



Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°26

Avril 2022

L'actualité juridique du service statutaire du centre de gestion du Gard

Sommaire

Textes officiels

Les dispositions réglementaires **p. 2**

Le déroulement de carrière des conservateurs territoriaux du patrimoine
Relèvement du salaire minimum de croissance
Garanties de protection sociale complémentaire et participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et à leur financement
Le reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions
Les techniciens paramédicaux territoriaux

La jurisprudence **p. 6**

Les questions écrites **p. 7**

Le mot du service médiation **p. 9**

Focus

Les jours fériés dans la fonction publique territoriale **p. 11**

Foire aux questions

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci **p. 13**

Le mot du service

Ce mois-ci a été riche en dispositions réglementaires, mais aussi en annonces gouvernementales, suivies ou non de mesures, notamment concernant la rémunération des agents publics, l'augmentation du SMIC et l'annonce du dégel du point d'indice.

Nous profitons aussi de ce mois de mai pour faire le point sur la gestion des jours fériés dans la fonction publique.

Par ailleurs, la nouvelle compétence obligatoire des centres de gestions, la médiation préalable obligatoire, vous sera présentée en page 10 de ce numéro.

Enfin, nous vous remercions d'avoir été si nombreux à assister à nos matinées d'actualité statutaire que ce soit en présentiel au CDG ou en visioconférence. Ces matinées d'information abordaient notamment le code général de la fonction publique, le conseil médical et le temps partiel thérapeutique.

Vos conseillères et conseiller statutaires
Nathalie ARIOLI
Pierre BONANNI
Gabrielle NEGRONI
Émilie PLA

Les dispositions réglementaires

Décret n°2022-558 du 14 avril 2022 améliorant le déroulement de carrière des conservateurs territoriaux du patrimoine

Le [décret](#) revalorise la carrière des conservateurs de patrimoine de la fonction publique territoriale, notamment **en créant un échelon supplémentaire dans chacun des deux grades du cadre d'emploi et en supprimant l'échelon de stagiaire.**

Arrêté du 19 avril 2022 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance et décret n°2022-586 du 20 avril 2022 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique

2

A compter du 1^{er} mai 2022, l'[arrêté](#) porte :

- En métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, **le montant du SMIC brut horaire à 10.85 euros, soit 1645.58 euros mensuel pour 35 heures.**

Le [décret](#) augmente à compter du 1^{er} mai 2022 le minimum de traitement fixé par la grille régissant la rémunération de la fonction publique. Le décret fixe le minimum de traitement, aujourd'hui correspondant à l'indice majoré 343 (soit indice brut 371), à l'indice majoré 352 correspondant à l'indice brut 382.

Décret n°2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et à leur financement

Le [décret](#) précise les garanties minimales au titre de la couverture prévoyance et définit les montants de référence permettant de déterminer la participation minimale obligatoire des employeurs au financement des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les risques santé et prévoyance.

► En ce qui concerne la couverture des risques en matière de prévoyance

1/ Pour le risque d'incapacité temporaire de travail, les garanties minimales applicables aux fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) comprennent les prestations suivantes :

- ✓ Indemnités journalières complémentaires, garantissant une rémunération nette équivalente à 90 % du traitement indiciaire, de la nouvelle bonification indiciaire et 40 % du régime indemnitaire nets, déduction faite des montants correspondant aux garanties statutaires versés par l'employeur, à compter du passage à demi-traitement et jusqu'à épuisement des droits à congés ;
- ✓ Indemnités journalières complémentaires, garantissant une rémunération nette équivalente à 90 % du traitement indiciaire, de la nouvelle bonification indiciaire et 40 % du régime indemnitaire nets, déduction faite des montants correspondant aux garanties statutaires versés par l'employeur, en cas de mise en disponibilité d'office ou de maintien du demi-traitement dans l'attente de l'avis du conseil médical prévus aux articles 17 et 37 du décret du 30 juillet 1987 ;

Attention : ces prestations sont versées aux fonctionnaires qui ont souscrit un contrat avec les organismes complémentaires mentionnés à l'article L. 827-5 du code général de la fonction publique, à savoir les mutuelles, certaines institutions de prévoyance et entreprises d'assurance.

