



DANS CE NUMÉRO...



DOSSIER D'ACTUALITÉ

- Les premiers résultats de la consultation Fonction Publique + sur les conditions de travail des agents.



TEXTES OFFICIELS

- La conservation des droits à congés annuels acquis avant certains congés ;
- Quelques modifications relatives aux compétences des formations restreinte et plénière du conseil médical dans la fonction publique territoriale ;
- La cotisation volontaire au régime de retraite additionnelle de la fonction publique ;
- Le montant plafond du « forfait télétravail » pour l'année 2024 ;
- Le cadre d'emplois des gardes champêtres s'aligne sur la police municipale.



JURISPRUDENCES

- Maintien du traitement intégral la date de placement en congé maladie pour une pathologie imputable au service ;
- Abandon de poste et nouvel arrêt de travail après l'avis du conseil médical ;
- Privilégier le recrutement de jeunes agents plutôt que de maintenir en activité un fonctionnaire ayant atteint la limite d'âge ;
- L'objectif de la suspension d'un agent public ;
- L'anonymisation des témoignages recueillis au sein d'une enquête administrative ;
- La sanction de révocation n'a pas à être précédé d'un rappel à l'ordre ;
- L'absence d'octroi de certains outils de travail dans les 48 heures après le recrutement n'est pas constitutive de harcèlement ;
- La sanction de mise à la retraite d'office est justifiée en cas de malversations financières ;



DANS CE NUMÉRO...



JURISPRUDENCES

- Un agent admis à la retraite ne peut pas se voir infliger une sanction disciplinaire ;
- Obligations déontologiques et devoir d'irréprochabilité d'un enseignant contractuel ;
- Rémunération en cas de transfert d'activité à une personne publique ;
- Licenciement disciplinaire injustifié d'un agent ayant tenu des propos racistes ou xénophobes dans un cadre privé ;
- L'obligation de notification du droit de se taire en cas de procédure disciplinaire.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES

- Grades concernés par la loi sur la revalorisation des secrétaires de mairie ;
- Attribution de la nouvelle bonification indiciaire aux fonctionnaires territoriaux exerçant les fonctions de secrétaire de mairie dans les communes de moins de 2 000 habitants ;
- Recrutement de deux secrétaires de mairie au sein des communes de moins de 3 000 habitants ;
- L'attribution de primes à des agents contractuels correspondant à celles des titulaires ;
- L'impossibilité de prise en charge des frais kilométriques engagés par les secrétaires de mairie pour effectuer les déplacements entre leurs différents employeurs ;
- Portabilité du compte personnel de formation pour le financement du permis de conduire de ses enfants.



DOSSIER D'ACTUALITÉ : LES PREMIERS RÉSULTATS DE LA CONSULTATION FONCTION PUBLIQUE + SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES AGENTS

Les premiers résultats de la consultation Fonction Publique + sur les conditions de travail des agents, publié le 6 décembre 2023.

Fonction publique + a pour objectif d'améliorer de manière continue les conditions et la qualité de vie au travail des agents en s'engageant sur 6 points :

1. Faire évoluer les pratiques managériales afin de bâtir une relation de confiance, de responsabilité et redonner du sens aux missions des agents ;
2. Garantir aux agents un cadre de travail respectueux de leur santé et de leur équilibre, favorisant les coopérations et l'efficacité individuelle et collective ;
3. Doter les agents d'outils et d'espaces de travail adaptés aux nouveaux usages collaboratifs et numériques, et au télétravail ;
4. Simplifier le quotidien des agents en matière de ressources humaines et leur proposer un accompagnement tout au long de leur parcours ;
5. Poursuivre l'engagement pour l'égalité professionnelle, la reconnaissance de la diversité des profils et la réussite des grandes transitions, notamment écologique ;
6. Accompagner les agents publics sur la question du logement.

Ces résultats ont été obtenus à l'issue d'une consultation en ligne qui s'est déroulée du 20 juin au 30 septembre 2023. Ce sont 110 253 agents des 3 versants, dont 27 198 agents territoriaux, représentant 24,7% des participants, qui se sont exprimés pour donner leur avis sur les six engagements.

De manière plus détaillée, les agents territoriaux s'étant exprimés sont issus de :

- 47,4% de communes ;
- 14,1% de départements ;
- 26,9% d'EPCI ;
- 3,5% de régions ;
- 8,1% d'autres entités (établissement public local, SDIS, ...).

// Attractivité : Quelles sont les principales raisons qui ont motivé l'entrée dans la fonction publique ?

Cette consultation réaffirme que l'attractivité est l'une des 5 motivations à intégrer la fonction publique :

1. Le désir de servir l'intérêt général ;
2. La sécurité de l'emploi ;
3. Être au service et en contact des usagers ;
4. Une opportunité qui s'est présentée ;
5. Les possibilités de carrière et de mobilité.

Ainsi, servir l'intérêt général est classé en priorité pour tous les répondants. La sécurité de l'emploi reste un moteur pour certaines catégories. En ce sens, 65% des répondants ont mis « le désir de servir l'intérêt général » dans leur top 5 sur 12 critères. Pour le versant territorial, « le désir de servir l'intérêt général » est la première motivation à l'entrée et « les possibilités de carrière et de mobilité » est le plus souvent cité.



