aux attachés territoriaux de conservation du patrimoine et aux bibliothécaires territoriaux

Le décret instaure à compter du 1^{er} janvier 2017, dans le cadre d'un processus d'harmonisation des modalités d'avancement d'échelon entre les trois versants de la fonction publique, un cadencement unique d'avancement d'échelon. Un grade d'avancement est créé dans ces deux cadres d'emplois qui ne comprenaient qu'un grade unique.

[JO du 08 avril 2017 - N° 84](#)

■ Décret n° 2017-503 du 6 avril 2017 modifiant l'échelonnement indiciaire applicable aux bibliothécaires territoriaux et aux attachés territoriaux de conservation du patrimoine

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, le décret fixe l'échelonnement indiciaire des cadres d'emplois des bibliothécaires et des attachés de conservation du patrimoine de la fonction publique territoriale pour les années 2017, 2018, 2019 et 2020. Il fixe notamment l'échelonnement indiciaire du nouveau grade d'avancement créé dans chacun des deux cadres d'emplois.

[JO du 08 avril 2017 - N° 84](#)

■ Décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique

L'article 28 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée crée un droit pour tout fonctionnaire de consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés aux articles 25 à 28 de la même loi. Le décret détermine les modalités de désignation des référents déontologues. Il précise également leurs obligations et les moyens dont ils disposent pour l'exercice de leur mission.

[JO du 12 avril 2017 - N° 87](#)

■ Décret n° 2017-516 du 10 avril 2017 portant diverses dispositions en matière de commande publique

Le décret modifie notamment les [décrets n° 2016-360](#) relatif aux marchés publics et n° 2016-361 relatif aux marchés publics de défense ou de sécurité. Il est pris en application de la [loi n° 2016-925 du 7 juillet 2016](#) relative à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine et de 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. Il procède aux adaptations et simplifications nécessaires à la réglementation relative aux marchés publics et aux marchés publics de défense ou de sécurité. Il allège les obligations des collectivités en terme d'ouverture des données des marchés publics, en instaurant un seuil de dispense pour les marchés inférieurs à 25 000 €. Au-dessus de ce seuil, les obligations pesant sur les collectivités peuvent-être satisfaites par chaque collectivité individuellement, mais également par le moyen de solutions mutuelles ou collectives.

[JO du 12 avril 2017 - N° 87](#)

■ Circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en œuvre de la politique d'égalité, de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité dans la fonction publique

La présente circulaire a pour objet de faciliter la mise en œuvre de la politique de promotion de l'égalité, de la diversité et de lutte contre les discriminations dans la fonction publique. Elle précise les nouveaux engagements pris par le Gouvernement destinés, pour ce qui concerne la fonction publique, à assurer une égalité effective entre les agents publics, à promouvoir la diversité et à lutter contre tous les risques de discrimination.

Site internet circulaire.legifrance.gouv.fr

■ Ordonnance n° 2017-543 du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique

La présente ordonnance comporte diverses dispositions destinées à favoriser la mobilité des fonctionnaires concernant la structuration de certains corps et cadres d'emplois de la fonction publique et les obligations pesant sur les employeurs. Des règles concernant le compte épargne-temps et l'avancement d'échelon et de grade sont également prévues, de même qu'un article visant à favoriser la mobilité des agents contractuels relevant d'établissements publics sortant du champ de la dérogation au principe selon lequel les emplois doivent être occupés par des fonctionnaires.

[JO du 14 avril 2017 - N° 89](#)

■ Décret n° 2017-545 du 13 avril 2017 modifiant le décret n° 92-853 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des psychologues territoriaux

Le décret procède à la mise en œuvre, au bénéfice des membres du cadre d'emplois des psychologues territoriaux, des dispositions du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique. Il vise à instituer à compter du 1^{er} janvier 2017, dans le cadre d'un processus d'harmonisation des modalités d'avancement d'échelon entre les trois versants de la fonction publique, un cadencement unique d'avancement d'échelon. Il prévoit les dispositions afférentes à la nouvelle structure de carrière instaurée à cette date et dans le cadre de dispositions transitoires, il mentionne les règles de reclassement des agents concernés dans la nouvelle structure de carrière.

[JO du 15 avril 2017 - N° 90](#)

■ Décret n° 2017-546 du 13 avril 2017 modifiant le décret n° 92-854 du 28 août 1992 portant échelonnement indiciaire applicable aux psychologues territoriaux

Le décret fixe le classement indiciaire du corps des psychologues de la fonction publique territoriale pour les années 2017, 2018, 2019 et 2020 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.

[JO du 15 avril 2017 - N° 90](#)

■ Décret n° 2017-555 du 14 avril 2017 modifiant les décrets portant statut particulier des cadres d'emplois des conservateurs du patrimoine, des conservateurs des bibliothèques, des médecins et des biologistes, vétérinaires et pharmaciens de la fonction publique territoriale

Le décret instaure, à compter du 1^{er} janvier 2017, une durée unique d'échelon pour les fonctionnaires territoriaux des cadres d'emplois des conservateurs du patrimoine, des conservateurs des bibliothèques, des médecins, des biologistes, des vétérinaires et des pharmaciens. Il précise les dispositions relatives au classement des personnes accédant aux cadres d'emplois ou emplois concernés.

