



DANS CE NUMÉRO...



DOSSIER D'ACTUALITÉ

- Le bilan d'étape de la mise en œuvre de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique



TEXTES OFFICIELS

- Simplification de la gestion des ressources humaines



JURISPRUDENCES

- L'interdiction de refus de décharge totale d'activité pour un agent seul dans son service
- Comportement inapproprié et répété à l'égard des femmes justifiant l'exclusion temporaire de fonctions
- L'agent en congé maladie peut se voir infliger une sanction immédiatement
- Les droits du fonctionnaire en cas de fin de détachement sur emploi fonctionnel
- La mutation et les obligations de transparence d'un agent condamné au pénal
- Changement d'affectation et nouvelle bonification indiciaire
- Faute de la commune et préjudice moral
- Le maire employé dans une autre commune ne peut utiliser les moyens de la commune qui l'emploie pour ses propres administrés

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Marne vous souhaite de joyeuses fêtes de fin d'année !





TEXTES OFFICIELS
CIRCULAIRES
JURISPRUDENCES
RÉPONSES MINISTÉRIELLES

N°84 - DÉCEMBRE 2023



DANS CE NUMÉRO...



JURISPRUDENCES

- Reconnaissance de l'imputabilité au service de la pathologie d'un agent présentant des symptômes d'un syndrome de stress post-traumatique suite à une agression par un tiers
- L'exercice du pouvoir hiérarchique ne peut constituer un accident de service



RÉPONSES MINISTÉRIELLES

- Revalorisation du métier de secrétaire de mairie
- Quelles mesures pour encadrer la gestion et le financement des ARE dans les collectivités ?
- L'indemnité spéciale mensuelle de fonctions de police des agents de police municipale sera-t-elle prise en compte dans le calcul de leur pension de retraite ?
- Réglementation du télétravail des employés municipaux

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Marne vous souhaite de joyeuses fêtes de fin d'année !





DOSSIER D'ACTUALITÉ : LE BILAN D'ÉTAPE DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI N° 2019-828 DU 6 AOÛT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Cour des comptes, Rapport public thématique, La loi de transformation de la fonction publique : bilan d'étape, publié le 9 novembre 2023.

Le rapport de la Cour des comptes sur le bilan d'étape de la n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique permet de faire une rétrospection sur une mise en place mitigée de plusieurs axes de ladite loi dans la fonction publique territoriale depuis son entrée en vigueur.

Cinq axes ont été avancés : Le recours aux agents contractuels (I) ; Les lignes directrices de gestion (II) ; La mobilité (III) ; La rupture conventionnelle (IV) ; Le temps de travail (V).

// Des possibilités de recours aux agents contractuels encore peu utilisées

La Cour des comptes constate un recours moindre aux agents contractuels au sein de la fonction publique territoriale. Toutefois, elle explique que ce recours plus faible que dans les autres versants résulte du fait que déjà avant 2019, cette méthode de recrutement était déjà globalement plus élevée et que les possibilités de les recruter pour certains emplois étaient déjà ouvertes.

En effet, contrairement aux deux autres versants, la fonction publique territoriale disposait d'un encadrement supérieur ouvert depuis près de quarante ans aux agents contractuels. Cette loi a élargi le périmètre de ces recrutements. Il ressort de différentes études que le contrat de projet est plus particulièrement tourné vers des postes relevant de la catégorie A.

En outre, l'accroissement du recours aux agents contractuels s'explique par la baisse régulière et continue du recrutement d'agents titulaires amenant mécaniquement une augmentation du recours aux agents contractuels. Entre 2016 et 2020, la part des agents contractuels n'a cessé d'augmenter, pour atteindre 21,1 %, quand celle des fonctionnaires a baissé de 3,2 points, pour s'établir à 75,3 % dans la fonction publique territoriale.

Un autre outil expliquant l'accroissement des contractuels au sein de la fonction publique territoriale est le contrat de projet (art. L332-24 à L332-26 du Code général de la fonction publique). Pour rappel, celui-ci permet de mener à bien un projet ou une opération identifiée.