III/ Fidélisation : Quelles sont les principales raisons pour lesquelles ils continuent à travailler dans la fonction publique ?

Les cinq raisons du maintien dans la fonction publique sont :

1. Le désir de servir de l'intérêt général ;
2. Le sentiment d'être utile ;
3. La sécurité de l'emploi ;
4. Être en service et en contact des usagers ;
5. Les possibilités de carrière et de mobilité.

Dans la territoriale, la priorité est le sentiment d'être utile puis d'être au service et en contact avec les usagers. Plus de 50% des répondants ont mis dans leur top 5 « le désir de servir l'intérêt général », « le sentiment d'être utile » et « la sécurité de l'emploi ». Plus de 22% placent en 1ère motivation la sécurité de l'emploi.

III/ Recommandation : Recommanderaient-ils aujourd'hui [sur une échelle de 1 à 10] à un proche de travailler dans la fonction publique ? à un proche de travailler sur un poste similaire au vôtre ?

Quelle que soit la situation des agents, la note de recommandation est inférieure à la note moyenne.

Par conséquent :

- Recommandation à leurs proches de travailler dans la fonction publique : 4,9/10 ;
- Recommandation à leurs proches de travailler sur un poste similaire au leur : 4,8/10.

Plus les collectifs sont petits, moins les répondants recommandent la fonction publique.

IV/ Effectivité des engagements de fonction publique + : Considèrent-ils que chacun des six engagements suivants est effectif dans leur quotidien de travail ? Les engagements du programme semblent-ils de nature à répondre aux enjeux d'attractivité dans la fonction publique, autres que ceux touchant aux parcours et aux rémunérations ?

Il y a un consensus des trois versants concernant la nécessité d'améliorer l'effectivité des engagements au quotidien. Ainsi, l'effectivité sur l'ensemble des engagements a reçu la note de 4,02/10 :

1. Relation managériale : 4,9/10 ;
2. Cadre respectueux : 4,6/10 ;
3. Équipement et espaces de travail : 1,6/10 ;
4. Accompagnement RH : 3,7/10 ;
5. Engagement fort d'exemplarité : 4,1/10 ;
6. Attention au logement : 2,2/10.

47% pensent que les engagements du programme fonction publique + sont de nature à répondre aux enjeux d'attractivité de la fonction publique.

VI/ Quels sont les principaux enseignements à retenir de cette consultation ?

C'est lors du webinaire du 14 novembre 2023 que le ministre de la transformation et de la fonction publiques, Stanislas Guerini, a dévoilé les résultats de cette consultation sur les 6 engagements :



1. Une relation managériale fondée sur la confiance, la responsabilisation et donnant du sens aux missions.

Le ministre met en avant 3 points :

- Concernant la formation au management : 85,7% ayant bénéficié d'une formation au management l'ont estimée utile.
- Concernant l'enquête de climat social : Près de 85% estiment que les enquêtes de climat social ou consultations périodiques dans leur organisation sont utiles.
- Concernant la formation à l'évaluation professionnelle : 60% jugent utile la formation à la préparation de l'évaluation professionnelle.

2. Un cadre respectueux de la santé des agents et de leur équilibre.

3 points sont à nouveaux soulevés :

- Concernant l'organisation du travail, 72,6 % des répondants sont intéressés par une réorganisation de leur temps de travail toutes catégories confondues.
- Concernant le Compte Epargne Temps (CET), 56,3% ont exprimé une satisfaction sur les modalités actuelles du CET.
- Concernant la santé au travail, 27,3% des agents pensent que l'épuisement professionnel mériterait d'être suivi en priorité par leur employeur.

3. Un équipement et des espaces de travail adaptés aux nouveaux usages.

La dématérialisation et le recours du télétravail n'ont cessé de croître depuis la crise de la COVID-19, trois conclusions sont tirées concernant les nouveaux usages de travail :

- Concernant le télétravail : 50% des répondants priorisent de meilleurs outils numériques et une meilleure prise en charge financière.
- Concernant les outils numériques : il ressort des avis une attente sur les outils numériques portant essentiellement sur l'équipement quotidien (ordinateur, téléphone, outils de visioconférence et accès wifi, etc.)
- Concernant les espaces de travail : les agents indiquent que les besoins prioritaires portent sur la mise à disposition d'espaces de convivialité et de repos.

4. Un accompagnement RH au service des agents à toutes les étapes de leur parcours.

Deux enseignements principaux à retenir de l'accompagnement RH :

- Concernant les mobilités : 49,1 % disent vouloir effectuer une mobilité ou une reconversion dont près de 75% au sein d'un autre versant de la fonction publique
- Concernant l'accompagnement RH : les agents relèvent avoir des besoins concernant le coaching et conseil de carrière et les formations spécifiques.