[JO du 16 avril 2017 - N° 91](#)

■ Décret n° 2017-557 du 14 avril 2017 modifiant les décrets portant échelonnement indiciaire applicable aux conservateurs du patrimoine, aux conservateurs des bibliothèques, aux médecins et aux biologistes, aux vétérinaires et aux pharmaciens de la fonction publique territoriale

Le décret fixe les échelonnements indiciaires des cadres d'emplois des conservateurs territoriaux du patrimoine, des conservateurs territoriaux des bibliothèques, des médecins territoriaux et des biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux pour tenir compte du transfert primes/points, en 2017 et en 2018, dans le cadre de la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations.

[JO du 16 avril 2017 - N° 91](#)

■ Décret n° 2017-556 du 14 avril 2017 portant modification des dispositions statutaires applicables aux administrateurs territoriaux, aux ingénieurs en chef territoriaux et aux emplois administratifs et techniques de direction des collectivités territoriales

Pour les administrateurs territoriaux, le décret modifie les conditions d'avancement au grade d'administrateur général en cohérence avec les dispositions équivalentes du corps des administrateurs civils de la fonction publique de l'Etat. Il est ainsi mis fin à la période glissante de référence de quinze ans et le nombre d'années exigées en fonction dans un emploi fonctionnel est réduit de deux ans. De même, une autre voie d'accès est créée à ce même grade en fonction de la valeur professionnelle de l'agent. De plus, l'échelon spécial du grade d'administrateur hors classe devient un 8e échelon accessible à l'ancienneté sans contingentement. Le champ des mobilités statutaires qui permettent l'avancement au grade hors classe est élargi. Enfin, dans le cadre de la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations, le décret met en œuvre la cadence unique d'avancement d'échelon.

S'agissant des ingénieurs en chef territoriaux, le décret met également fin à la période glissante de référence pour l'accès au grade d'ingénieur général et prévoit la nouvelle voie d'accès à ce grade en fonction de la valeur professionnelle. La cadence unique d'avancement d'échelon est aussi instaurée.

En ce qui concerne les emplois fonctionnels administratifs et techniques de direction, le décret met également en œuvre cette cadence unique d'avancement d'échelon. Il prévoit enfin un dispositif transitoire de nomination des emplois fonctionnels dans les établissements publics de coopération intercommunale issus de fusions dans le cadre des schémas départementaux de coopération intercommunale.

[JO du 16 avril 2017 - N° 91](#)

■ Décret n° 2017-558 du 14 avril 2017 modifiant les dispositions indiciaires applicables aux administrateurs territoriaux, aux ingénieurs en chef territoriaux et aux emplois administratifs et techniques de direction des collectivités territoriales

Le décret modifie les indices des échelons des grades de ces cadres d'emplois et emplois en vue de réaliser un transfert de points d'indice du régime indemnitaire vers le traitement indiciaire en 2017 et en 2018, en application du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations. Il crée un nouvel échelon sommital au premier grade des administrateurs territoriaux et des ingénieurs en chef territoriaux, à compter du 1^{er} janvier 2020, doté de l'indice brut 1015.

[JO du 16 avril 2017 - N° 91](#)

■ Circulaire du 1^{er} février 2017 relative aux effets de la réforme territoriale sur le classement des offices de tourisme dans le contexte du transfert de la compétence en matière de promotion du tourisme, dont la création d'offices de tourisme.

La réforme territoriale a renforcé le rôle des intercommunalités en matière de tourisme. Elle leur a transféré la compétence « promotion du tourisme, dont la création d'offices de tourisme » en lieu et place des communes membres. Ce processus, imaginé par la loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014 (MAPTAM) puis par la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 (NOTRe), concerne depuis le 1^{er} janvier 2017, l'ensemble des intercommunalités à l'exception des communes touristiques qui ont pu, dans certaines conditions, conserver la compétence précitée. Cette réforme implique une mutation de la gouvernance des offices de tourisme et par conséquent une nouvelle répartition territoriale de leurs structures. Conformément à l'article L.133-10-1 du code du tourisme, les offices de tourisme ont la possibilité de se faire classer dans les conditions fixées par l'article D.133-20 du code précité. Le classement vise à optimiser la satisfaction de la clientèle touristique à travers un support didactique et le respect d'une quarantaine de critères. Il comporte trois niveaux, les catégories II et III s'adressent à des moyennes et petites structures tandis que la catégorie I, plus exigeante, s'applique aux offices de tourisme de type entrepreneurial. Le classement est accordé par arrêté préfectoral pris pour une durée de 5 ans. La mise en œuvre de la réforme territoriale implique des changements structurels (du type déménagement, fusion, élargissement du périmètre d'intervention...) des offices de tourisme concernés. Or, de tels changements occasionnent le dépôt d'un nouveau dossier auprès de la préfecture de département. La présente circulaire a pour objet d'accompagner les offices de tourisme afin de faciliter le maintien de leur classement selon la catégorie de celui-ci et les modifications structurelles concernées. Elle clarifie également les critères requis s'agissant des bureaux d'information notamment de ceux se substituant à des offices de tourisme situés dans une station classée de tourisme. Cette circulaire vise à accompagner les offices de tourisme afin de préserver le bénéfice de leur classement dont les modifications structurelles impactent peu la qualité des services rendus. Elle a pour ambition d'encourager les offices tourisme nouvellement constitués à s'inscrire dans une démarche de classement et à poursuivre les efforts entrepris par la structure initiale.