La Cour des comptes en conclut que l'élargissement des possibilités de recrutement des agents contractuels au sein de la fonction publique devrait naturellement conduire les employeurs publics à adapter leurs services, ce qui suppose l'acquisition de nouveaux savoir-faire à-même de satisfaire un triple objectif d'attractivité, de bonne gestion et de non-démotivation des agents publics. Toutefois, les facultés récemment ouvertes aux employeurs publics ne doivent pas pour autant être sous-utilisées. Ils doivent ainsi conduire une politique plus active pour répondre aux évolutions en cours, voire pour anticiper des tendances structurelles. La montée en puissance des agents contractuels devrait les inciter à rechercher un cadre de gestion approprié à ces personnels aux effectifs croissants, comme par le biais de la mise en place de conventions collectives (art. L221-1 à L227-4 du Code général de la fonction publique).



DOSSIER D'ACTUALITÉ : LE BILAN D'ÉTAPE DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI N° 2019-828 DU 6 AOÛT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Cour des comptes, Rapport public thématique, La loi de transformation de la fonction publique : bilan d'étape, publié le 9 novembre 2023.

II/ L'absence de volet stratégique amenant à une mauvaise utilisation des lignes directrices de gestion

Les lignes directrices de gestion (art. L413-1 à L413-7 du Code général de la fonction publique) ont vocation à définir la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines. Autrement dit, il convient de déterminer les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire dans l'administration comme la politique de recrutement, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, etc. De plus, celles-ci fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours. Par conséquent, les lignes directrices de gestion définissent les critères à prendre en compte pour les promotions au choix dans les corps et grades. Chaque année, l'employeur doit présenter un bilan de leur application, sur la base des décisions individuelles prononcées en matière de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours.

À ce jour, les volets "mobilité et promotion" ont été élaboré pour la plupart des employeurs publics. Cependant, ce n'est qu'une faible quantité de ces derniers qui fonde la base d'une stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines définissant les enjeux et les objectifs de la politique à conduire au sein de l'administration, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

Dans la continuité des lignes directrices de gestion, le rapport social unique (art. L231-3 du Code général de la fonction publique) doit permettre aux employeurs publics de formaliser leur politique de gestion des ressources humaines à partir d'un tronc commun de données fiables regroupées en dix thèmes (emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail et amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, action sociale et protection sociale, dialogue social, discipline).

La Cour des comptes en conclut que les lignes directrices de gestion sont un vecteur de transformation de la gestion des ressources humaines aujourd'hui encore peu opérantes du fait que les rappels statutaires y sont plus présents que la définition d'une stratégie spécifique et qualitative. Les lignes directrices de gestion, conçues comme un instrument stratégique de pilotage des ressources humaines, font l'objet d'une application partielle.

III/ La fluidité des parcours professionnels faisant l'objet de timides progrès

Le développement des mobilités entre les trois versants de la fonction publique se heurte à des obstacles techniques, comme par exemple la différenciation des régimes indemnitaires pour des fonctions comparables. Elle souffre également d'un défaut d'identification des acteurs ou des aspirations des agents, ainsi que d'une méconnaissance des besoins des employeurs en matière de recrutement. Pour remédier à ces difficultés, les expérimentations lancées dans six régions en 2022 avec l'installation de comités locaux d'emploi public n'ont pas encore permis de mesurer leur efficacité.



DOSSIER D'ACTUALITÉ : LE BILAN D'ÉTAPE DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI N° 2019-828 DU 6 AOÛT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Cour des comptes, Rapport public thématique, La loi de transformation de la fonction publique : bilan d'étape, publié le 9 novembre 2023.

En outre, le décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle définissant les modalités de formation et d'accompagnement destinées à favoriser l'évolution professionnelle des agents publics prévoit que les employeurs publics et les centres de gestion de la fonction publique territoriale élaborent « un document formalisant l'offre d'accompagnement personnalisé » dont les agents peuvent bénéficier.

Cette volonté d'accroître la mobilité au sein de la fonction publique territoriale a aussi été étendue pour certains agents contractuels. En effet, la portabilité du CDI a été étendue entre les trois versants de la fonction publique. Même si elle constitue une possibilité et non une obligation, cette évolution permet, d'améliorer les perspectives d'évolution professionnelle des contractuels recrutés en CDI et de diversifier le vivier de recrutement des employeurs publics.