2/ Pour le risque d'invalidité, les fonctionnaires affiliés à la CNRACL perçoivent une rente garantissant une rémunération équivalente à 90 % de leur traitement net de référence, sous réserve :

- ✓ D'avoir été mis à la retraite pour invalidité
- ✓ En outre, de ne pas avoir atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite ;

3/ Pour le risque d'incapacité temporaire de travail, les garanties minimales applicables aux agents affiliés au régime général de la sécurité sociale comprennent les prestations suivantes :

- ✓ Indemnités journalières complémentaires, garantissant une rémunération nette équivalente à 90 % du traitement indiciaire, de la nouvelle bonification indiciaire et 40 % du régime indemnitaire nets, déduction faite des montants correspondant aux garanties statutaires versés par l'employeur et des indemnités journalières de sécurité sociale perçues, à compter du passage à demi-traitement et jusqu'à épuisement des droits à congés ;
- ✓ Indemnités journalières complémentaires, garantissant une rémunération nette équivalente à 90 % du traitement indiciaire, de la nouvelle bonification indiciaire et 40 % du régime indemnitaire nets,

déduction faite des montants correspondant aux garanties statutaires versés par l'employeur et des indemnités journalières de sécurité sociale perçues, en cas de mise en disponibilité d'office ou de maintien du demi-traitement dans l'attente de l'avis du conseil médical ;

- ✓ Les indemnités journalières complémentaires, garantissant une rémunération équivalente à 90 % du traitement net avant l'octroi du temps partiel pour motif thérapeutique, déduction faite des montants correspondant aux garanties statutaires versés par l'employeur et des indemnités journalières de sécurité sociale perçues.

Attention : ces prestations sont versées aux agents qui ont souscrit un contrat avec les organismes complémentaires mentionnés à l'article L. 827-5 du code général de la fonction publique, à savoir les mutuelles, certaines institutions de prévoyance et entreprises d'assurance.

4/ Pour le risque d'invalidité, les agents affiliés au régime général de la sécurité sociale perçoivent une rente garantissant une rémunération équivalente à 90 % du traitement net de référence, sous réserve

- ✓ Soit de justifier d'une invalidité réduisant d'au moins deux tiers sa capacité de travail ou de gain avec un classement en 2e ou 3e catégorie ;
- ✓ Soit de justifier d'un taux d'incapacité au moins égal à 66 % en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail.

► **En ce qui concerne la couverture des risques en matière de santé**

La participation mensuelle des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement, pour chaque agent, des garanties de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident ne peut être inférieure à la moitié d'un montant de référence, fixé à 30 euros.

4

Décret n°2022-626 du 22 avril 2022 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

Le [décret](#) adapte les modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement, détermine les cas de report du point de départ et de sa prolongation. Il précise également les modalités selon lesquelles une procédure de reclassement peut être initiée en l'absence de demande du fonctionnaire.

Le texte a pour objectif la simplification de la PPR avec notamment :

- Possibilité d'amorcer la PPR avant l'avis du conseil médical
- Suspension de la PPR en cas de congés
- Amélioration des conditions de traitement
- Possibilité de reclassement entre les trois versants de la fonction publique
- Possibilité d'amorcer une PPR sans accord de l'agent, mais le reclassement est impossible sans son accord

Décret n°2022-625 du 22 avril 2022 relatif aux techniciens paramédicaux territoriaux relevant des spécialités technicien de laboratoire médical, préparateur en pharmacie hospitalière et diététicien

Le [décret](#) insère ces trois spécialités dans le cadre d'emplois des pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux en conséquence des accords du 13 juillet 2020, dits du « Ségur de la santé ».