Site internet circulaire.legifrance.gouv.fr

■ **Circulaire du 28 mars 2017 relative au plan d'action pluriannuel pour une meilleure prise en compte de la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique**

Il est demandé aux employeurs publics de participer à la mise en œuvre du plan d'action sur la santé et sécurité au travail dans la fonction publique, piloté par la DGAFP, et d'en faire connaître la teneur à leurs personnels. Articulé autour de cinq axes, le plan d'actions identifie les chantiers sur lesquels l'administration entend désormais avancer dans les domaines du pilotage de la santé au travail (objectifs 1 à 3), de la médecine de prévention (objectif 4), de la prévention des risques professionnels et de la prise en compte de la pénibilité (objectifs 5 et 6), de la prévention de l'inaptitude et du maintien dans l'emploi (objectifs 7 et 8), du fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée (objectifs 9 et 10)

Site internet circulaire.legifrance.gouv.fr

■ **Circulaire du 31 mars 2017 relative au renforcement de la politique de prévention et de contrôle des absences pour raison de santé dans la fonction publique**

Les impératifs de continuité et d'efficacité du service public impliquent de développer dans la fonction publique une politique de renforcement de la prévention des absences pour raison de santé. Il appartient, en premier lieu, aux employeurs publics d'agir sur les déterminants organisationnels et managériaux de ces absences et d'intégrer cette question dans le cadre de la politique d'amélioration des conditions de travail. En outre, il convient de rappeler que toute absence au travail d'un agent public doit donner lieu à la transmission dans les délais réglementaires d'une justification. Les employeurs publics sont invités à définir une politique de contrôle des arrêts de travail au plus près des réalités du service. A l'appui de cette politique de prévention, les indicateurs relatifs aux absences pour raison de santé seront harmonisés entre les trois versants de la fonction publique et avec le secteur privé. Ces indicateurs seront intégrés aux bilans sociaux et donneront lieu à échange avec les partenaires sociaux dans le cadre des comités techniques compétents.

Site internet circulaire.legifrance.gouv.fr

■ Circulaire N° NOR ARCB1711345C du 10 avril 2017 relative à la mise en œuvre de la saisine par voie électronique

La possibilité pour tout administré de saisir l'administration par voie électronique est entrée définitivement en vigueur le 7 novembre 2016 : le décret n° 2016-1411 du 20 octobre 2016 relatif aux modalités de saisine de l'administration par voie électronique étend les dispositions déjà applicables à l'Etat, aux collectivités territoriales, à leurs établissements publics administratifs et aux organismes et personnes de droit public et de droit privé chargés d'une mission de service public administratif, y compris les organismes de sécurité sociale. Les préfetures sont doublement impactées par cette évolution du dispositif réglementaire, tant dans son application aux services de l'Etat que dans sa mise en œuvre par les collectivités territoriales, de par le contrôle a posteriori exercé à l'égard des actes des collectivités territoriales par le représentant de l'Etat dans le département et la mission plus large d'accompagnement des collectivités qui incombe aux administrations de l'Etat. La présente circulaire a pour objet de répondre aux interrogations liées à la mise en œuvre de cette démarche.

[Site internet circulaire.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr/eli/circulaire/2017/04/10/ARCB1711345C/20170410/JO)

■ Circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique

La présente circulaire rappelle les grands principes de la réglementation applicables aux obligations annuelles de travail, aux autorisations spéciales d'absence, aux modalités d'attribution des jours de réduction du temps de travail, aux heures supplémentaires et aux astreintes. Le dialogue social entre les représentants du personnel et les employeurs doit permettre de faire du temps de travail un levier essentiel de l'adaptation du service public aux besoins des usagers, avec un examen régulier des horaires d'ouverture des services au public, d'une meilleure organisation du travail et d'une meilleure qualité de vie au travail des agents, grâce notamment au développement des chartes du temps. Pour diffuser largement la réglementation et sensibiliser aux enjeux liés au temps de travail rappelés par la présente circulaire, la formation et l'information des agents sont des pivots essentiels que les employeurs sont invités à développer. Enfin, le suivi du temps de travail dans la fonction publique sera renforcé avec le lancement d'un groupe de travail statistique pour définir les indicateurs pertinents et une évaluation de la présente circulaire prévue dans les deux ans.

[Site internet circulaire.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr/eli/circulaire/2017/03/31/ARCB1711345C/20170331/JO)

■ Décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'Etat.

Le décret fixe les modalités suivant lesquelles sont établies les procédures de recueil des signalements que doivent établir les personnes morales de droit public ou de droit privé d'au moins cinquante agents ou salariés, les administrations de l'Etat, les communes de plus de 10 000 habitants, les départements et les régions ainsi que les établissements publics en relevant et les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant au moins une commune de plus de 10 000 habitants, à l'attention des membres de leur personnel ou des collaborateurs extérieurs et occasionnels qui souhaitent procéder à une alerte éthique.

Chaque organisme détermine l'instrument juridique le mieux à même de répondre à l'obligation d'établir une procédure de recueil des signalements et l'adopte conformément aux dispositions législatives et réglementaires qui le régissent. Il en est de même des autorités publiques et administratives indépendantes. Pour les administrations de l'Etat, la procédure de recueil des signalements est créée par voie d'arrêté.

Les organismes peuvent prévoir de n'établir qu'une seule procédure commune à plusieurs d'entre eux sous réserve d'une décision concordante des organes compétents de chacun des organismes concernés. Il peut en être ainsi, notamment, dans les groupes de sociétés ou entre les établissements publics rattachés ou non à une même personne morale. Un arrêté du ministre compétent peut également créer une procédure commune à des services placés sous son autorité et à des établissements publics placés sous sa tutelle.

Ces organismes sont tenus de désigner un référent qui peut leur être extérieur. Les référents déontologues pourront exercer les missions qui sont confiées à ce référent. Dans tous les cas, le référent doit disposer d'une capacité suffisante pour exercer ses missions.