5. Un engagement exemplaire pour l'égalité professionnelle et la réussite des grandes transitions.

Les conclusions concernent :

- L'égalité professionnelle où, pour 25% des répondants, l'action prioritaire pour renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est l'adaptation de l'organisation du travail.
- Le mentorat, des attentes fortes concentrées principalement sur une meilleure connaissance du dispositif de mentorat et dans une moindre mesure sur une rémunération accessoire.

6. Une attention particulière portée au logement des agents.

Les questions relatives aux logements doivent porter davantage, pour 30% des agents, sur l'information sur les dispositifs d'aides existantes et sont en accord avec la création d'une plateforme d'offre de logements.



TEXTES OFFICIELS : LA CONSERVATION DES DROITS À CONGÉS ANNUELS ACQUIS AVANT CERTAINS CONGÉS

Loi n°2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole

L'article 36 de ladite loi vient modifier certaines dispositions du Code général de la fonction publique. Il prévoit que les fonctionnaires conservent désormais leurs droits acquis avant le début d'un congé (droits aux congés annuels, à un entretien professionnel annuel, etc.), qu'ils n'auraient pas été en mesure d'exercer en raison de ce congé.

Cet article prévoit le maintien des droits acquis pour les congés suivants :

- Le congé parental prévu à l'article L515-8 du Code général de la fonction publique ;
- Le congé de maternité prévu à l'article L631-3 du Code général de la fonction publique ;
- Le congé de naissance prévu à l'article L631-6 du Code général de la fonction publique ;
- Le congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption et le congé d'adoption prévus aux articles L631-7 et L631-8 du Code général de la fonction publique ;
- Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L631-9 du Code général de la fonction publique ;
- Le congé de présence parentale prévu à l'article L632-2 du Code général de la fonction publique ;
- Le congé de solidarité familiale prévu à l'article L633-2 du Code général de la fonction publique ;
- Le congé de proche aidant prévu à l'article L634-4 du Code général de la fonction publique.

Les dispositions de la présente loi entrent en vigueur dès le 24 avril 2024.



TEXTES OFFICIELS : QUELQUES MODIFICATIONS RELATIVES AUX COMPÉTENCES DES FORMATIONS RESTREINTE ET PLÉNIÈRE DU CONSEIL MÉDICAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Décret n° 2024-349 du 16 avril 2024 modifiant certaines dispositions relatives aux compétences des formations restreinte et plénière du conseil médical dans la fonction publique territoriale

Ce décret vient modifier les dispositions relatives au comité médical au sein 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 et du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux afin d'assurer, entre les trois versants de la fonction publique, une harmonisation des cas de saisine des formations restreinte et plénière du conseil médical. Il simplifie l'organisation et le fonctionnement des conseils médicaux sur le modèle des dispositions réglementaires d'ores et déjà applicables au sein de la fonction publique de l'Etat.

L'article premier de ce dernier prévoit trois nouveaux cas de saisine de la formation restreinte du conseil médical qui pourra être saisie, en cas de contestation de l'avis rendu par le médecin agréé, dans les cas suivants :

- L'impossibilité pour le fonctionnaire, ayant accompli au moins quinze ans de services, d'exercer une quelconque profession en raison d'une infirmité ou d'une maladie incurable ;
- La nécessité pour le fonctionnaire atteint d'une invalidité d'un taux au moins égal à 60% de recourir à une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie ;
- L'infirmité permanente de l'orphelin majeur à la charge effective au moment du décès du fonctionnaire le mettant dans l'impossibilité de gagner sa vie.

Le décret procède également à plusieurs actualisations liées à l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique le 1er mars 2022 et à l'abrogation de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 à la même date.

Ces dispositions sont en vigueur depuis le 18 avril 2024. Par conséquent, les dispositions de ce décret s'appliquent aux saisines du conseil médical postérieures à cette date (art. 5 dudit décret).



TEXTES OFFICIELS : LA COTISATION VOLONTAIRE AU RÉGIME DE RETRAITE ADDITIONNELLE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Décret n° 2024-348 du 9 avril 2024 relatif à la cotisation volontaire au régime de retraite additionnelle de la fonction publique

Le décret fixe les conditions dans lesquelles les agents éligibles peuvent choisir de cotiser au régime de retraite additionnelle de la fonction publique. Le décret définit également la composition de l'assiette de la cotisation volontaire et en fixe le taux.



TEXTES OFFICIELS : LE MONTANT PLAFOND DU « FORFAIT TÉLÉTRAVAIL » POUR L'ANNÉE 2024

Arrêté n° TFPF2405441A du 3 avril 2024 relatif au montant plafond du « forfait télétravail » pour l'année 2024

Cet arrêté fixe le montant limite du « forfait télétravail » à 282,24 euros pour l'indemnisation des jours de télétravail effectués au titre de l'année 2024. Il entre en vigueur à compter du 21 avril 2024.

Pour rappel, l'octroi du forfait télétravail ne peut intervenir qu'après délibération de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public, soumis à l'avis du comité social territorial.

Considérant que les agents de la fonction publique territoriale peuvent bénéficier au mieux du même régime indemnitaire que ceux de l'Etat, le « forfait télétravail » est versé selon une périodicité trimestrielle.