La gestion de l'évolution des agents contractuels au sein de la fonction publique territoriale apparaît disparate. Certaines collectivités territoriales de grande taille ont engagé un suivi des agents contractuels. Ces évolutions dans l'organisation des directions des ressources humaines montrent qu'un mouvement de rapprochement entre fonctionnaires et agents contractuels se dessine, en étendant aux seconds certaines garanties dont les premiers bénéficient. Alors que certains employeurs publics s'en tiennent strictement à la règle de réexamen de la rémunération de l'agent contractuel en CDI, d'autres au contraire instaurent au profit de leurs agents en CDI, une véritable évolution professionnelle s'inspirant largement des dispositions applicables aux fonctionnaires.

La Cour des comptes en conclut que les dispositifs visant à lever les freins à la mobilité entre la fonction publique de l'État, la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière et des outils conçus pour faciliter les transitions professionnelles vers le secteur privé font l'objet d'une application partielle.



PRÉCISIONS UTILES ...

Pour cela, elle recommande de : 3. *instaurer une interface entre la bourse à l'emploi de la Fédération hospitalière de France (FHF) et le site « Choisir le service public » commun aux trois versants de la fonction publique pour compléter l'espace numérique de publication des offres d'emplois publics (ministère de la transformation et de la fonction publiques, FHF).*

IV/ L'appropriation « expresse » de la rupture amiable entre l'agent public et son administration

La procédure dite de « rupture conventionnelle » a été créée dans le secteur public à titre expérimental pour les fonctionnaires et de manière pérenne pour les agents contractuels en contrat à durée indéterminée (art. L552-1 du Code général de la fonction publique). Cette dernière constitue une nouvelle possibilité de cessation définitive de fonctions pour les agents publics, fonctionnaires ou contractuels.



DOSSIER D'ACTUALITÉ : LE BILAN D'ÉTAPE DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI N° 2019-828 DU 6 AOÛT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Cour des comptes, Rapport public thématique, La loi de transformation de la fonction publique : bilan d'étape, publié le 9 novembre 2023.

Les contrôles réalisés par les chambres régionales et territoriales des comptes montrent que la mise en place d'une démarche formalisée pour le recours au dispositif de rupture conventionnelle est très variable et qu'elle est insuffisamment orientée vers la maîtrise de la masse salariale.

Le versement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) est soumis à certaines obligations de la part de l'agent public, notamment le remboursement de l'indemnité s'il réintègre l'administration avec laquelle il a signé une rupture conventionnelle ou une autre entité publique ayant un lien direct avec elle. L'estimation du coût annuel direct de la rupture conventionnelle au sein de la fonction publique territoriale s'élève à environ 80 millions d'euros.

Les conditions de ce remboursement présentent une forte dissymétrie selon le versant de la fonction publique concerné. Les agents issus de la fonction publique territoriale peuvent être réembauchés au sein de la fonction publique à laquelle ils appartenaient avant un délai de six ans, sans avoir à rembourser les sommes perçues au titre de la rupture conventionnelle.

Ainsi, un agent d'une collectivité territoriale concluant une rupture conventionnelle ne sera pas lié à l'obligation de remboursement s'il est embauché par une autre collectivité, même « voisine », alors que l'agent concluant une rupture conventionnelle au sein d'un établissement public local devra, s'il souhaite être embauché dans une des collectivités rattachées à cet établissement, rembourser l'indemnité.

La Cour des comptes en conclut qu'avec la mise en œuvre de la réforme des retraites, la fonction publique se trouve face à une part de seniors élevée et croissante, et en parallèle recherche de jeunes talents et rencontre de sérieuses difficultés à pourvoir l'ensemble des postes proposés. Dans ce contexte, le succès que rencontre la rupture conventionnelle, parmi les fonctionnaires les plus âgés ne va pas dans le sens des intérêts de l'administration.



PRÉCISIONS UTILES ...

Pour cela, elle recommande de :

5. étendre l'obligation de remboursement des sommes perçues au titre de la rupture conventionnelle à tous les agents publics retrouvant un emploi dans le secteur public dans le délai de six ans (ministère de la transformation et de la fonction publiques) ;
6. préciser, dans le rapport prévu à l'article 72 de ladite loi, les pratiques les plus courantes des administrations pour arrêter le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) et indiquer tous les coûts afférents (ministère de la transformation et de la fonction publiques).