Les procédures mises en œuvre doivent faire l'objet d'une publicité adéquate afin de permettre aux personnels et aux collaborateurs extérieurs et occasionnels d'en avoir une connaissance suffisante.

[JO du 20 avril 2017 - N° 93](#)

■ Arrêté du 14 avril 2017 modifiant l'arrêté du 3 août 2007 relatif aux formations à l'armement des agents de police municipale et au certificat de moniteur de police municipale en maniement des armes

Cet arrêté apporte des modifications relatives à la formation préalable à la délivrance du port d'arme des agents de police municipale, mentionnée à [l'article R. 511-19 du code de sécurité intérieure](#) qui comprend des enseignements théoriques et pratiques du maniement des armes, dispensés par modules.

[JO du 21 avril 2017 - N° 94](#)

■ Arrêté du 14 avril 2017 relatif aux formations préalables et d'entraînement à l'armement des gardes champêtres

La formation préalable à la délivrance aux gardes champêtres de l'autorisation de port d'arme de catégorie B comprend des enseignements théoriques et pratiques suivants :

- 1° Module commun aux différentes armes concernant l'environnement juridique du port et de l'usage des armes, d'une durée de douze heures ;
- 2° Module relatif aux revolvers chambrés pour le calibre 38 Spécial et aux armes de poing chambrées pour le calibre 7,65 mm ou pour le calibre 9 × 19 (9 mm Luger) de la catégorie B (tir de trois cents cartouches minimum), d'une durée de quarante-cinq heures.

La formation d'entraînement des gardes champêtres mentionnée à l'[article R. 522-1 du code de la sécurité intérieure](#) comprend au moins deux séances par an d'entraînement au maniement de l'arme utilisée. Au cours de ces séances, chaque garde champêtre doit tirer au moins cinquante cartouches par an.

A l'issue de chaque séance, une attestation de suivi est délivrée au garde champêtre par le Centre national de la fonction publique territoriale, qui en adresse copie au maire qui a délivré l'autorisation de port d'arme et au préfet qui l'a visée.

[JO du 21 avril 2017 - N° 94](#)

■ Décret n° 2017-638 du 27 avril 2017 relatif aux licences de réutilisation à titre gratuit des informations publiques et aux modalités de leur homologation

Le décret, pris pour l'application du dernier alinéa de l'[article L. 323-2](#) du Code des relations entre le public et l'administration, dresse la liste des licences de réutilisation à titre gratuit que peuvent choisir les administrations. Il précise par ailleurs les modalités d'homologation d'une licence qu'une administration peut utiliser sans que celle-ci figure sur la liste précitée. Sont concernées, les administrations mentionnées à l'[article L. 300-2](#) du Code des relations entre le public et l'administration.

[JO du 28 avril 2017 - N° 100](#)

■ Décret n° 2017-664 du 27 avril 2017 modifiant le décret n° 2012-1019 du 3 septembre 2012 fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des assistants territoriaux d'enseignement artistique et le décret n° 2012-1017 du 3 septembre 2012 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel prévu à l'article 16-II du décret n° 2012-437 du 29 mars 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique

■ Arrêté du 27 avril 2017 fixant le programme des épreuves des concours d'accès au cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique et des assistants territoriaux d'enseignement artistique principal de 2e classe

Le décret redéfinit les modalités d'évaluation des candidats aux concours externe, interne et troisième concours au grade d'assistant territorial d'enseignement artistique et au grade d'assistant territorial d'enseignement artistique principal de 2e classe. Les modalités d'évaluation des candidats tiennent compte de l'exercice réel des missions qui consistent, pour les titulaires du grade d'assistant territorial d'enseignement artistique, à accompagner et à assister les enseignants et, pour les titulaires des grades d'avancement d'assistant territorial d'enseignement artistique principal de 2e ou de 1re classe, à enseigner. Par ailleurs, la mention de l'existence d'un examen professionnel entre le 1er et le 2e grade est supprimée pour la spécialité « danse », qui concerne la profession réglementée de professeur de danse, pour laquelle le diplôme d'Etat de professeur de danse est obligatoirement requis pour enseigner. L'arrêté, quant à lui, fixe le programme des différentes épreuves des concours d'accès.

[JO du 29 avril 2017 - N° 101](#)
[JO du 29 avril 2017 - N° 101](#)

■ Décret n° 2017-685 du 28 avril 2017 modifiant le décret n° 94-932 du 25 octobre 1994 relatif aux conditions d'accès et aux modalités d'organisation du concours pour le recrutement des agents de police municipale

■ Arrêté du 28 avril 2017 modifiant l'arrêté du 25 octobre 1994 fixant le programme des matières des épreuves du concours pour le recrutement des agents de police municipale

Le décret vise à préciser le nombre et la nature des épreuves des nouveaux concours internes prévus par le décret portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale. L'arrêté, quant à lui, fixe le programme des différentes épreuves du concours d'accès.