TEXTES OFFICIELS : LE CADRE D'EMPLOIS DES GARDES CHAMPÊTRES S'ALIGNE SUR LA POLICE MUNICIPALE

Décret n° 2024-282 du 28 mars 2024 modifiant le statut particulier du cadre d'emplois des gardes champêtre ; Décret n° 2024-283 du 28 mars 2024 fixant l'échelonnement indiciaire du grade de garde champêtre chef principal du cadre d'emplois des gardes champêtres.

Ce décret n° 2024-282 du 28 mars 2024 a pour objet la revalorisation de la carrière de ce cadre d'emplois. De manière générale, il aligne la carrière du grade de garde champêtre chef principal sur la carrière du grade de brigadier-chef principal du cadre d'emplois d'agent de police municipale, avec une évolution sur 10 échelons. L'obligation de posséder la nationalité française est également précisée dans le décret portant statut particulier.

Les conditions quant à l'avancement de grade des gardes champêtres chefs dans le grade de garde champêtre chef principal sont précisées, ainsi que les règles de classement.

Des dispositions sont prévues afin de permettre le reclassement des fonctionnaires du grade de garde champêtre chef principal suite à la revalorisation de leur carrière.

En parallèle de l'évolution de la carrière du grade de garde champêtre chef principal, ce décret n° 2024-283 du 28 mars 2024 fixe son nouvel échelonnement indiciaire.

Les décrets entrent en vigueur le premier jour du mois suivant leur publication, soit le 1er avril 2024.



JURISPRUDENCES : MAINTIEN DU TRAITEMENT INTÉGRAL LA DATE DE PLACEMENT EN CONGÉ MALADIE POUR UNE PATHOLOGIE IMPUTABLE AU SERVICE

Conseil d'État, 3ème chambre, 22/04/2024, n°466972

Le fonctionnaire territorial, y compris le fonctionnaire territorial stagiaire, placé en congé maladie pour une pathologie reconnue imputable au service a droit au maintien de l'intégralité de son traitement à compter de la date de son placement en congé maladie.



JURISPRUDENCES : ABANDON DE POSTE ET NOUVEL ARRÊT DE TRAVAIL APRÈS L'AVIS DU CONSEIL MÉDICAL

Conseil d'État, 3ème chambre, 22/04/2024, n°465311

Lorsque l'agent a été reconnu apte à reprendre ses fonctions par le conseil médical, mais que, mis en demeure de rejoindre son poste, il refuse de le faire en produisant un certificat médical prescrivant un nouvel arrêt de travail, il appartient à l'autorité administrative, avant de prononcer une éventuelle mesure de radiation des cadres à raison d'un abandon de poste, d'apprécier si ce certificat médical apporte des éléments nouveaux par rapport aux constatations sur la base desquelles a été rendu l'avis du conseil médical. Elle ne peut donc légalement refuser d'examiner les éléments ainsi invoqués au motif qu'elle serait tenue par l'avis du conseil médical.



JURISPRUDENCES : L'OBJECTIF DE LA SUSPENSION D'UN AGENT PUBLIC

Conseil d'État, Juge des référés, 09/04/2024, n°492981

L'urgence justifie la suspension de l'exécution d'un acte administratif lorsque celui-ci porte atteinte de manière suffisamment grave et immédiate à un intérêt public, à la situation du requérant ou aux intérêts qu'il entend défendre. L'agent a fait l'objet d'un arrêté du Président de l'établissement du 7 mars 2024 le suspendant de ses fonctions et responsabilités. L'arrêté litigieux, qui n'a ni un caractère disciplinaire, ni pour finalité de préjudicier à la carrière du requérant, a comme seule portée de l'écarter temporairement du service aux fins de préserver le bon fonctionnement de l'établissement et de permettre l'établissement contradictoire des faits jusqu'à l'aboutissement de la procédure disciplinaire engagée à son encontre. En outre, cet arrêté maintient l'intégralité du traitement de l'intéressé.



JURISPRUDENCES : L'ANONYMISATION DES TÉMOIGNAGES RECUEILLIS AU SEIN D'UNE ENQUÊTE ADMINISTRATIVE

Conseil d'État, 5ème chambre, 28/03/2024, n°489092

L'autorité s'est, pour justifier des fautes retenues à l'encontre de l'agent, fondée sur les témoignages de plusieurs agents recueillis dans le cadre d'une enquête interne, qui avaient été anonymisés à leur demande en raison du risque de préjudice qu'ils encouraient, ces témoignages ont cependant fait l'objet de comptes rendus exhaustifs communiqués à l'agent, comportant des indications suffisamment précises, notamment sur la teneur des actes, des gestes et propos reprochés et les circonstances dans lesquels ils avaient été commis, pour que leur anonymisation n'ait pas pu avoir pour effet de priver l'intéressé de la faculté de comprendre les faits qui lui étaient reprochés et d'assurer utilement sa défense.