[VI Une remise en conformité de la légalité du respect du temps de travail toujours pas atteinte](#)

L'harmonisation et l'optimisation du temps de travail ont été mises de côté alors que ladite loi prévoyait un calendrier prioritaire de mise en œuvre. Il résulte qu'en 2021, les agents publics à temps complet (hors personnels enseignants et de la recherche) ont en effet déclaré une durée annuelle moyenne effective de travail de 1 612 heures, avec 1579 heures pour la fonction publique territoriale.



DOSSIER D'ACTUALITÉ : LE BILAN D'ÉTAPE DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI N° 2019-828 DU 6 AOÛT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Cour des comptes, Rapport public thématique, La loi de transformation de la fonction publique : bilan d'étape, publié le 9 novembre 2023.

Ainsi, les agents de la fonction publique territoriale se démarquent au sein des agents de la fonction publique avec une durée annuelle moyenne largement inférieure à la durée légale de 1 607 heures. Cette situation s'explique par le maintien d'accords antérieurs dérogeant à la durée légale de travail, combiné à l'existence de cycles de travail justifiés par des sujétions spéciales.

En outre, certaines ambiguïtés viennent aussi freiner le mouvement de régularisation du temps de travail dans la fonction publique territoriale. Ces ambiguïtés sont :

- Les imprécisions des modalités de mise en œuvre de la journée de solidarité (art. L621-10 et L621-11 du Code général de la fonction publique) ;
- Les jours dits de « fractionnement » dont le principe consiste à ajouter, dans certains cas, un à deux jours supplémentaires aux 25 jours ouvrés de congés annuels pour un taux plein de travail (art. 1 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux) ;
- Les autorisations spéciales d'absence, faute pour l'État d'avoir publié à ce jour le décret fixant leurs conditions d'octroi pour motifs liés à la parentalité ou à certains événements familiaux (art. L621-1 à L622-7 du Code général de la fonction publique).

La Cour des comptes en conclut que la problématique de l'harmonisation du temps de travail dans la fonction publique demeure et semble connaître des phénomènes de résistance. Elle vient percuter la mise en place de nouvelles formes d'organisation du travail (travail nomade et télétravail) dans un marché de l'emploi fortement concurrentiel. Aujourd'hui, cette harmonisation doit être mise en œuvre dans un contexte au sein duquel le sens de l'action publique et un temps de travail plus flexible sont essentiels à la construction d'une relation de travail durable entre l'agent et son employeur au point d'être présentée parfois comme l'un des éléments socle de l'attractivité. Par ailleurs, face aux évolutions sociales, les employeurs publics vont être conduits dans les prochaines années à amplifier leurs efforts en faveur du développement de méthodes de travail permettant de mieux concilier la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale de leurs agents.



PRÉCISIONS UTILES ...

Pour cela, elle recommande de : 7. Dresser et publier un bilan de l'harmonisation du temps de travail dans la fonction publique territoriale (ministère de l'intérieur et des outre-mer).



TEXTES OFFICIELS : SIMPLIFICATION DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Circulaire du 4 octobre 2023 relative à la simplification de la gestion des ressources humaines : première série de mesures

La circulaire met en avant 4 axes visant à simplifier et dynamiser le gestion des ressources humaines :

[1. Suppression de l'acte portant placement en congé de maladie ordinaire à plein traitement pour les agents :](#)

Dès lors qu'il n'y a pas de modification du traitement pour l'agent public (passage à demi-traitement), il n'y a pas d'obligation réglementaire à produire un acte pour placer l'agent en congé de maladie ordinaire.

[2. Production d'un certificat collectif d'installation en lieu et place du procès-verbal d'installation \(PVI\) :](#)

L'arrêté du 5 mai 2021 portant nomenclature des pièces justificatives des dépenses de l'Etat précise que, dans le cadre de la prise en charge du dossier pour tous les agents titulaires et des contractuels, le gestionnaire doit produire un procès-verbal d'installation ou un certificat d'installation. Cette obligation n'a pas besoin de se traduire par un procès-verbal d'installation contre-signé par l'agent. Vous pouvez substituer à ce document un certificat collectif d'installation transmis au comptable pour tous les agents concernés sur la paie du mois courant.