[JO du 30 avril 2017 - N° 102](#)
[JO du 30 avril 2017 - N° 102](#)

Jurisprudence ■ **Décharge de fonctions - Motivation**

En vertu de [l'article 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, il ne peut être mis fin aux fonctions des agents occupant les emplois fonctionnels qu'après un délai de six mois suivant soit leur nomination dans l'emploi, soit la désignation de l'autorité territoriale. La fin des fonctions de ces agents est précédée d'un entretien de l'autorité territoriale avec les intéressés et fait l'objet d'une information de l'assemblée délibérante. Elle prend effet le premier jour du troisième mois suivant l'information de l'assemblée délibérante. **Il peut être mis fin au détachement des agents occupant les emplois fonctionnels pour des motifs tirés de l'intérêt du service. Ainsi, eu égard à la nature particulière des responsabilités qui lui incombent, le fait, pour un directeur général adjoint des services, d'être placé dans une situation ne lui permettant plus de disposer, de la part de son employeur, de la confiance nécessaire au bon accomplissement de ses missions, peut légalement justifier qu'il soit, pour ce motif, déchargé de ses fonctions.**

En l'espèce, pour justifier de la perte de confiance du président du conseil départemental de Lot-et-Garonne dans les capacités de Mme A à diriger la direction du développement social dont elle était responsable, le département fait valoir sa nonchalance, son attitude désinvolte et son manque d'investissement personnel, qui induisaient notamment des retards systématiques de sa part à certaines réunions, une mauvaise gestion des dossiers urgents et des délais de traitement anormalement longs. Cependant, la collectivité n'a pu apporter devant le juge aucun indice sérieux sur le comportement de Mme A qui justifierait la perte de confiance alléguée.

[CAA de Bordeaux du 03 janvier 2017 - N° 15BX01300](#)

■ **Protection fonctionnelle**

Aux termes de [l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#), les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions d'une protection organisée par la collectivité publique qui les emploie. La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

En l'espèce, Mme D a dénoncé auprès de son employeur, verbalement, puis par écrit, les agissements de son supérieur hiérarchique consistant en des allusions répétées à caractère sexuel. L'employeur a pris en considération la gravité de la situation ainsi portée à sa connaissance en rappelant le supérieur hiérarchique de l'intéressée à ses obligations et en mettant en oeuvre sans tarder une série de mesures qui ont abouti, après qu'une enquête interne eut été diligentée sans permettre d'établir avec une certitude suffisante que les agissements avaient effectivement eu lieu, à mettre fin à toute relation de travail directe entre elle-même et son supérieur, l'intéressée ayant été, entre temps, rattachée temporairement à la direction du territoire. Dans ces conditions et eu égard aux éléments d'information dont il disposait, l'employeur doit être regardé comme ayant adopté les mesures propres à assurer la protection de Mme D au sens des dispositions de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983.

[CAA de Lyon du 10 janvier 2017 - N° 14LY03654](#)

■ Congés annuels non autorisés

Aux termes de [l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires, les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. (...) ; **qu'à défaut de dispositions législatives précisant le régime de retenue sur traitement pour absence de service fait applicable aux agents de la fonction publique territoriale, il convient, en cas d'interruption du service pour quelque motif que ce soit, d'opérer une retenue proportionnelle à la durée réelle de l'interruption.**

En l'espèce, Mme A effectuait son temps de travail en horaires variables entre 8h00 et 18h30 du lundi au vendredi et devait effectuer 140 heures de travail par cycle de 4 semaines. En sa qualité de cadre, elle pouvait également valider des horaires de travail en dehors de ces bornes horaires. Aussi, les demandes d'autorisation d'absence présentées par l'intéressée pour l'après midi du 21 novembre 2011 et la journée du 27 décembre 2011 sont intervenues dans un contexte où l'agent, qui n'avait pas accompli le nombre d'heures auxquelles elle était tenue au titre de l'année 2010, s'était vue fixer pour l'année 2011 un plan de récupération du solde débiteur constaté qu'elle n'avait toujours pas exécuté.

S'agissant de l'absence du 21 novembre 2011, si Mme A soutient qu'elle avait obtenu l'accord de son supérieur hiérarchique et bénéficiait d'un crédit de temps lui permettant d'obtenir cette demi-journée de congé, il ressort des pièces du dossier que le directeur de l'environnement lui a, par une lettre du 17 novembre 2011, indiqué qu'il ne lui paraissait pas opportun d'augmenter son débit d'heures travaillées en lui octroyant le temps de congé sollicité. Cette lettre doit donc être regardée comme un refus d'accorder ce congé. Par ailleurs, il n'est pas contesté que l'intéressée a eu connaissance de ce refus le 21 novembre au matin et s'est néanmoins absentée sans autorisation l'après-midi. La circonstance, au demeurant non établie, que l'agent aurait bénéficié d'un crédit de temps lui permettant d'obtenir cette demi-journée de congé ne lui permettait pas, en tout état de cause, de s'absenter sans autorisation. En l'absence de service fait durant l'après-midi du 21 novembre 2011 et la journée du 27 décembre 2011 l'administration était tenue de procéder à une retenue sur le traitement de Mme A.

[CAA de Nantes du 10 février 2017 - N° 15NT01242](#)

■ Date d'effet d'un licenciement - Congés annuels

La circonstance qu'un licenciement, n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire ou à la fin d'un contrat à durée déterminée, soit prononcé à une date à laquelle l'agent n'a pas pu bénéficier de tous les jours de congés auxquels il pouvait prétendre est dépourvue d'incidence sur la légalité de ce licenciement. **Cette circonstance ouvre seulement à l'intéressé un droit à indemnité.**

[Conseil d'Etat du 15 mars 2017 - N° 390757](#)

■ Sommes indûment perçues

[L'article 37-1 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000](#) dispose que les créances résultant de paiements indus effectués par les personnes publiques en matière de rémunération de leurs agents peuvent être répétées dans un délai de deux années à compter du premier jour du mois suivant celui de la date de mise en paiement du versement erroné, y compris lorsque ces créances ont pour origine une décision créatrice de droits irrégulière devenue définitive. Toutefois, la répétition des sommes versées n'est pas soumise à ce délai dans le cas de paiements indus résultant soit de l'absence d'information de l'administration par un agent de modifications de sa situation personnelle ou familiale susceptibles d'avoir une incidence sur le montant de sa rémunération, soit de la transmission par un agent d'informations inexactes sur sa situation personnelle ou familiale.

