

LE MAG RH

Journal Mensuel
Juin 2018, Numéro 04



Le focus du mois :

**Le temps partiel pour raison
thérapeutique : modalités
d'application**

Dans ce numéro :

Actualités Statutaires	2
Jurisprudences	3
Question écrite	3
Focus	4
FAQ	5
Votre CDG & Vous	6

Actualités Statutaires

Temps partiel pour raison thérapeutique : circulaire d'application.

Le 15 mai 2018, une circulaire est venue préciser la procédure d'octroi et de renouvellement du temps partiel thérapeutique (TPT), ses modalités de fonctionnement, ainsi que ses conséquences administratives et financières, telles qu'elles résultent notamment, de l'article 8 de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.

Quatre annexes sont également jointes à cette circulaire, à savoir :

- Une notice explicative relative au TPT ;
- Un modèle de demande de TPT incluant le certificat médical du médecin traitant et du médecin agréé ;
- Un modèle de courrier à destination du médecin agréé ;
- Un schéma de synthèse relatif à la procédure d'octroi et de renouvellement du TPT.

➤ [Circulaire NOR : CPAF1807455C du 15 mai 2018](#)

Contrat « PrAB » : mise en œuvre du dispositif expérimental.

Le 17 mai 2018, une circulaire a été prise en application du décret n°2017-1471 du 12 octobre 2017, instituant, à titre expérimental, un dispositif d'accompagnement des agents publics recrutés sur un contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation au concours de catégorie A ou B de la fonction publique d'Etat.

Ce contrat « PrAB » pour « Préparation aux concours de catégorie A et B » associe, l'exercice d'une activité professionnelle dans une administration publique et des actions d'accompagnement et de formation spécifique en vue de la présentation du concours visé.

A ce titre, la circulaire rappelle que ce dispositif s'adresse :

- aux jeunes âgés de 28 ans au plus sans emploi ;
- aux personnes âgées de 45 ans et plus en situation de chômage de longue durée et bénéficiaires de minima sociaux.

Sont également précisés :

- les modalités de recrutements et de sélection des candidats ;
- le type de contrat de travail conclu (contrat de droit public, rémunération, période d'essai etc.) ;
- le contenu de la formation ;
- les modalités relatives au tutorat.

➤ [Circulaire NOR : CPAF1801893C du 17 mai 2018](#)

RIFSEEP : publication de l'arrêté visant la filière culturelle (patrimoine et bibliothèque).

Un arrêté du 14 mai 2018, publié au Journal Officiel du 26 mai 2018, est venu préciser l'adhésion au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des corps du Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

Selon le tableau de correspondance actualisé par la DGCL, les trois corps de l'Etat susmentionnés constituent les corps de référence, dans la fonction publique territoriale, pour le régime indemnitaire des :



- Conservateurs territoriaux de bibliothèque ;
- Attachés territoriaux de conservation du patrimoine ;
- Bibliothécaires territoriaux ;
- Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques.

Cet arrêté est applicable depuis le 27 mai 2018.

- [Arrêté du 14 mai 2018](#)
- [Tableau de correspondance de la DGCL](#)

Elections professionnelles 2018 : confirmation de la date des élections pour le renouvellement des instances au 6 décembre prochain.

Le 10 janvier dernier, par communiqué de presse, le Ministre de l'Action et des Comptes publics et son secrétaire d'Etat avaient renoncé cette date du 6 décembre 2018, aux organisations syndicales de la fonction publique. Le Gouvernement vient de confirmer officiellement l'information par trois arrêtés (un pour chaque versant de la fonction publique) publiés au Journal Officiel le 5 juin 2018.

Dans la fonction publique territoriale, les agents participeront au renouvellement des commissions administratives paritaires et des comités techniques.

De plus, et pour la première fois, les agents contractuels voteront pour leurs représentants dans les commissions consultatives paritaires.

Concrètement, les bureaux de vote seront ouverts le 6 décembre et ce, « *sans interruption pendant six heures au moins* ». « *Ils fermeront au plus tard à 17 heures* ».