[3. Allègement de la procédure d'information des agents concernant les avancements d'échelon :](#)

Une notification dématérialisée aux intéressés est possible, via un envoi automatique de l'arrêté d'avancement d'échelon sur leur portail agent ou leur boîte mail.

[4. La procédure de paiement de l'indemnité télétravail :](#)

Lorsqu'un traitement automatisé du décompte des jours de télétravail n'est pas possible, le forfait télétravail peut être versé sur la base du nombre de jours de télétravail demandé par l'agent et autorisé par l'autorité compétente selon un rythme trimestriel. Le cas échéant, à l'issue de chaque année civile, une régularisation sera effectuée par le gestionnaire RH, soit à la demande de l'agent soit sur décision de l'administration, au regard des jours de télétravail réellement effectués (fixes, ponctuels et exceptionnels) au cours de l'année.

Ces travaux se poursuivront au cours du second semestre 2023, en se concentrant notamment sur la gestion des contractuels, afin de proposer à la communauté interministérielle de nouvelles pistes de simplification et de conforter ainsi la dynamique engagée.



JURISPRUDENCES : L'INTERDICTION DE REFUS DE DÉCHARGE TOTALE D'ACTIVITÉ POUR UN AGENT SEUL DANS SON SERVICE

Conseil d'État, Juge des référés, 16/10/2023, n°488646

Le maire justifie son refus d'accorder une décharge totale d'activité de service à l'agent par les nécessités du service. Ce dernier étant le seul agent affecté au service technique de cette commune de moins de 1 000 habitants, l'attribution à son profit d'une décharge totale d'activité conduirait, selon la commune, à ce que les missions dont il a la charge, en particulier l'entretien des équipements communaux et des espaces verts de la commune, soient en partie pris en charge par les élus municipaux.



JURISPRUDENCES : COMPORTEMENT INAPPROPRIÉ ET RÉPÉTÉ À L'ÉGARD DES FEMMES JUSTIFIANT L'EXCLUSION TEMPORAIRE DE FONCTIONS

Conseil d'État, 5ème chambre, 10/10/2023, n°472124

Après neuf entretiens conduits par la direction des ressources humaines, les témoignages de plusieurs médecins et collègues de l'agent et le rapport de signalement établi par une cadre de santé attestent de manière circonstanciée que l'agent a fait preuve de manière répétée d'un comportement inapproprié tant à l'égard de ses collègues femmes que de patientes. L'autorité est fondée à infliger une sanction disciplinaire d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de deux ans.



JURISPRUDENCES : L'AGENT EN CONGÉ MALADIE PEUT SE VOIR INFLIGER UNE SANCTION IMMÉDIATEMENT

Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 03/07/2023, n°459472

La procédure disciplinaire et la procédure de mise en congé de maladie sont des procédures distinctes et indépendantes, et la circonstance qu'un agent soit placé en congé de maladie ne fait pas obstacle à l'exercice de l'action disciplinaire à son égard ni, le cas échéant, à l'entrée en vigueur d'une décision de sanction.



JURISPRUDENCES : LES DROITS DU FONCTIONNAIRE EN CAS DE FIN DE DÉTACHEMENT SUR EMPLOI FONCTIONNEL

Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 10/02/2023, n°443616

Lorsqu'il est mis fin au détachement d'un fonctionnaire territorial sur un emploi fonctionnel, à l'initiative de la collectivité ou de l'établissement au sein de laquelle ou duquel il est détaché sur un tel emploi, que cette fin de fonctions intervienne avant le terme normal du détachement ou résulte du non-renouvellement de celui-ci, ce fonctionnaire est en principe réintégré dans son corps ou cadre d'emplois et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi correspondant à son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine. Si sa collectivité ou son établissement d'origine n'est pas en mesure, à la date à laquelle la fin du détachement prend effet, de le réaffecter sur un tel emploi, le fonctionnaire est en droit de demander à la collectivité ou à l'établissement dans lequel il occupait l'emploi fonctionnel de bénéficier d'un reclassement, d'un congé spécial ou d'une indemnité de licenciement.