Ainsi, une somme indûment versée par une personne publique à l'un de ses agents au titre de sa rémunération peut, en principe, être répétée dans un délai de deux ans à compter du premier jour du mois suivant celui de sa date de mise en paiement sans que puisse y faire obstacle la circonstance que la décision créatrice de droits qui en constitue le fondement ne peut plus être retirée. La somme peut être répétée dans le délai de droit commun prévu à l'[article 2224 du code civil](#).

Sauf dispositions spéciales, les règles fixées par l'article 37-1 de la loi du 12 avril 2000 sont applicables à l'ensemble des sommes indûment versées par des personnes publiques à leurs agents à titre de rémunération, y compris les avances et, faute d'avoir été précomptées sur la rémunération, les contributions ou cotisations sociales.

En l'absence de toute autre disposition applicable, les causes d'interruption et de suspension de la prescription biennale instituée par les dispositions de l'article 37-1 de la loi du 12 avril 2000 sont régies par les principes dont s'inspirent les dispositions du titre XX du livre III du code civil. Il en résulte que tant la lettre par laquelle l'administration informe un agent public de son intention de répéter une somme versée indûment qu'un ordre de reversement ou un titre exécutoire interrompent la prescription à la date de leur notification. La preuve de celle-ci incombe à l'administration.

[Conseil d'Etat du 31 mars 2017 - N° 405797](#)

■ Suspension - Congé de maladie

Une mesure de suspension peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire qui bénéficie d'un congé de maladie ordinaire mais elle n'entrera en vigueur qu'à compter de la date à laquelle ce congé prend fin. Cependant, la durée de quatre mois de la suspension est décomptée à partir de la signature de la décision qui la prononce. Même si elle ne prévoit pas expressément une entrée en vigueur différée, la décision de suspension ne met donc pas fin au congé et au régime de rémunération afférent à celui-ci.

[Conseil d'Etat du 31 mars 2017 - N° 308109](#)

■ Sanction disciplinaire - Blâme & Motivation

En application du décret du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, l'agent contractuel est, quel que soit son emploi, responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. **Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Tout manquement au respect des obligations auxquelles sont assujettis les agents publics (...) est constitutif d'une faute l'exposant à une sanction disciplinaire.**

En l'espèce, Mme D a été recrutée, à compter du 5 mars 2012, par la commune de Dreux en qualité d'attachée territoriale non titulaire afin d'exercer les fonctions de responsable du service communication. Par un arrêté du 6 août 2013, le maire de Dreux a infligé à Mme D la sanction du blâme pour " comportement inconvenant et inacceptable constituant un manquement au devoir d'obéissance hiérarchique " et induisant " des conséquences préjudiciables au bon fonctionnement du service ". **En effet, le blâme était fondé sur son manquement au devoir d'obéissance, pour avoir le 4 avril 2013, refusé d'écouter ses supérieurs hiérarchiques et avoir, aussitôt après avoir quitté la réunion au bout de deux minutes, transmis aux représentants du personnel un courriel faisant état de menaces qui auraient été proférées à son encontre et de la remise en cause de son management, comportement de l'agent qualifié d'inacceptable, d'inconvenant et de diffamatoire par la commune et comme induisant des conséquences préjudiciables au bon fonctionnement du service.** Par ailleurs, Mme D contestait le défaut de motivation de l'arrêté mais celui-ci vise :

- les textes dont il est fait application,
- le courrier recommandé en date du 26 avril 2013 faisant état du non respect des consignes hiérarchiques et d'un manquement à des obligations du règlement intérieur de la collectivité,
- rappelle les circonstances dans lesquelles cet agent a brusquement quitté, au bout de deux minutes, la réunion de travail à laquelle elle avait été convoquée le 4 avril 2013, a menacé de saisir les syndicats et a immédiatement transmis un courriel aux représentants du personnel faisant état de menaces et d'une remise en cause de son management, et qualifiant l'entretien d'à peine deux minutes de "déplacé ",
- rappelle que les supérieurs de Mme D ont exercé normalement leur autorité hiérarchique,
- qualifie de manquement au devoir d'obéissance hiérarchique le fait pour cet agent d'avoir adopté un comportement inconvenant et inacceptable en tenant auprès des représentants du personnel des propos diffamatoires et,
- ajoute également, constatant que l'intéressée n'avait pas justifié son comportement du 4 avril envers ses supérieurs hiérarchiques, que son comportement induit des conséquences préjudiciables au bon fonctionnement du service.

Dans ces conditions, l'arrêté contesté, qui était, en outre, accompagné d'une lettre très circonstanciée reprenant de manière encore plus détaillée les faits reprochés à Mme D, répondait aux exigences de motivation requises par les dispositions législatives et réglementaires.

[CAA de Nantes du 10 février 2017 - N° 15NT02118](#)

■ ATSEM - Vaccination hépatite B

Aux termes de [l'article L. 3111-9 du Code de la santé publique](#) " sans préjudice des actions qui pourraient être exercées conformément au droit commun, la réparation intégrale des préjudices directement imputables à une vaccination obligatoire pratiquée dans les conditions mentionnées au présent chapitre est assurée par l'Office national d'indemnisation des accidents médicaux (ONIAM), des affections iatrogènes et des infections nosocomiales institué à l'article L.1142-22 au titre de la solidarité nationale ".