JURISPRUDENCES : LA SANCTION DE RÉVOCATION N'A PAS À ÊTRE PRÉCÉDÉ D'UN RAPPEL À L'ORDRE

Conseil d'État, 5ème chambre, 28/03/2024, n°464688

Il ressort des énonciations de l'arrêt attaqué que, pour annuler l'arrêté du 26 juillet 2017 infligeant à l'agent la sanction de révocation, la cour administrative d'appel s'est fondée sur le seul motif tenant à ce que, depuis la sanction de blâme qui lui avait été infligée le 27 octobre 2013, l'intéressé n'avait pas fait l'objet de rappel à l'ordre. Toutefois, aucun texte ni aucun principe n'impose que le prononcé de la sanction de révocation soit précédé d'un rappel à l'ordre de l'intéressé.



JURISPRUDENCES : L'ABSENCE D'OCTROI DE CERTAINS OUTILS DE TRAVAIL DANS LES 48 HEURES APRÈS LE RECRUTEMENT N'EST PAS CONSTITUTIVE DE HARCÈLEMENT

Conseil d'État, Juge des référés, 15/03/2024, n°491904

A l'occasion de cette prise de poste, l'agent a immédiatement fait valoir qu'il subissait de la part de sa hiérarchie des faits constitutifs de harcèlement, aucun bureau ne lui ayant été affecté pendant une période de 48 heures, et qu'il n'aurait pas non plus bénéficié à son arrivée d'une boîte mail professionnelle, d'un ordinateur portable, d'un téléphone et d'un véhicule de service, et que sa rémunération ne lui aurait pas été versée au mois d'août. L'agent entend ainsi faire état d'éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un harcèlement moral de la part de son employeur. Cependant, ni le fait qu'il n'ait pas disposé, de manière très temporaire, d'outils de travail à son arrivée, ni l'absence de versement de sa rémunération au mois d'août, afin, ainsi que cela est établi par la commune par la production de son bulletin de salaire, de compenser le trop-perçu résultant de son absence au cours du mois de juin où son arrivée était initialement prévue, ne sont de nature à caractériser une situation de harcèlement qui se serait produite immédiatement dès son arrivée.



JURISPRUDENCES : LA SANCTION DE MISE À LA RETRAITE D'OFFICE EST JUSTIFIÉE EN CAS DE MALVERSATIONS FINANCIÈRES

Conseil d'État, 5ème chambre, 12/03/2024, n°488837

L'intéressée, agent de catégorie A, était chargée de la gestion administrative de l'établissement, notamment de la paie des agents, s'est octroyée, entre 2016 et 2019, des avantages financiers indus pour un montant total de 28 264 euros. Elle s'est ainsi livrée, pour son seul profit, à des malversations financières qui n'ont cessé qu'après leur mise au jour à la suite de la nomination d'une directrice adjointe en 2019. Dans ces conditions, eu égard à la gravité des faits, et alors même que l'intéressée n'avait jamais fait l'objet, auparavant, d'une procédure disciplinaire et qu'elle rembourse depuis les sommes qu'elle a détournées, le juge des référés du tribunal administratif, en estimant que le moyen tiré de ce que la sanction de mise à la retraite d'office prononcée à l'encontre de l'agent était propre à créer, en l'état de l'instruction, un doute sérieux quant à la légalité de la décision litigieuse, a dénaturé les pièces du dossier qui lui était soumis.



JURISPRUDENCES : UN AGENT ADMIS À LA RETRAITE NE PEUT PAS SE VOIR INFLIGER UNE SANCTION DISCIPLINAIRE

Conseil d'État, 4ème - 1ère chambres réunies, 27/02/2024, n°470496

Le fonctionnaire qui a été admis, à compter du 1er avril 2023, sur sa demande, à faire valoir ses droits à pension de retraite et en conséquence radié des cadres à la même date par un arrêté du 6 mars 2023 de l'administration. Il n'y a, dès lors, pas lieu de renvoyer l'agent, qui n'a plus la qualité d'agent titulaire, devant la juridiction disciplinaire, laquelle, en l'absence de dispositions légales le permettant, n'est plus susceptible de prononcer de sanction à l'encontre d'un agent ayant déjà été radié des cadres et admis à la retraite.



JURISPRUDENCES : OBLIGATIONS DÉONTOLOGIQUES ET DEVOIR D'IRRÉPROCHABILITÉ D'UN ENSEIGNANT CONTRACTUEL

Conseil d'État, 3ème chambre, 16/02/2024, [n°476108](#)

Dans le cadre de cours de musique qu'il donnait à son domicile à une élève de 14 ans, l'agent a pratiqué des massages au niveau des mains et du cou qui ont notamment consisté en des " craquages " au cours desquels cette dernière était assise à califourchon sur les genoux de son professeur, face à lui, ou à la faire assoir sur ses genoux et lever les bras, tout en lui soulevant les épaules. De tels gestes, même accomplis dans le seul but de soulager l'élève de tensions musculaires ou de corriger une posture, étaient manifestement inappropriés au regard de ceux que des considérations pédagogiques auraient justifiés. Il ressort d'ailleurs également des pièces du dossier soumis aux juges du fond que ces agissements ont occasionné à l'enfant des troubles d'ordre psychologique impliquant un suivi psycho-thérapeutique. Dans ces conditions, eu égard à la gravité du manquement commis au devoir d'exemplarité et d'irréprochabilité qui incombe aux enseignants dans leurs relations avec des mineurs, et compte tenu de l'atteinte portée, du fait de la nature des fautes commises par l'intéressé, à la réputation du service public ainsi qu'au lien de confiance qui doit unir les enfants et leurs parents aux enseignants du conservatoire, toutes les sanctions moins sévères susceptibles d'être infligées à l'agent que celle du licenciement sans préavis, ni indemnité, en application de l'article 36-1 du décret du 15 février 1988 mentionné ci-dessus, étaient, en raison de leur caractère insuffisant, hors de proportion avec les fautes commises par ce dernier.