A noter que, lorsque les collectivités ou les centres de gestion recourront au vote électronique, les opérations électorales se dérouleront « *pendant une période qui ne peut être inférieure à vingt-quatre heures et supérieure à huit jours* ». Dans tous les cas, elles devront « *s'achever le 6 décembre* ».

L'arrêté rappelle également les grandes dates à retenir en termes de « calendrier » à suivre.

➤ [Arrêté du 4 juin 2018](#)

Prélèvement à la source : les actions et les étapes que devront suivre les collectivités territoriales.

Le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu entrera en vigueur le 1er janvier 2019. Une instruction du 6 juin présente les actions et les différentes étapes que devront suivre les collectivités territoriales et leurs établissements publics pour la préparer au mieux, ainsi que les modalités de sa mise en œuvre opérationnelle à compter du 1er janvier 2019.

Selon l'instruction, les collectivités territoriales, leurs établissements publics et les établissements publics de santé « *seront amenés à jouer un rôle crucial dans la mise en œuvre de la réforme* ».

➤ [Instruction DGFP NOR : CPAE1815796J du 06 juin 2018](#)

Promotion aux choix : le refus n'a pas à être motivé.

Le refus de faire bénéficier un fonctionnaire d'une promotion au choix n'est pas au nombre des décisions individuelles refusant aux intéressés un avantage auquel ils ont droit.

Un tel refus n'a donc pas à être motivé au titre des dispositions de l'article L. 211-2 du code des relations entre l'administration et le public

CAA Paris, n°17PA00699, du 10 avril 2018.

Obligation de réserve des agents : la distribution de tracts électoraux « irrévérencieux » justifie la sanction disciplinaire.

En distribuant des tracts électoraux irrévérencieux, l'agent a méconnu son obligation de réserve, même si elle ne s'est pas prévaluée de sa qualité d'agent public.

En l'espèce, un tract électoral, distribué par l'intéressée dénigrait le candidat sortant en des termes irrévérencieux. Elle n'est certes pas l'auteur de ce tract, mais l'agent s'en est pleinement approprié les termes en procédant à sa distribution. Même si elle ne s'est pas prévaluée de sa qualité d'agent public lors de cette distribution et qu'elle a un faible niveau de responsabilité au sein des services de la commune, la seule distribution de ce tract, mettant en cause en des termes irrespectueux l'autorité territoriale sous la responsabilité de laquelle elle exerçait ses fonctions, constitue un manquement à l'obligation de réserve. Aussi, ces seuls faits suffisaient à justifier la sanction disciplinaire litigieuse, à savoir, une exclusion temporaire de deux jours.

CAA Paris, n°17PA01586, du 10 avril 2018.

Accident de service : l'absence de preuve directe n'empêche pas la reconnaissance d'imputabilité.

En l'espèce, un adjoint technique territorial employé aux espaces verts, procédait au désherbage d'un complexe sportif à l'aide d'un pulvérisateur, dont il portait le réservoir en harnais. Après avoir éprouvé des difficultés à travailler ainsi, il a poursuivi sa mission en installant le réservoir du pulvérisateur sur une chaise.

Le lendemain, l'agent a fourni un arrêt de travail initial de cinq jours, ultérieurement prolongé par plusieurs autres arrêts.

Or, un accident survenu sur le lieu et dans le temps du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, présente, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant cet événement du service, le caractère d'un accident de service. Et ce, même en l'absence de preuve directe de l'accident. Il est notamment fait état, que la chronologie des faits révèle que l'agent s'est blessé durant l'exécution de son service.

CAA Marseille n°16MA02634, du 13 février 2018.

Evaluation professionnelle : l'autorité est en droit de prendre en compte le comportement de l'agent.

Pour apprécier la manière de servir d'un fonctionnaire, l'autorité compétente est en droit de prendre en compte le comportement de l'intéressé dans le cadre de ses fonctions ou de son rapport à la hiérarchie.