En l'espèce, Mme A, ATSEM, a subi des vaccinations contre l'hépatite B les 6 septembre et 11 octobre 1995, puis le 26 avril 1996. Moins de quatre mois après, elle a présenté les premiers signes cliniques de la sclérose en plaques qui a été diagnostiquée l'année suivante, en mai 1996. Imputant cette pathologie à la vaccination, elle a saisi l'ONIAM, le 30 janvier 2012, sur le fondement de l'article L. 3111-9 du Code de la santé publique, d'une demande d'indemnisation de ses préjudices.

Cependant, Mme A, ne relevait d'aucune des catégories d'établissements et organismes limitativement énumérés par [l'arrêté du 15 mars 1991](#) fixant la liste des établissements ou organismes publics ou privés de prévention ou de soins dans lesquels le personnel exposé doit être vacciné, toute personne exposée à des risques de contamination doit être immunisée contre l'hépatite B. Elle ne pouvait donc être regardée comme ayant reçu une vaccination obligatoire contre l'hépatite B au sens des dispositions de [l'article L. 3111-4 du Code de la santé publique](#), lui ouvrant droit au régime de réparation par la solidarité nationale prévu à l'article L. 3111-9 du même code, ce qu'elle ne conteste d'ailleurs pas. La circonstance à la supposer établie, que son employeur l'aurait fortement incitée à se faire vacciner eu égard à la nature de son activité au contact de jeunes enfants ne saurait avoir pour effet de conférer à la vaccination en cause le caractère d'une vaccination obligatoire au sens des dispositions précitées du Code de la santé publique.

[CAA de Bordeaux du 04 avril 2017 - N° 15BX02829](#)

■ Devoir d'obéissance hiérarchique

Aux termes de [l'article 28 de la loi du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires, tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.

En l'espèce, que M. C, Adjoint d'animation de la commune de Marseille exerçant les fonctions de responsable d'équipe et/ou d'équipement socio-culturel, a été provisoirement affecté à la mairie des 9^{ème} et 10^{ème} arrondissements par arrêté du 6 mai 2013. Il ressort des pièces du dossier, établi le 16 septembre 2013 par le directeur général des services que, ce même jour, M. C a refusé d'exécuter l'injonction faite par son supérieur hiérarchique de se rendre dans son nouveau poste d'affectation à la maison de quartier des Baumettes. Dès lors, compte tenu de ce que l'ordre en cause n'était ni manifestement illégal ni de nature à compromettre gravement un intérêt public, ce refus opposé par l'intéressé caractérise un manquement au devoir d'obéissance. Le blâme qui lui a été infligé à ce titre n'est ainsi nullement disproportionné à cette faute.

[CAA de Marseille du 28 février 2017 - N° 16MA02270](#)

■ Rétroactivité des décisions statutaires

Si les décisions administratives ne peuvent légalement disposer que pour l'avenir, s'agissant des décisions relatives à la carrière des fonctionnaires, des militaires ou des magistrats, l'administration peut, en dérogation à cette règle, leur conférer une portée rétroactive dans la stricte mesure nécessaire pour assurer la continuité de la carrière de l'agent intéressé ou procéder à la régularisation de sa situation.

En l'espèce, Mme B, convoquée le 15 décembre 2009 devant le médecin du travail, puis le 21 décembre 2009 devant un expert médical, ne s'est pas présentée à ces consultations, puis a refusé toute visite médicale. Le comité médical, le médecin du travail et la commission de réforme ont ainsi constaté qu'ils ne disposaient pas des éléments médicaux leur permettant d'émettre un avis sur l'aptitude de l'intéressée à reprendre ses fonctions ou sa mise en retraite pour invalidité. Son employeur a donc placée Mme B en position de disponibilité d'office pour une période de six mois à compter du 1^{er} mars 2011 par décision du 22 février 2011. Par décisions du 19 décembre 2011 et du 20 juin 2012, l'intéressée a été maintenue dans cette position à compter du 1^{er} août 2011 pour une période de neuf mois et du 1^{er} mai 2012 pour une période de douze mois. **En effet, dans la mesure où l'intéressée a refusé toute visite médicale et s'est abstenue de solliciter son admission à la retraite, la disponibilité d'office constituait la seule position régulière dans laquelle il pouvait la placer.**

A compter du 1^{er} juin 2011, Mme B a rempli les conditions lui permettant de bénéficier d'une pension de retraite à taux plein. Cependant, elle n'a, toutefois, pas sollicité son admission à la retraite. **Dans ces conditions, elle n'est pas fondée à soutenir que les décisions contestées du 19 décembre 2011 et du 20 juin 2012 prises par son employeur, qui était tenu de la placer dans une position statutaire régulière le temps que les organismes médicaux compétents se prononcent sur sa capacité à reprendre ses fonctions, seraient entachées d'illégalité en raison de leur caractère rétroactif.**

[CAA de Lyon du 31 janvier 2017 - N° 15LY00283](#)