Ce décret précise également les modalités de reclassement des agents dans les nouvelles structures de carrière ainsi que les dispositions transitoires applicables aux agents en 2022.

Décret n°2022-627 du 22 avril 2022 relatif à l'échelonnement indiciaire des techniciens de laboratoire médical, des préparateurs en pharmacie hospitalière et des diététiciens de catégorie A

Le [décret](#) tire les conséquences, en matière d'échelonnement indiciaire, **du passage des diététiciens, techniciens de laboratoire et des préparateurs en pharmacie hospitalière en catégorie A** dans la fonction publique territoriale. Ils bénéficient ainsi de l'échelonnement indiciaire applicable aux pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux.

Jurisprudence

CAA Bordeaux, 02 novembre 2021, n°19BX02766

L'exclusion temporaire de fonction d'une durée de trois jours pour manquements aux obligations de service et de moralité nuisant au bon fonctionnement du service est fondée, sans qu'importe la circonstance qu'aucune plainte n'ait été déposée contre lui et au regard de faits déjà sanctionnés ou prescrits qui peuvent être pris en compte pour apprécier le degré de la sanction.

L'autorité administrative est en droit de prendre en considération des faits établis datant de moins trois ans, ayant donné lieu à une sanction, sans toutefois que ces faits ne fondent légalement la nouvelle sanction.

Ainsi, la prise en compte des faits précédemment reprochés à l'agent permet de déterminer une appréciation générale du comportement de l'agent, et leur rappel – sans évoquer la sanction prononcée – peut servir à la détermination de la nouvelle sanction si les faits sont répétés.

CAA de Marseille, 5 avril 2022, req. n°20MA01169

Un fonctionnaire nommé sur le poste de chef de service de la police municipale d'une commune a fait l'objet de procédure disciplinaire qui a conduit à ce qu'une sanction d'exclusion temporaire de fonctions de deux ans soit finalement prise à son encontre. En conséquence, son agrément lui a également été retiré.

En l'espèce, les témoignages précis et concordants de sept agents sur les neuf auditionnés lors d'une enquête interne ont établi que l'intéressé avait toléré la consommation d'alcool durant les heures de service dans le local du poste de police municipale durant plusieurs années. Un rapport circonstancié est par ailleurs venu établir que l'agent avait tenu des propos déplacés et vulgaires aux agents placés sous son autorité, portant sur les habitants de la commune, ainsi que sur certains membres du conseil municipal. Il a pu être établi qu'il avait donné des surnoms dégradants à certains fonctionnaires de la police municipale.

Dans ces conditions, la Cour n'a pu que constater que les faits reprochés à l'intéressé étaient établis et portaient atteinte à la dignité des fonctions de policier municipal. En conséquence, la Cour en a déduit que le Procureur de la République avait pu s'appuyer sur ces faits établis de tolérance de consommation d'alcool et de dénigrement de fonctionnaires au sein du poste de police municipale pour estimer que l'intéressé ne présentait plus les garanties requises d'honorabilité auxquelles est subordonnée la délivrance de l'agrément. Le fait que l'agent ait donné entière satisfaction jusque-là n'y change rien.

La Cour a, comme les juges de première instance, rejeté sa demande d'annulation du retrait de son agrément.

Questions écrites

Question écrite n°26678 de M. Masson sur les conséquences de la perte d'agrément d'un agent de police municipale

Comme le prévoit l'article L. 826-10 du code général de la fonction publique, le maire ou le président de l'EPCI peut proposer un reclassement dans un autre cadre d'emplois.

Il résulte de ces dispositions que l'intéressé peut être, selon les cas, reclassé dans un autre cadre d'emplois de niveau équivalent, inférieur ou supérieur, ce qui ouvre un certain nombre de possibilités.

Il peut par ailleurs suivre une formation afin de faciliter son accès à un nouveau poste.