JURISPRUDENCES : LA MUTATION ET LES OBLIGATIONS DE TRANSPARENCE D'UN AGENT CONDAMNÉ AU PÉNAL

Conseil d'État, 6ème chambre, 03/02/2023, n°441867

Aucune disposition législative ou réglementaire ne faisant obligation à un fonctionnaire d'informer la collectivité publique auprès de laquelle il postule dans le cadre d'une procédure de mutation de l'existence d'une enquête pénale le mettant en cause, celui-ci ne peut être regardé comme ayant commis une fraude en n'en faisant pas état. Par suite, en estimant que les préjudices dont l'agent demandait réparation à la commune d'origine en raison de la faute que cette commune aurait commise en refusant de la réintégrer dans ses services à la suite du retrait par la commune de mutation de sa décision de la recruter découlaient directement et exclusivement des fautes commises par l'agent, au motif qu'elle avait manqué au devoir de probité auquel elle était tenue en sa qualité d'agent public en dissimulant à la commune qu'elle faisait l'objet d'une enquête pénale pour abus de confiance portant sur des faits commis dans l'exercice de fonctions analogues, la cour administrative d'appel a commis une erreur de droit.



JURISPRUDENCES : CHANGEMENT D'AFFECTATION ET NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

Cour administrative d'appel de Nantes, 6ème chambre, 31/10/2023, n°22NT00537

Le changement d'affectation n'a entraîné pour l'agent aucune perte de rémunération globale. Il a été l'occasion d'un changement de grade favorable, cette dernière étant passée du grade de pharmacien de classe normale à celui de pharmacien hors classe. Il ne ressort pas des pièces du dossier que l'augmentation de la rémunération de l'intéressée serait une conséquence statutaire du déroulement de sa carrière et ne serait pas liée à sa prise de poste de pharmacien-chef adjoint. L'agent ne produit aucun élément permettant d'attester que ce changement d'affectation ce serait traduit par une perte du bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire. Dans ces conditions, les arrêtés contestés n'entraînent, pour la requérante, ni réduction de sa rémunération ou de ses perspectives de carrière, ni atteinte aux droits et prérogatives qu'elle tient de son statut. Par suite, ces mesures présentent le caractère de mesures d'ordre intérieur, qui ne font pas grief et ne sont donc pas susceptibles de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir.



JURISPRUDENCES : FAUTE DE LA COMMUNE ET PRÉJUDICE MORAL

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 6ème chambre, 30/05/2023, n°22BX00077

La responsabilité la commune est engagée en raison du retard fautif dans la communication du dossier individuel de l'agent, de l'illégalité de la décision du 29 décembre 2017 refusant de reconnaître l'imputabilité au service de sa maladie, et de la mise en demeure irrégulière adressée le 28 décembre 2018 pour une reprise du service. Toutefois, d'une part, l'agent ne fait état dans ses écritures d'aucun préjudice en lien avec cette mise en demeure. D'autre part, s'il soutient que les deux autres fautes ont participé à son préjudice moral, qu'il évalue à la somme totale de 10 000 euros, il ne produit au dossier aucun élément, tel un certificat médical, laissant supposer que le retard à obtenir la communication de son dossier et le refus de reconnaître le caractère professionnel de sa maladie seraient à l'origine d'une souffrance morale. En outre, ces deux fautes ne présentent aucun lien avec le préjudice financier et les souffrances physiques dont le requérant entend obtenir l'indemnisation. Dans ces conditions, ses conclusions indemnitaires ne peuvent qu'être rejetées.



JURISPRUDENCES : LE MAIRE EMPLOYÉ DANS UNE AUTRE COMMUNE NE PEUT UTILISER LES MOYENS DE LA COMMUNE QUI L'EMPLOIE POUR SES PROPRES ADMINISTRÉS

Cour administrative d'appel de Lyon, 3ème chambre, 27/09/2023, [n°21LY00827](#)

Le maire de la commune s'est fondé sur l'utilisation illicite, par celui-ci, de la machine à affranchir appartenant à la commune afin d'adresser à ses propres administrés le bulletin municipal de la commune dont il est maire, sur l'envoi par l'intéressé de courriers d'ordre personnel pendant son temps de travail, sur les propos tenus à son égard lors d'un entretien et sur le défaut d'accomplissement en temps utile ou de façon satisfaisante de diverses tâches qui lui avaient été confiées. Ces faits sont constitutifs de manquements de l'intéressé à ses obligations découlant de son statut et par suite de fautes de nature à justifier légalement le prononcé d'une sanction disciplinaire (blâme), celui-ci, qui ne critique pas la proportionnalité de la sanction adoptée par l'autorité disciplinaire à la gravité des fautes reprochées.