**Réponses
ministérielles****■ Contractuels - PPCR**

L'un des objectifs du protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations est d'améliorer la rémunération des fonctionnaires afin de renforcer l'attractivité des carrières et de mieux reconnaître les niveaux de qualification requis. Sa mise en œuvre conduit d'une part, à un transfert « primes/points » qui prévoit concomitamment un abattement de la rémunération indemnitaire et un relèvement du traitement indiciaire et, d'autre part, à une revalorisation des grilles indiciaires. **Les contractuels ne sont pas dans le champ de cette réforme.** La note d'information du 10 juin 2016 sur la mesure dite de « transfert primes/points » rappelle que ce mécanisme prévu par l'article 148 de la loi du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 et le décret n° 2016-588 du 11 mai 2016 ne s'applique pas aux contractuels. S'agissant des revalorisations indiciaires, elles n'ont donc pas vocation à s'appliquer aux contractuels. **C'est à la collectivité de fixer le montant de leur rémunération, le cas échéant par référence à un indice, et de décider de sa réévaluation qui ne peut intervenir qu'au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions.** Si les collectivités peuvent choisir de fixer la rémunération des contractuels par référence à un indice de traitement, ces agents ne sont pas classés dans des échelles indiciaires. Celles-ci concernent les cadres d'emplois, auxquels, par définition, n'appartiennent pas les agents contractuels qui ne sont pas titulaires d'un grade. Par conséquent, les contractuels ne bénéficient pas de la revalorisation des grilles indiciaires des fonctionnaires et, dès lors, ne peuvent pas non plus se voir appliquer l'abattement de primes correspondant au transfert primes/points.

[Réponse ministérielle Ass Nat du 04 avril 2017 - N° 99012](#)

■ Commune - Recrutement de l'épouse d'un adjoint au maire

La loi n° 2015-366 du 31 mars 2015 visant à faciliter l'exercice, par les élus, de leur mandat a créé à l'article L. 1111-1-1 du code général des collectivités territoriales une charte de l'élu local qui a pour objectif de rappeler solennellement des principes déontologiques et des règles de comportement qui résultent du droit en vigueur. Ainsi, les conditions de recrutement au sein de la fonction publique sont-elles régies par le principe constitutionnel d'égal accès aux emplois publics. Elles sont également encadrées par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, qui prévoit que les emplois publics territoriaux sont prioritairement pourvus par la voie du concours à l'exception d'une liste de cas limitativement énumérée. La nomination aux grades et emplois de la fonction publique territoriale est de la compétence exclusive de l'autorité territoriale. S'agissant du recrutement d'un parent d'un adjoint au maire, la voie contractuelle et celle du recrutement direct sans concours sont indissociables d'un risque pénal résultant de l'intérêt moral qu'aurait cet élu à recruter un membre de sa famille. La réponse à [la question écrite n° 75550](#) du député Grosdidier publiée le 17 août 2010 donne le détail de la jurisprudence en la matière.

[Réponse ministérielle Sénat du 02 mars 2017 - N° 24511](#)

■ Indemnité compensatoire exceptionnelle

La loi n° 2009-1291 du 26 octobre 2009 relative au transfert aux départements des parcs de l'équipement et à l'évolution de la situation des ouvriers des parcs et ateliers a défini le cadre du transfert des services routiers aux collectivités territoriales qui s'est déroulé en deux vagues, le 1^{er} janvier 2010 puis le 1^{er} janvier 2011. Un dispositif de maintien des rémunérations, l'indemnité compensatoire exceptionnelle (ICE), a été mis en place, durant une période transitoire, en vue de compenser une diminution possible du revenu des agents concernés par ces réorganisations, notamment au regard des rémunérations sur services faits. Le dispositif juridique est constitué du décret n° 2012-393 du 22 mars 2012 attribuant une ICE à certains agents du ministère de l'environnement, de l'énergie et de la mer, chargés des relations internationales sur le climat et de l'arrêté du 22 mars 2012 fixant les modalités d'application de ce décret. Le transfert des parcs aux collectivités territoriales s'est effectué en deux vagues conformément au dispositif prévu. **En conséquence, pendant la mise à disposition des agents, le versement a été prévu pour une durée de trois ans à compter de la date du transfert de service, et au plus tard, jusqu'au 31 décembre 2013. La publication des textes relatifs à l'ICE a été accompagnée d'une instruction aux services, les mises en paye étant effectuées au niveau local. Dans ce cadre, le versement au titre de l'année 2013 a été confirmé.**

[Réponse ministérielle Sénat du 13 avril 2017 - N° 20526](#)

■ Détachement de fonctionnaires civils dans les corps militaires

Des dispositions de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique (LMPP) complétées par celles de la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ont prévu d'autoriser le détachement réciproque d'une part, de militaires vers les corps et cadres d'emplois civils et, d'autre part, de fonctionnaires des corps et cadres d'emplois civils dans des corps militaires. Ces dispositions doivent toutefois être précisées par décret en raison, notamment, de la spécificité de l'état militaire et des sujétions qu'il comporte. Ainsi, le décret d'application relatif aux détachements de fonctionnaires civils dans les corps militaires permettra à des fonctionnaires civils d'être projetés sur des théâtres d'opération extérieure tout en bénéficiant des garanties afférentes aux militaires dans cette situation. **Cependant, d'autres dispositifs permettent d'ores et déjà à des civils d'apporter leur concours aux forces armées tel que celui des réserves.** Enfin, il est possible de souscrire, pour tout citoyen français, un contrat de militaire commissionné dont la durée maximale est de six ans pour occuper des emplois de spécialistes à caractère scientifique, technique ou pédagogique (interprètes par exemple). **Dans ce cadre, le fonctionnaire civil est détaché sur contrat en qualité de militaire commissionné au titre de l'article 14-13° du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État et à certaines modalités de mise à disposition et de cessation définitive de fonctions.**

[Réponse ministérielle Sénat du 02 mars 2017 - N° 23981](#)