Le reclassement peut également s'effectuer dans une autre collectivité, ce dont le maire ou le président de l'établissement public doit informer l'intéressé (Conseil d'Etat, 7 juillet 2006, 4 272433). La proposition de reclassement constitue une faculté offerte à l'autorité territoriale, en alternative à la révocation et non un droit pour l'agent (CE, 19 octobre 2012, 360790).

La collectivité conserve donc la possibilité de licencier l'agent (CE, 15 mars 2000, 205371 ; CAA de Marseille, 24 octobre 2000, 98MA00572).

Ainsi, le maire ou le président de l'EPCI a soit la possibilité de reclasser l'agent s'il existe un emploi susceptible de lui être proposé au sein des effectifs de la commune ou de l'EPCI, soit de le licencier alors même qu'il existerait une possibilité de reclassement.


Toutefois, une Cour administrative d'appel a indiqué que dans cette dernière hypothèse, il appartient à l'autorité territoriale de justifier que l'intérêt général ou l'intérêt du service s'oppose à ce reclassement (CAA de Marseille, 6 mai 2014, 13MA02535).

7

Question écrite n°25799 de M. Masson sur l'accès au dossier administratif individuel des agents publics retraités

Le troisième alinéa de l'article 18 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, codifié à l'article L. 137-4 du code général de la fonction publique, dispose que "Tout agent public a accès à son dossier individuel."

Ce droit d'accès, garanti aux agents publics tout au long de leur carrière par le statut général des fonctionnaires, perdure après leur départ en retraite en application des dispositions des articles L. 311-1 et suivants du code des relations entre le public et l'administration.



Par ailleurs, la réglementation applicable aux données personnelles (Règlement général sur la protection des données, loi du 6 janvier 1978 modifiée dite loi « Informatiques et Libertés ») renforce également ce droit d'accès lorsque le dossier administratif de l'agent est conservé sous un format dématérialisé et ce, quel que soit le statut d'activité de l'agent au moment où celui-ci formule sa demande.

Il résulte ainsi des dispositions précitées qu'un fonctionnaire retraité peut demander communication de son dossier administratif auprès de son ancien employeur public. Il s'adressera pour cela, soit au service des ressources humaines de l'administration qui l'a employé en dernier lieu, soit au service des archives lorsque le délai de conservation des documents demandés a été dépassé

Le mot du service médiation

Comme indiqué dans le petit statutaire du mois de mars 2022, [la loi n° 2021-1729 pour la confiance dans l'institution judiciaire](#) parue le 22 décembre 2021 vient modifier, par son article 28, la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale **en intégrant définitivement la médiation préalable obligatoire (MPO) dans les missions qui doivent être obligatoirement proposées aux collectivités et établissements publics.**

► Le CDG30 vous propose d'adhérer à cette nouvelle mission de MPO (médiation préalable obligatoire) et d'intervenir ainsi comme médiateur dans le champ des sept litiges prévus par le décret les opposant à leurs agents préalablement à un recours contentieux afin de rétablir le dialogue, une relation de confiance et d'éviter le contentieux.

Le décret fixe ainsi la liste des litiges ouverts à la médiation préalable obligatoire :

1. Décisions administratives individuelles défavorables relatives à **l'un des éléments de rémunération** mentionnés au premier alinéa de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ;
2. **Refus de détachement, de placement en disponibilité ou de congés non rémunérés prévus pour les agents contractuels ;**
3. Décisions administratives individuelles défavorables relatives à **la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou relatives au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé sans traitement**
4. Décisions administratives individuelles défavorables relatives **au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps** obtenu par promotion interne ;
5. Décisions administratives individuelles défavorables relatives à **la formation professionnelle**
6. Décisions administratives individuelles défavorables relatives **aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés ;**
7. Décisions administratives individuelles relatives à **l'aménagement des postes de travail.**

► Par ailleurs, la loi prévoit que les centres de gestion peuvent également assurer, dans les domaines relevant de leur compétence, à la demande des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, **une mission de médiation à l'initiative du juge ou à l'initiative des parties**, prévue aux articles L. 213-5 à L. 213-10 du même code, à l'exclusion des avis ou décisions des instances paritaires, médicales, de jurys ou de toute autre instance collégiale administrative obligatoirement saisie ayant vocation à adopter des avis ou des décisions.