JURISPRUDENCES : RECONNAISSANCE DE L'IMPUTABILITÉ AU SERVICE DE LA PATHOLOGIE D'UN AGENT PRÉSENTANT DES SYMPTÔMES D'UN SYNDROME DE STRESS POST-TRAUMATIQUE SUITE À UNE AGRESSION PAR UN TIERS

Cour administrative d'appel de Lyon, 5ème chambre, 15/06/2023, [n°21LY02271](#)

L'agent, qui exerce des fonctions de secrétaire administrative itinérante au sein de plusieurs établissements d'accueil de jeunes enfants, a déposé auprès des services de police, une plainte pour violences n'ayant pas entraîné d'incapacité de travail. L'existence d'un lien entre l'évènement et les symptômes a été admise par un médecin généraliste ainsi que par un médecin psychiatre saisi par la commission de réforme, lequel a estimé que le lien ne faisait " aucun doute ". Si un autre psychiatre initialement saisi dans le cadre de la procédure de reconnaissance d'imputabilité au service a jugé qu'il ne paraissait " pas possible de retenir un lien de causalité direct et certain entre les symptômes présentés à partir de septembre 2016 et l'incident de novembre 2015 ", il relève également l'absence d'état antérieur et ne propose aucune autre explication à l'état de stress post-traumatique diagnostiqué dont il confirme la " réalité clinique ". Par ailleurs, la circonstance que l'agent n'ait pas directement assisté à l'incident vécu par sa collègue ne fait pas nécessairement obstacle à ce que le récit qui lui en a été fait le lendemain ait réactivé son traumatisme par l'effet du mécanisme de décompensation relevé médicalement. Enfin, si la communauté d'agglomération fait valoir que l'arrêt de travail ayant débuté le 8 septembre 2016 était justifié par des douleurs dorsales, cette circonstance ne fait pas obstacle par elle-même à ce que le stress post-traumatique diagnostiqué ultérieurement soit regardé comme présentant un lien direct avec l'évènement, lequel doit ainsi en l'espèce être regardé comme suffisamment établi, au vu des éléments qui précèdent.



JURISPRUDENCES : L'EXERCICE DU POUVOIR HIÉRARCHIQUE NE PEUT CONSTITUER UN ACCIDENT DE SERVICE

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 6ème chambre, 18/04/2023, n°21BX04433

L'agent soutient qu'elle était victime depuis 2013 de harcèlement moral résultant de ces changements d'affectations et des relations dégradées avec sa hiérarchie et qu'elle a déposé une plainte en ce sens le 3 mai 2019. Toutefois, ni les différentes affectations de l'intéressée d'abord au service coordination de 2014 à 2017 puis au service habitat en 2018, poste qu'elle a finalement refusé, puis en tant que " coordinatrice enfant jeunesse " en 2019, ni la teneur du mail émanant d'une collègue syndicaliste, en date du 23 avril 2019 et intitulé " droit de réponse ", dont la teneur vise à répondre aux accusations de l'agent, ne sont de nature à faire présumer de l'existence d'un tel harcèlement.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : REVALORISATION DU MÉTIER DE SECRÉTAIRE DE MAIRIE

Question écrite, n°06912, JO du Sénat du 12 octobre 2023

En ce qui concerne plus particulièrement les secrétaires de mairie, le Gouvernement a manifesté sa volonté de revaloriser leur carrière et leur rémunération, notamment en doublant la nouvelle bonification indiciaire (NBI) accordée aux secrétaires de mairie exerçant dans les communes de moins de 2 000 habitants, en la portant en 2022 de 15 à 30 points, et en soutenant, la proposition de loi visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie, adoptée en première lecture au Sénat le 14 juin 2023. Ce texte inscrit tout d'abord dans la loi la reconnaissance de cette fonction essentielle, ce qui n'avait jusqu'à présent jamais été réalisé. Il reconnaît ensuite le niveau de poly-compétences requis par la diversité des missions que recouvre cette fonction, et prévoit que ce poste doit être ouvert a minima en catégorie B. Afin de reconnaître ce niveau d'expertise acquis sur ce poste, il ouvre un « plan de requalification » pour les agents de catégorie C occupant ces fonctions, pour permettre leur promotion, hors quota, en catégorie B. Il prévoit également un mécanisme de promotion hors quota pour l'accès à la catégorie B, pour les agents ayant validé une formation qualifiante de secrétaire de mairie et occupant ces fonctions. Enfin, une formation obligatoire à la prise de poste est aussi instaurée.