JURISPRUDENCES : RÉMUNÉRATION EN CAS DE TRANSFERT D'ACTIVITÉ À UNE PERSONNE PUBLIQUE

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 06/03/2024, [n°22-22.315](#)

Il résulte de l'article L. 1224-3 du code du travail qu'à la suite du transfert d'une entité économique, employant des salariés de droit privé, à une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le personnel de l'entreprise et le nouvel employeur qui est tenu dès la reprise de l'activité de continuer à rémunérer les salariés transférés dans les conditions prévues par leur contrat de droit privé jusqu'à ce que ceux-ci acceptent le contrat de droit public qui leur sera proposé, ou jusqu'à leur licenciement, s'ils le refusent ou s'il n'est pas possible pour la personne publique, au regard des dispositions législatives ou réglementaires dont relève son personnel, de maintenir le contrat de travail de droit privé en cours au jour du transfert ou d'offrir à l'intéressé un emploi reprenant les conditions de ce contrat. La cour d'appel a constaté que la commune, qui avait repris l'activité de l'association, avait refusé de reprendre la salariée qui occupait le poste de directrice, ne lui avait soumis aucun contrat de droit public et n'avait mis en œuvre aucune procédure de licenciement. Elle en a exactement déduit, le contrat de travail de la salariée ayant été transféré de plein droit à la commune, que celle-ci était tenue de payer les salaires à compter de la date à laquelle cette activité lui avait été transférée et a pu retenir que les manquements de la commune à ses obligations rendaient impossible la poursuite du contrat de travail et justifiaient la résiliation.



JURISPRUDENCES : LICENCIEMENT DISCIPLINAIRE INJUSTIFIÉ D'UN AGENT AYANT TENU DES PROPOS RACISTES OU XÉNOPHOBES DANS UN CADRE PRIVÉ

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 06/03/2024, n°22-11.016

Il en résulte qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier, en principe, un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail (Ass. plén., 22 décembre 2023, n° 21-11.330, publié). La cour d'appel a enfin retenu que, si l'article 26 du règlement intérieur interdisait aux salariés d'utiliser pour leur propre compte et sans autorisation préalable les équipements appartenant à la caisse, y compris dans le domaine de l'informatique, un salarié pouvait toutefois utiliser sa messagerie professionnelle pour envoyer des messages privés dès lors qu'il n'en abusait pas et, qu'en l'espèce, l'envoi de neuf messages privés en l'espace de onze mois ne saurait être jugé comme excessif, indépendamment de leur contenu. Elle en a exactement déduit que l'employeur ne pouvait, pour procéder au licenciement de la salariée, se fonder sur le contenu des messages litigieux, qui relevaient de sa vie personnelle.



JURISPRUDENCES : L'OBLIGATION DE NOTIFICATION DU DROIT DE SE TAIRE EN CAS DE PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

Cour administrative d'appel de PARIS, 6ème chambre, 02/04/2024, n°22PA03578

L'agent soutient sans être contredit par l'employeur, lequel n'a d'ailleurs pas produit de mémoire en défense, qu'il n'a pas été informé du droit qu'il avait de se taire lors de la procédure disciplinaire. Dès lors, l'agent est fondé à soutenir que, du fait de la privation de cette garantie, la sanction disciplinaire litigieuse est intervenue au terme d'une procédure irrégulière et doit être annulée.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : GRADES CONCERNÉS PAR LA LOI SUR LA REVALORISATION DES SECRÉTAIRES DE MAIRIE

