



DANS CE NUMÉRO...



DOSSIER D'ACTUALITÉ

- Le quarantième été de la fonction publique territoriale



TEXTES OFFICIELS

- Les décrets d'application de la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie ;
- Les modalités de mesure et la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale ;
- Les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique ;
- Allègement et simplification de la communication des pièces justificatives afférentes aux frais de déplacements temporaires avancés par les agents publics ;
- L'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels et du programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique.



JURISPRUDENCES

- La protection fonctionnelle doit être accordée en cas d'audition libre ;
- L'information du droit de se taire au magistrat du conseil de discipline ;
- La contestation du changement d'affectation dans l'intérêt du service ;
- L'administration peut fixer deux jours de télétravail par semaine et prévoir des dérogations dans la limite réglementaire ;
- Sanction de révocation en cas de non-respect du cumul d'activités et le principe d'obéissance hiérarchique ;
- Possibilité de maintien des indemnités attachées à l'exercice des fonctions pendant un CMO ou un CITIS ;
- Messages à connotation sexuelle : La sanction proportionnée d'un agent exerçant des fonctions de direction ;
- La non caractérisation d'accident de service pour un entretien professionnel ;
- Le temps de déplacement lors d'une astreinte est considéré comme du temps de travail effectif ;
- Un contractuel ne peut pas passer devant un fonctionnaire lors d'une procédure de recrutement.



La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, abrogée pour partie et codifiée par l'ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique a fêté ses quarante ans cette année.

L'Institut national de la statistique et des études économiques (I.N.S.E.E.) délimite le champ de la fonction publique « aux personnes morales et organismes soumis au droit administratif dans lequel le recrutement se fait sur la base du droit public. La fonction publique se décompose en 3 versants : la fonction publique de l'État (FPE), la fonction publique territoriale (FPT), et la fonction publique hospitalière (FPH). Le tracé de chaque versant s'appuie essentiellement sur la catégorie juridique de l'employeur ».

À l'origine, ces trois versants faisaient chacun l'objet d'une loi spécifique et ne concernaient que le régime juridique des fonctionnaires. L'ancien statut général était composé de quatre titres. Concernant les contractuels, leurs situations étaient réglées par trois décrets.

Toutefois, dans une volonté de simplification, l'article 55 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique dispose que « Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé à procéder par voie d'ordonnance à l'adoption de la partie législative du code général de la fonction publique afin de renforcer la clarté et l'intelligibilité du droit ». Ainsi, l'ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du Code général de la fonction publique a amené à une entrée en vigueur, de la partie législative, du nouveau code le 1er mars 2022. Pour ce qui est de la partie réglementaire celle-ci devrait faire son apparition, par étape, de fin 2024 à fin 2026.

1. Des origines à l'actuelle situation de la fonction publique territoriale

Un retour sur l'histoire de la fonction publique territoriale permet de comprendre la situation précaire dans laquelle elle est née. En effet, son évolution a amené à l'adoption d'un réel statut et d'une réelle reconnaissance de ce versant spécifique de la fonction publique. Celui-ci a été créé et a évolué pour protéger les agents le composant et afin d'admettre des droits et des obligations communs aux trois versants.

À l'origine, l'apparition des agents municipaux s'effectue entre le XII^{ème} et le XVI^{ème} siècle. Malgré l'absence de régime particulier, cette période fait apparaître le besoin de personnel au niveau local.

Plusieurs arrêts amènent à ce que les agents communaux soient soumis au droit administratif. L'arrêt fondateur de ce droit est l'arrêt du Tribunal des conflits, en date du 8 février 1873, nommé Blanco, qui affirme que la responsabilité de l'État est engagée du fait des dommages causés par le fait des services publics, elle doit donc être dictée par des règles particulières. En outre, concernant la fonction publique, l'arrêt du Conseil d'État, rendu le 13 décembre 1889, dénommé Cadot, consacre le régime de droit public qui est applicable aux agents communaux. C'est à partir de cet arrêt que le contrat de ces agents est publicisé et relève du droit administratif.

À cette époque, il semble absurde de parler de fonction publique territoriale. En effet, les agents communaux et agents de l'État ne sont pas dans la même situation. En conséquence de cet état du droit, Maurice HAURIUO distingue les fonctionnaires d'État, qui disposent de garanties assez proches du modèle actuel de la carrière, des agents publics, qu'il qualifie de « demi-fonctionnaires ». Ces éléments expliquent que pendant longtemps, il y a eu l'idée que les « vrais fonctionnaires » soient ceux qui relèvent de l'État et de ses établissements publics et que les autres, relevant d'autres employeurs et surtout territoriaux, soient dans une situation inférieure à ceux de l'État. Ils seraient une « sous-fonction publique ».



Il faudra attendre le XX^{ème} siècle pour que les agents communaux se voient attribuer des protections particulières. Le déclenchement a eu lieu après de nombreux abus comme la révocation en 1912 de tous les agents d'une commune le même jour. Ainsi, une loi du 23 octobre 1919 oblige les 866 communes de plus de 5 000 habitants à élaborer un statut pour leur personnel.

Un élargissement a eu lieu avec la loi du 12 mars 1930 modifiant l'article 88 de la loi municipale du 5 avril 1884 en vue de donner aux fonctionnaires, employés et ouvriers communaux des garanties de stabilité qui oblige toutes les communes employant du personnel à titre permanent d'adopter un statut.