PRÉCISIONS UTILES ...

Le 14 novembre 2023, les députés ont adopté à l'unanimité la proposition de loi, adoptée par le Sénat à l'unanimité le 14 juin 2023, visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie.

Le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Stanislas Guerini, a lui-même présenté un amendement imposant le recrutement au moins dans la catégorie B pour les secrétaires de mairie. L'objectif de cette mesure, selon le gouvernement, est de constituer « *un vivier suffisant de futurs secrétaires généraux de mairie issus de la catégorie C et ayant intégré la catégorie B à la suite de la validation de la formation qualifiante prévue à l'article 2* » de ladite proposition de loi.

Par conséquent, à partir du 1er janvier 2028, date d'entrée en vigueur de cette mesure, « *le recours à des agents de catégorie C ne sera plus permis* ».



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : QUELLES MESURES POUR ENCADRER LA GESTION ET LE FINANCEMENT DES ARE DANS LES COLLECTIVITÉS ?

Question écrite, n°9293, JO de l'Assemblée nationale du 3 octobre 2023

Les conditions et modalités d'indemnisation du chômage des travailleurs involontairement privés d'emploi au sens de l'article L. 5422-2 du code du travail, applicables aux salariés des secteurs privé et public, sont précisées à l'annexe A du décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage dont l'article 2 énumère limitativement les cas de perte d'emploi involontaire et volontaire ouvrant droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi. Conformément à l'article L. 5424-2 du code du travail, les collectivités territoriales et leurs établissements publics assument, selon le système de l'auto-assurance, la charge financière de l'allocation chômage de leurs anciens fonctionnaires mais peuvent toutefois choisir d'adhérer pour leurs anciens agents contractuels, de manière révocable et sous la forme d'un contrat d'une durée de six ans renouvelable par tacite reconduction, au régime d'assurance chômage géré par l'Unédic.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : L'INDEMNITÉ SPÉCIALE MENSUELLE DE FONCTIONS DE POLICE DES AGENTS DE POLICE MUNICIPALE SERA-T-ELLE PRISE EN COMPTE DANS LE CALCUL DE LEUR PENSION DE RETRAITE ?

Question écrite, n°7121, JO de l'Assemblée nationale du 3 octobre 2023

A l'instar de l'ensemble des fonctionnaires, le régime indemnitaire des fonctionnaires de police municipale est d'ores et déjà pris en compte en partie au titre de la retraite additionnelle de la fonction publique, dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut, depuis l'entrée en vigueur le 1er janvier 2005 du décret n° 2004-569 du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique. Concernant plus spécifiquement la nouvelle bonification indiciaire (NBI), elle est prise en compte pour le calcul de la retraite (article 1er du décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale) et ouvre droit à un supplément de pension (article 28 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales), en contrepartie du versement de contributions.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : RÉGLEMENTATION DU TÉLÉTRAVAIL DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX

Question écrite, n°07033, JO du Sénat du 14 septembre 2023

Désormais codifiée à l'article L. 430-1 du code général de la fonction publique (CGFP), la possibilité pour les agents publics d'exercer leurs missions en télétravail a été introduite par l'article 133 de la loi n° 2012-347 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. Les modalités de mise en oeuvre du télétravail sont précisées par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en oeuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature. Son article 3 prévoit notamment que la quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine. Il précise également que le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine. L'article indique enfin que ces seuils peuvent s'apprécier sur une base mensuelle. Le plafonnement du nombre de jours pouvant être exercés en télétravail répond ainsi à l'objectif d'éviter le sentiment d'isolement et de perte de relations collectives des agents.