Elle peut également prendre en compte, des faits qui seraient de nature à justifier par ailleurs, l'ouverture d'une procédure disciplinaire.

En l'espèce, « *Il ressort des pièces du dossier que les appréciations portées sur la fiche de notation de M.C..., relatives à son comportement dans l'exercice de ses fonctions et corroborées par les pièces produites par la ville de Saint-Philippe qui font notamment état de l'absence de loyauté vis-à-vis de sa hiérarchie, de remises en cause de la hiérarchie et d'un comportement irrespectueux de l'intéressé envers son supérieur au cours de l'année 2012, se rapportent sur la manière de servir de M. C...et ne révèlent pas une intention d'infliger à l'intéressé une sanction disciplinaire déguisée.* »

CAA Bordeaux, n°16BX02544, du 04 avril 2018.



Question écrite

Déontologie : quelle est la nature exacte des contrats de travail impactée par l'interdiction d'embauche des collaborateurs familiaux dans les cabinets des collectivités territoriales ?

L'interdiction de compter les membres les plus proches de sa famille imposée par la [loi du 15 septembre 2017](#) concerne uniquement les collaborateurs de cabinet, recrutés sur le fondement de [l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984](#) et du [décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987](#).

Les secrétaires de mairie recrutées par contrat ne relèvent donc pas de cette interdiction.

Pour autant, selon la jurisprudence, **le recrutement par une autorité territoriale de membres de sa famille sur d'autres emplois de sa collectivité peut comporter un risque pénal résultant de l'intérêt moral qu'aurait l'intéressé à recruter un membre de sa famille et susceptible d'être qualifié de prise illégale d'intérêts prévue à l'article 432-12 du code pénal.**

En outre, le juge, pour apprécier la prise illégale d'intérêts, prend en considération le respect de la procédure de recrutement (publicité de la vacance de poste, délai raisonnable préalable au recrutement permettant de recevoir des candidatures), l'adéquation entre la formation et l'expérience professionnelle de l'agent et l'emploi à pourvoir, et, lorsqu'il s'agit de recruter un agent contractuel, l'absence de candidature d'un agent titulaire en application de la réglementation (*Cour de cassation, chambre criminelle, 5 décembre 2012, n° 12-80032*).

Enfin, il faut que le nouveau poste occupé ne soit pas assimilable à un emploi de cabinet.

Question écrite n°01933-JO Sénat du 12 avril 2018.

Temps partiel pour raison thérapeutique : modalités d'application.

Une circulaire du 15 mai 2018 est venue préciser la procédure d'octroi et de renouvellement du temps partiel thérapeutique, ses modalités de fonctionnement, ainsi que ses conséquences sur la situation administrative et la rémunération du fonctionnaire, au regard notamment, de l'article 8 de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017, portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.

Le temps partiel thérapeutique : pour qui ?

Il est fait mention dans la circulaire que : « **L'accomplissement du service à temps partiel pour raison thérapeutique est ouvert à l'ensemble des fonctionnaires titulaires des trois versants de la fonction publique. Ces dispositions s'appliquent également aux fonctionnaires stagiaires. Elles ne s'appliquent pas aux autres agents publics tels que les agents contractuels de droit public, ainsi que, pour la fonction publique territoriale, les fonctionnaires occupant un emploi permanent à temps non complet dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure aux 4/5èmes de la durée légale (soit 28 heures pour un temps complet de 35h). Ces agents sont soit, affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie et bénéficient des dispositions relatives au temps partiel pour motif thérapeutique instaurées par le régime général de la sécurité sociale, soit régis par des dispositions particulières. Il convient en conséquence de prendre l'attache de la caisse primaire d'assurance maladie à laquelle l'agent contractuel est affilié afin d'éviter d'éventuelles ruptures de situations et d'assurer la coordination nécessaire au suivi de ces agents.** »

Le temps partiel thérapeutique : à quel moment ?