Question écrite, n°10230, JO du Sénat du 25 avril 2024

La loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie conduit à couvrir l'ensemble des fonctionnaires susceptibles d'occuper cet emploi, en l'occurrence ceux de quatre cadres d'emplois : adjoints administratifs, rédacteurs, attachés et celui, en extinction, de secrétaires de mairie. L'article 2 de la loi, qui instaure un plan de requalification, permet aux agents de catégorie C titulaires d'un grade d'avancement et exerçant ces fonctions de bénéficier d'une promotion interne en catégorie B, sans contingentement, jusqu'au 31 décembre 2027. L'article 3 a pour objet de favoriser, de manière pérenne, la promotion interne en catégorie B, également sans contingentement, des fonctionnaires de catégorie C n'occupant pas ces fonctions mais destinés à les exercer à l'issue d'une formation qualifiante validée par un examen professionnel. Par ailleurs, pour tous les fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie, l'article 5 prévoit une formation à la prise de poste, l'article 8 prévoyant pour sa part l'instauration d'un avantage spécifique d'ancienneté. La loi couvre ainsi tous les fonctionnaires exerçant ou souhaitant exercer les fonctions de secrétaire général de mairie, avec une attention particulière pour les agents de catégorie C, dont la promotion en catégorie B est facilitée. Au demeurant, estimant que le métier de secrétaire de mairie, exigeant et polyvalent, devait a minima être exercé par des agents de catégorie B, le législateur a interdit le recrutement d'agents de catégorie C sur ces fonctions à compter du 1er janvier 2028. Hormis ses dispositions relatives à la formation à la prise de poste, la loi ne concerne que les fonctionnaires, et non les agents contractuels exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie, dans la mesure où ils ne sont pas régis par un principe de carrière, comme les agents titulaires, seuls à pouvoir bénéficier d'une promotion interne au sens de l'article L. 523-1 du Code général de la fonction publique. Toutefois, si les intéressés sont amenés à être titularisés, leurs années de service effectuées en qualité d'agent contractuel pourront être prises en compte au titre de la durée de service exigée pour bénéficier d'une promotion interne.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : ATTRIBUTION DE LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE AUX FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX EXERÇANT LES FONCTIONS DE SECRÉTAIRE DE MAIRIE DANS LES COMMUNES DE MOINS DE 2 000 HABITANTS

Question écrite, n°09192, JO du Sénat du 25 avril 2024

Le décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) à certains personnels de la fonction publique territoriale détermine les fonctions éligibles à la NBI, le cas échéant selon l'importance démographique des collectivités ou établissements concernés : le bénéfice de la NBI est ainsi lié d'une part, aux caractéristiques des emplois occupés au regard des responsabilités qu'ils impliquent ou de la technicité qu'ils requièrent et d'autre part, aux caractéristiques et aux enjeux propres à ces collectivités ou établissements compte tenu du nombre de leurs habitants. Il ressort de ces dispositions (point 36 de l'annexe au décret du 3 juillet 2006) que les fonctions de secrétaire de mairie des communes de moins de 2000 habitants sont éligibles à 30 points de NBI. La jurisprudence est venue préciser que la NBI ne pouvait être attribuée qu'à un fonctionnaire affecté de manière permanente. Ainsi, un agent qui effectue un remplacement temporaire ou chargé de l'intérim de fonction ouvrant à la NBI n'y a pas droit (Conseil d'Etat, 13 juillet 2012, n° 350182 ; Conseil d'Etat, 14 juin 2000, n° 203680). De même, un fonctionnaire qui occupe un poste que son grade ne lui permet pas en principe d'occuper ne saurait bénéficier de la NBI attachée à ce poste (Conseil d'Etat, 26 mai 2008, n° 281913). Plusieurs cadres d'emplois de la filière administrative peuvent statutairement occuper les fonctions de secrétaire de mairie dans les communes de moins de 2000 habitants : attachés territoriaux, secrétaires de mairie (cadre d'emplois en extinction), rédacteurs territoriaux et adjoints administratifs territoriaux. Toutefois, s'agissant de ces derniers, il ressort de l'article 3 du décret n° 2006-1690 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux que les titulaires du premier grade ne peuvent pas être chargés du secrétariat de mairie, emploi statutairement réservé aux agents relevant d'un grade d'avancement, en l'occurrence adjoint administratif principal de seconde ou de première classe. Compte tenu de ces éléments, un adjoint administratif du premier grade ne peut pas bénéficier de la NBI de secrétaire de mairie.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : RECRUTEMENT DE DEUX SECRÉTAIRES DE MAIRIE AU SEIN DES COMMUNES DE MOINS DE 3 000 HABITANTS

Question écrite, n°08257, JO du Sénat du 25 avril 2024

A l'instar du directeur général des services, le secrétaire général de mairie a vocation à occuper, dans les plus petites communes, un emploi de même type, aux fins notamment d'assurer l'encadrement des agents et l'administration générale de la commune. Du fait de la nécessité de respecter le principe de l'autorité hiérarchique incombant à un tel emploi, il n'apparaît pas possible qu'une telle autorité soit exercée simultanément par plusieurs agents de même niveau. La loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie a conforté ce principe en posant désormais clairement le caractère unique des fonctions de secrétaire de mairie : un maire ne peut avoir qu'un seul secrétaire de mairie. Telle est la conséquence à déduire de l'article 1er de la loi, qui est d'application immédiate, et qui oblige les maires à nommer un agent chargé des fonctions de secrétaire général de mairie. Ainsi, la loi consacre le principe selon lequel plusieurs fonctionnaires du même grade ne peuvent occuper conjointement et à plein temps un emploi de secrétaire de mairie en vertu du respect de l'autorité hiérarchique. Cela n'interdit pas cependant que deux secrétaires de mairie recrutées à temps non complet exercent alternativement la fonction. Dans ce cas, elles perçoivent chacune la NBI attachée à cet emploi, à due concurrence de leur quotité de travail (réponse à la QE n° 27297 du 5 mai 2022).