Si vous rencontrez un différend avec l'un de vos agents, il vous est donc possible de vous rapprocher du CDG afin de solliciter le service médiation quant à l'organisation d'une médiation à l'initiative des parties dans le cadre de litiges qui n'entrent pas dans les champs de la médiation préalable obligatoire.

▶ **Concernant la médiation préalable obligatoire**

Les collectivités sont libres d'adhérer **par convention et délibération**.

Seules les décisions postérieures à la conclusion de la médiation peuvent faire l'objet d'une médiation (d'où l'intérêt de conventionner dès que possible)

Si la collectivité adhère et que l'acte défavorable entre dans le champ, le CDG va tenter d'organiser une médiation si les parties sont d'accord.

Mission tarifée par médiation : 300€ pour les collectivités et établissements publics affiliés et 500€ pour les collectivités et établissements publics non affiliés.

▶ **Concernant la médiation à l'initiative des parties**

Les collectivités sont libres d'adhérer **par convention et délibération à tout moment**.

Si la collectivité adhère, elle peut faire appel aux médiatrices du CDG, sans en avoir l'obligation.

Mission tarifée par médiation : 300€ pour les collectivités et établissements publics affiliés et 500€ pour les collectivités et établissements publics non affiliés.

10

Vous trouverez [en cliquant ici](#) les projets de convention, de délibération et la plaquette de la médiation en téléchargement.

Pour plus de renseignements, vous pouvez nous contacter à l'adresse suivante : mediation@cdg30.fr

Les jours fériés dans la fonction publique territoriale

À l'approche du mois de mai et de ces nombreux jours fériés nous vous proposons ce mois-ci un focus sur leur traitement dans la fonction publique territoriale, d'autant plus que le nouveau code général de la fonction publique (CGFP) est venu modifier la gestion du 1^{er} mai.

L'article L621-8 du CGFP indique que les fêtes légales fériées dont bénéficient les agents publics sont celles énumérées à l'article L. 3133-1 du code du travail, soit :

- Le 1^{er} janvier ;
- Le lundi de Pâques ;
- Le 1^{er} mai ;
- Le 8 mai ;
- L'Ascension ;
- Le lundi de Pentecôte ;
- Le 14 juillet ;
- L'Assomption ;
- La Toussaint ;
- Le 11 novembre ;
- Le jour de Noël.

11

Rémunération des jours fériés à l'exception du 1^{er} mai :

► **Le jour férié n'est pas travaillé** : il entre dans la formule de calcul de la durée de travail effective annuelle (1607h pour un temps complet) comme jour non travaillé, cela n'a aucune incidence sur la rémunération.

► **Le jour férié est travaillé dans le cadre de l'activité normale** : il entre également dans la formule de calcul de la durée de travail effective annuelle comme jour travaillé – Le travail un jour férié n'aura pas d'incidence sur le traitement de base de l'agent. Toutefois, celui-ci pourra percevoir une indemnité spécifique pour travail des dimanches et jours fériés.

► **Le jour férié est exceptionnellement travaillé** : le travail un jour férié sera alors compensé en récupération ou en paiement d'heures supplémentaires (IHTS) au taux de l'heure des dimanches et jours fériés.

Eclairage sur le traitement particulier du 1^{er} mai

La gestion du 1^{er} mai bénéficie désormais d'un traitement particulier. En effet, jusqu'à l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique, le 1^{er} mars 2022, le 1^{er} mai était considéré comme n'importe quel autre jour férié, et rémunéré comme un jour « normal ».