Le temps partiel thérapeutique peut être accordé après un congé de maladie, un congé de longue maladie, un congé de longue durée ou un congé pour invalidité temporaire imputable au service :

- soit parce que la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à **favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'intéressé** ;
- soit parce que l'intéressé doit faire l'objet d'une **rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.**

Cette modalité particulière d'exercice des fonctions à temps partiel, s'inscrit dans une **logique de maintien et de retour dans l'emploi à la suite d'un congé pour raison de santé.** Le temps partiel thérapeutique ne peut donc s'appliquer, qu'à des fonctionnaires en position d'activité ou de détachement (incluant la position normale d'activité et la mise à disposition). L'octroi du temps partiel thérapeutique aux agents placés dans d'autres positions statutaires (disponibilité d'office pour raison de santé, congé parental, etc.) n'est pas possible.

Le temps partiel thérapeutique : quelle procédure ?

Depuis la parution de l'ordonnance du 19 janvier 2017, l'accès au temps partiel thérapeutique a été simplifié.

Le texte a, en effet, supprimé :

- la condition préalable de 6 mois d'arrêts de maladie ordinaire avant une éventuelle reprise à temps partiel thérapeutique.
- l'obligation de saisine des instances médicales pour l'octroi et le renouvellement du temps partiel thérapeutique ; **sauf** avis discordants entre médecin traitant et médecin agréé et **sauf** demande de temps partiel thérapeutique faisant suite, à un congé de maladie ordinaire de 12 mois, à congé de longue durée et à congé de longue maladie.

La circulaire énonce que : « **le fonctionnaire peut donc bénéficier de ce dispositif dès lors qu'il a bénéficié d'un jour d'arrêt de travail (...) dans la mesure où le temps partiel thérapeutique est accordé après un congé pour raison de santé** ».

Pour ce faire, la collectivité doit recevoir, de la part de l'agent, une demande d'octroi (ou de renouvellement) à temps partiel thérapeutique, accompagnée du certificat médical du médecin traitant renseignant la quotité de travail préconisée, ainsi que la durée de la période envisagée. Dès réception de ces éléments, l'employeur doit prendre rendez-vous pour l'agent auprès d'un médecin généraliste agréé, ainsi que lui transmettre l'ensemble des documents susmentionnés afin de recueillir son avis.

Toutefois, la circulaire précise que : « **l'employeur peut se dispenser d'avoir recours à une expertise médicale par un médecin agréé lorsque le fonctionnaire produit un certificat médical émanant d'un médecin qui appartient au personnel enseignant et hospitalier d'un centre hospitalier régional, faisant partie d'un**



centre hospitalier et universitaire ou d'un médecin ayant dans un établissement hospitalier public la qualité de praticien hospitalier ».

Le temps partiel thérapeutique : quelle quotité et quelle durée ?

En tout état de cause, **la quotité de travail préconisée ne peut être inférieure à un mi-temps, ni supérieure à 99%**. La durée maximale est d'un an pour une même affection, attribuée par période allant jusqu'à 3 mois.

A noter que, le temps partiel thérapeutique faisant suite à un congé pour invalidité temporaire imputable au service peut être attribué par période allant jusqu'à 6 mois.

La circulaire précise que :

« **Contrairement à ce qui est prévu en matière de congé de longue durée, la notion d'affection doit s'entendre au sens strict (par exemple, différents types de cancer constituent autant d'affections distinctes)** ». A ce titre, un agent qui aurait bénéficié de 12 mois de temps partiel thérapeutique pour un cancer X, pourrait tout à fait ouvrir droit de nouveau à 12 mois de temps partiel thérapeutique pour un cancer Y (à contrario, un agent qui aurait bénéficié de 5 ans de congé de longue durée pour un type de cancer, ne pourrait pas ouvrir droit à un autre congé de longue durée pour un autre type de cancer).

Le temps partiel thérapeutique : quel impact sur la situation administrative et la rémunération ?