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : L'IMPOSSIBILITÉ DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS KILOMÉTRIQUES ENGAGÉS PAR LES SECRÉTAIRES DE MAIRIE POUR EFFECTUER LES DÉPLACEMENTS ENTRE LEURS DIFFÉRENTS EMPLOYEURS

Question écrite, n°14081, JO de l'Assemblée nationale du 23 avril 2024

Les frais kilométriques engagés par les secrétaires de mairie pour effectuer les déplacements entre leurs différents employeurs ne peuvent donner lieu à remboursement. Ils ne peuvent en effet être assimilés à des frais de déplacement car ces trajets ne font pas l'objet d'une autorisation de l'autorité territoriale et ne sont pas effectués dans l'intérêt du service. Ils ne satisfont pas, ainsi, aux critères posés par l'article 15 du décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlements des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et abrogeant le décret n° 91-573 du 19 juin 1991.

Pour faire face à la hausse des prix des carburants et ses conséquences sur le pouvoir d'achat, le Gouvernement a toutefois mis en œuvre en 2023 une « indemnité carburant » pour les travailleurs les plus modestes, qu'ils soient salariés ou agents publics. D'un montant de 100 euros, elle pouvait être versée en une fois aux ménages situés dans les cinq premiers déciles de revenus. Les secrétaires de mairie, s'ils en remplissaient les conditions, étaient éligibles à cette aide et pouvaient en faire la demande directement sur le site [impôts.gouv.fr](https://impots.gouv.fr). Conformément aux annonces du Président de la République le 24 septembre 2023, le dispositif de l'indemnité carburant sera reconduit pour l'année 2024 selon des modalités prochainement précisées par décret. Le Gouvernement a par ailleurs revalorisé, de manière pérenne, la rémunération des secrétaires de mairie. La nouvelle bonification indiciaire (NBI) attribuée aux agents exerçant les fonctions de secrétaire de mairie dans les collectivités de moins de 2 000 habitants a ainsi été portée de 15 à 30 points par le décret n° 2022-281 du 28 février 2022.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : L'ATTRIBUTION DE PRIMES À DES AGENTS CONTRACTUELS CORRESPONDANT À CELLES DES TITULAIRES

Question écrite, n°05703, JO du Sénat du 18 avril 2024

Les principaux critères utilisés pour déterminer la rémunération des agents contractuels sont posés à l'article L. 713-1 du code général de la fonction publique. Ce dernier prévoit ainsi que « la rémunération des agents contractuels est fixée par l'autorité compétente en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de l'expérience de ces agents. Elle peut tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service et évoluer au sein de l'administration, de la collectivité ou de l'établissement qui les emploie. » L'article 28 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a précisé les composantes de la rémunération des contractuels en permettant dorénavant de prendre en compte ces deux derniers critères, au même titre que les fonctionnaires, pour mieux valoriser leur engagement professionnel et manière de servir. Par ailleurs, les conditions dans lesquelles la rémunération des agents contractuels est amenée à évoluer figurent à l'article 1er- 3 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat. Elle doit ainsi faire l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions. Au niveau jurisprudentiel, « il ressort de la jurisprudence constante du Conseil d'Etat que le niveau de rémunération des agents non titulaires doit être fixé par référence à ce que percevrait normalement un fonctionnaire exerçant les mêmes fonctions en tenant compte toutefois des qualifications et de l'expérience professionnelle de l'intéressé. » (Conseil d'Etat, 3ème et 8ème sous-sections réunies, 25 mai 2007, n° 299307). Ainsi, l'employeur a la possibilité de déterminer la rémunération des agents contractuels et donc de leur appliquer des primes correspondant à celles prévues pour les agents titulaires, sans que le cadre réglementaire précise ou ne limite la liste des primes qui peuvent être attribuées aux agents contractuels. Cette possibilité pour l'employeur est confirmée par la jurisprudence du Conseil d'Etat (notamment Conseil d'Etat, 29 décembre 2000, affaire n° 17137).



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : PORTABILITÉ DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION POUR LE FINANCEMENT DU PERMIS DE CONDUIRE DE SES ENFANTS

Question écrite, n°09390, JO du Sénat du 14 mars 2024

Les droits inscrits au CPF sont ainsi rattachés à la personne et les comptes des titulaires sont alimentés en fonction de leur activité professionnelle et modulés selon leur situation personnelle. A ce titre, les travailleurs en situation de handicap ou disposant des premiers niveaux de qualification bénéficient de davantage de droits. Le Gouvernement a investi massivement dans la formation professionnelle afin de pouvoir proposer une formation à tous les actifs. Près de 6 millions de personnes se sont saisis du CPF depuis 2019, en particulier les publics les plus éloignés de l'emploi. Le CPF n'est pas un outil de solidarité intergénérationnelle. En effet, le don de ses droits au CPF pourrait nuire aux personnes qui ont besoin de se former. Les seniors, en particulier, pourraient être tentés de céder leurs droits à leurs enfants, alors que leur maintien dans l'emploi est un enjeu essentiel auquel concourt la formation. C'est pourquoi, la cessibilité des droits inscrits au CPF au sein de la cellule familiale n'est pas autorisée.