Or, l'article L.621-9 du code général de la fonction publique dispose que le 1er mai est jour férié chômé pour les agents publics dans les conditions fixées aux articles L.3133-4 et L.3133-6 du code du travail ». Or le code du travail prévoit que lorsqu'il est travaillé, la rémunération du 1er mai est doublée. L'article L.3133-6 du code du travail disposant que « dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1^{er} mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire ».

Foire Aux Questions

Veillez trouver ci-dessous la FAQ du mois de mars.

1/ Dans quelle mesure un agent à temps peut-il occuper plusieurs emplois publics ?

Le cumul d'un emploi à temps complet avec un emploi à temps non complet, ou de plusieurs emplois à temps non complet, doit être envisagé dans les limites posées par la réglementation et par le juge

Dès lors, un agent public peut occuper plusieurs emplois permanents à temps non complet, sous réserve que la durée totale de service qui en résulte n'excède pas de plus de 15% celle afférente à un emploi à temps complet. Si la durée de service à temps complet est de 35 heures pour l'emploi, le cumul se fera ainsi dans la limite d'une durée de service de 35 x 115%, soit 40 heures par semaine.

2/ Est-il possible de recruter des mineurs dans la fonction publique ?

Le recrutement des fonctionnaires territoriaux est fixé à 16 ans. Toutefois, les mineurs de moins de 16 ans peuvent être admis ou employés dans les collectivités territoriales dans les cas suivants :

- Les jeunes âgés d'au moins 15 ans ayant souscrit un contrat d'apprentissage.
- Les élèves de l'enseignement général pour faire des visites d'information ou suivre des séquences d'observation. Les élèves qui suivent un enseignement alterné ou un enseignement professionnel pour accomplir des stages d'initiation, d'application ou des périodes de formation en milieu professionnel.
- Pendant les vacances scolaires, l'emploi de mineurs âgés de 14 à 16 ans est autorisé à condition que les travaux effectués ne soient pas de nature à porter préjudice à leur santé et ne dépasse pas la moitié des congés scolaires lorsque ceux-ci sont d'au moins 14 jours.

Sauf dérogation exceptionnelle et limitée accordée par l'Inspection du travail, les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans ainsi que ceux qui suivent les stages indiqués ci-dessus ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de huit heures par jour

Pour les jeunes de moins de 18 ans, le temps de pause est fixé à au moins 30 minutes consécutives lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 4 heures et demie. Aucune période de travail effectif ne pourra excéder la durée de 4 heures et demie en continue.

Les mineurs ne doivent pas exercer un emploi listé aux articles [D. 4153-20 et suivants du code du travail](#).

3/ Quel est le délai de vacance d'un emploi ?

Le juge n'a pas déterminé de délai minimum précis mais a seulement indiqué qu'un délai raisonnable devait être respecté. Le juge étudie donc au cas par cas le temps écoulé entre la déclaration et la nomination.

Le délai doit permettre à l'autorité territoriale d'envisager les différents modes de recrutement de fonctionnaires, sauf dans le cas où serait établie l'urgence pour les besoins du service (CAA Marseille 9 mars 2004 n°00MA01956).

Le juge a estimé :

- qu'un délai de 9 mois était suffisant (CE 20 mars 1996 n°152651).
- qu'un délai de plus de deux mois entre la réception par le centre de gestion de la déclaration de vacance et le recrutement était suffisant (CAA Paris 13 oct. 2009 n°08PA01647).
- qu'un délai de 30 jours était trop court (CE149088 et 157666).
- que la collectivité devait tenir compte des particularités de la période concernée par la déclaration et notamment de la période des congés pour prolonger le délai ; en l'espèce, un délai de 3 mois a été jugé suffisant (CAA Marseille 9 mars 2004 n°00MA01956).
- que le délai de 4 mois défini à l'article 41 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (loi n°84-53 du 26 janv. 1984) n'a pas pour objectif d'interdire pendant ce délai le recrutement d'un contractuel ; le juge a ainsi validé un intervalle de 2 mois entre la déclaration et la nomination (CAA Nancy 20 fév. 2003 n°97NC02620 CAA200203).