Le fonctionnaire bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique, quelle que soit la quotité accordée, perçoit **l'intégralité de son traitement et de l'indemnité de résidence, ainsi que, le cas échéant, du supplément familial de traitement et de la nouvelle bonification indiciaire.**

Les périodes de temps partiel thérapeutique sont considérées comme à temps plein s'agissant de :

- la détermination des droits à l'avancement d'échelon et de grade ;
- la constitution et la liquidation des droits à pension civile ;
- l'ouverture des droits à un nouveau congé de longue maladie.

En revanche, les droits à congé annuel et des jours accordés au titre de RTT d'un fonctionnaire en service à temps partiel thérapeutique, sont assimilables à ceux d'un agent effectuant un service à temps partiel de droit commun.

FAQ : Modalités de prise en charge du Compte Personnel de Formation (CPF)



→ Quelles formations permettent de mobiliser le CPF ?

L'utilisation du CPF porte sur **toute action de formation**, (hormis celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées) ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle (*article 2 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017*).

Il peut ainsi s'agir de formations destinées à **accéder à de nouvelles responsabilités** (management), à **changer de cadre d'emplois ou de grade** (préparation aux concours et examens), à **effectuer une mobilité professionnelle** (par exemple pour changer de domaine de compétence) ou **s'inscrire dans une démarche de reconversion professionnelle** dans la fonction publique ou dans le secteur privé.

Lorsque plusieurs actions de formation permettent de satisfaire la demande de l'agent, une priorité est accordée aux actions de formation proposées par l'employeur ou mises en place au titre de la contribution versée au CNFPT.

⚠ Les formations dont l'objet est l'adaptation de l'agent aux fonctions qu'il exerce au moment de sa demande ne sont pas éligibles à l'utilisation des droits relevant du CPF. Ces formations relèvent des obligations de l'employeur. Il en est de même pour les formations statutaires (*décret n°2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux*).

→ Quelles sont les modalités de prise en charge du coût de la formation dans le cadre du CPF ?

En dehors de la prise en charge par le CNFPT des formations qui lui sont confiées par les textes en vigueur, l'employeur territorial prend en charge les frais pédagogiques dans le cadre de l'utilisation du CPF.

(cf. *article 11 de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984*).

Il peut prendre en charge **les frais annexes conformément au décret n°2001-654 du 19 juillet 2001** fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements.

Le décret du 6 mai 2017 offre la possibilité aux employeurs publics de **déterminer des plafonds de prise en charge des frais dans le cadre de l'utilisation du CPF par délibération de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public**, et après avis du Comité Technique.

A titre d'exemple, il est possible de déterminer un plafond horaire de prise en charge des frais pédagogiques de formation (soit une heure de CPF égale X euros maximum) et /ou un plafond de prise en charge par action de formation (soit une action de formation CPF égale X euros maximum).

→ L'employeur peut-il refuser une demande de formation au titre du CPF ?

A réception de la **demande présentée par l'agent, l'administration dispose d'un délai de deux mois pour notifier sa réponse**. A ce titre, **tout refus doit être dûment motivé**.

Le refus peut être motivé notamment sur les fondements tels que :

- Le **financement** de la formation (défaut de crédits disponibles) ;
- Les **nécessités de service** (le calendrier de la formation n'est pas compatible avec les nécessités de service) ;
- Le **projet d'évolution professionnelle de l'agent** (par exemple l'agent ne dispose pas des prérequis [diplômes] nécessaires pour suivre la formation souhaitée ou la demande ne peut être retenue au regard des priorités définies par l'employeur pour l'instruction des demandes).

⚠ A noter que :

- **L'agent peut contester toute décision de refus opposée à sa demande d'utilisation du CPF devant l'instance paritaire compétente** (c'est-à-dire la commission administrative paritaire [CAP] s'il est fonctionnaire et la commission consultative paritaire [CCP] s'il est contractuel de droit public).
- **L'administration est dans l'obligation de recueillir l'avis de l'instance paritaire compétente (CAP ou CCP) préalablement à un troisième refus** portant sur une demande d'utilisation par un agent du CPF pour une action de même nature.
- **L'agent peut former, dans un délai de 2 mois à compter de la notification de refus d'utilisation du CPF, un recours contentieux devant la juridiction administrative**, afin de faire constater la non-conformité de la décision prise à son encontre ou tendre à son annulation (recours pour excès de pouvoir).

→ Comment l'employeur peut-il obtenir plus d'informations sur la gestion des CPF de ses agents ?

La DGAFP met à la disposition des employeurs publics sur le site www.fonction-publique.gouv.fr un guide pratique, complété par différents exemples de formulaires, permettant aux gestionnaires de répondre aux principales questions liées à la mise en œuvre opérationnelle du dispositif (suivre le lien : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/compte-personnel-de-formation-cpf-dans-la-fonction-publique>).

A noter que : les agents peuvent se connecter sur leur compte personnel de formation via le site moncompteactivite.gouv.fr



30, Rue Denis Papin – CS 12213
16022 ANGOULEME Cedex
Tel : 05.45.69.70.02 – cdg16@cdg16.fr
[Annuaire par services](#)

Informations

Calendrier prévisionnel régional des concours et examens professionnels

Le calendrier prévisionnel régional des concours et examens professionnels **pour l'année 2019** est téléchargeable sur notre site Internet, dans la rubrique Concours-Examens / Calendrier du CDG 16.

Pour rappel, celui concernant l'année 2018 reste consultable sur notre site Internet.

[Calendrier 2019](#)

Elections professionnelles 2018 : Rappel

Afin de préparer les listes électorales relatives aux scrutins du 06 Décembre 2018, un fichier Excel vous a été adressé par courriel. Nous vous demandons de bien vouloir le retourner vérifié et complété pour le **lundi 16 juillet 2018 au plus tard**, à l'adresse suivante : grh@cdg16.fr

Bilan social 2017 : Rappel

La nouvelle application web de saisie des données sociales concernant la campagne de réalisation du Bilan Social 2017 est ouverte jusqu'au **31 Juillet 2018**.

Pour vous aider l'application comprend :

- une foire aux questions,
- des « infobulles » d'aide à la saisie,

Le guide utilisateur est à votre disposition sur notre site.

De plus, une fois votre Bilan Social transmis et validé par le Centre de Gestion vous pouvez le récupérer à l'aide de la procédure décrite en cliquant sur le lien suivant :

[Récupération du Bilan Social et l'analyse](#)

Documentations mises à jour sur notre site internet

RIFSEEP des Attachés de conservation du patrimoine, Bibliothécaires, Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques et conservateur des bibliothèques :

- Note d'information relative au RIFSEEP
- Projet de délibération IFSE et CIA



Comité Médical :

Le 12/07/2018

Commission de Réforme :

Le 05/07/2018

Le 06/09/2018 (date de clôture de réception des dossiers jusqu'au 16/08/2018)

Commission Administrative Paritaire :

Le 18/09/2018 (date de clôture de dossiers le 17/08/2018)

Comité Technique

Le 1^{er}/10/2018 (date de clôture de dossiers le 06/09/2018)

CT : Formation CHSCT

Le 26/11/2018 (date de clôture de dossiers le 31/10/2018)



Participer à la consultation publique sur la réforme des retraites

Le Haut-Commissaire à la réforme des retraites lance une grande consultation citoyenne au sujet de la réforme des retraites. Chacun est invité à contribuer, à débattre, à faire des propositions pour construire un système universel de retraite.

Pour cela, une plateforme est en ligne depuis le 31 Mai 2018 jusqu'au 25 Octobre 2018.

Toutes les contributions seront lues et intégrées à une synthèse restituant la diversité des arguments et mise en ligne ensuite sur la plateforme. Celles qui auront été le plus soutenues et débattues recevront une réponse de la part du Haut-Commissaire ; elles seront également transmises à un jury citoyen qui se réunira à la fin de l'année 2018 pour débattre et remettre un avis citoyen.

[Participation à la consultation](#)