C'est sous le Régime de Vichy que les agents communaux se verront adresser pour la première fois la nomination de « fonctionnaire ». En effet, la loi du 9 septembre 1943 relative à l'organisation des services publics et des établissements publics de la commune avait mis en place un statut des personnels communaux qui distinguait les agents de gestion des fonctionnaires d'autorité. Toutefois, ce statut ne demeure pas du fait qu'il ait été déclaré nul et non avenu par l'article 9 de l'Ordonnance du 17 mai 1945. Dès lors, les agents communaux se sont vu être à nouveau sous le régime de la loi du 12 mars 1930.

Malgré cette déclaration de nullité, l'initiative du Régime de Vichy quant à l'établissement d'un statut général sera un réel tremplin. Ainsi, après la libération de la France, la loi n° 46-2294 du 19 octobre 1946 relative au statut général des fonctionnaires est adoptée. Il en résulte que ce statut général ne s'applique qu'aux fonctionnaires de l'État. Dès lors, pour les personnels communaux, il faut attendre la loi n° 52-432 du 28 avril 1952 portant statut général du personnel des communes et des établissements publics communaux. Il est possible d'en déduire, en comparant les dispositions des deux différentes lois, que ce statut s'inspire de celui élaboré pour le statut du personnel de l'État. Toutefois, des spécificités et des différences entre les régimes demeurent.

Par la suite, la loi n° 82-213 du 2 mars 1982 relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions vient, dans son article premier, établir une trame des futures lois à mettre en œuvre pour la décentralisation. C'est une loi de principe et son article premier présente les fondements que le législateur doit adopter, telle que Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. L'idée de cette loi de 1984 est de créer une fonction publique territoriale unique en rassemblant sous un même régime les trois échelons territoriaux (commune, département et région).

Cependant, ce régime doit être un statut comparable à la fonction publique de l'État du fait de la décentralisation. En effet, les compétences qui vont être transférées aux collectivités territoriales vont entraîner le transfert de leur personnel. En ce sens, les fonctionnaires d'État vont avoir l'opportunité, avec leur accord, d'intégrer la fonction publique territoriale. Ainsi, le but est d'attirer et de rassurer en cas de changement de versant de la fonction publique.

Toutefois, il demeure que dans ce nouveau statut de la fonction publique territoriale, il y ait des exigences pour que ce versant soit singulier. Il admet une unité entre tous les fonctionnaires territoriaux, quelle que soit la qualité de leur employeur, pour qu'ils relèvent du même statut. Ensuite, il y a une parité avec la fonction publique de l'État. Autrement dit, les versants doivent avoir les mêmes droits et obligations. Cela amène à ce que ce versant devienne une fonction publique territoriale de carrière. Enfin, le statut admet des spécificités pour prendre en considération, dans les dispositions statutaires, les particularités du versant territorial tel que le recrutement sur liste ou sur des profils de postes à temps non-complet.



Comme précédemment indiqué, le modèle issu de la réforme du début des années 1980 avec un statut général composé de quatre titres a récemment évolué. L'entrée en vigueur du Code général de la fonction publique au 1er mars 2022 vient remanier ce modèle. La construction de ce code est en contradiction avec le modèle de base car il vient identifier ce qui est commun aux trois versants puis les spécificités de chacun d'eux. L'idée est d'avoir une structuration thématique concernant tous les agents publics sans distinguer les versants.

Finalement, le régime de la fonction publique territoriale a été intégré au sein d'un même texte se confondant aux deux autres versants. Toutefois, cette codification ne vient pas retirer son caractère spécifique.

2. Quelques chiffres illustrant l'importance et la spécificité du versant territorial

En 2021, la fonction publique territoriale, composée des collectivités territoriales et des établissements publics administratifs locaux (soit environ 42 000 employeurs), emploie 34% des agents ; cela représente 1,94 million d'agents. Sur le total, 1,45 million sont des fonctionnaires (représentant 74% des agents du même versant) et 436 000 sont des contractuels avec une hausse de 4% (soit 16 900) sur la même année (représentant 22% du même versant ; 3% relèvent d'autres catégories et statuts), dont 1,84 million sont en équivalent temps plein.

En termes de répartition par catégorie, 13% des agents sont en catégorie A et A+, 12% en catégorie B et 75% en catégorie C. C'est cette surreprésentation de la catégorie C qui fait la spécificité de la fonction publique territoriale. En effet, en 2020, ceux-ci représentent 75% du versant territorial (les catégories A et B représentent 12% et la catégorie A+ représente uniquement 1%) alors que pour les deux autres versants, la catégorie C ne dépasse pas le seuil des 50% (21% pour la fonction publique d'Etat et 48% pour le versant hospitalier). Cette catégorie est composée d'activités manuelles qui recouvrent de fortes contraintes, accentuant l'usure professionnelle (qui sera d'autant plus accentuée avec l'étirement du temps de travail).

Toute catégorie confondue, 61% des agents sont des femmes (53% en A+, 69% en A, 57% en B et 61% en C). Malgré le fait que ces dernières soient plus représentées, il n'en demeure pas moins qu'elles sont moins bien payées que les hommes. En effet, en moyenne, une femme perçoit un salaire de 1 967 euros net par mois contre 2 145 euros net par mois pour un homme. La fonction publique territoriale est le versant le plus âgé de la fonction publique, avec une moyenne d'âge de 46 ans. La durée annuelle effective en heure dans la fonction publique territoriale est de 1 564 heures, ce qui en fait le versant disposant de la durée annuelle effective la plus basse ; pour rappel, la durée légale de travail est de 1 607 heures. Enfin, 13% des agents disposent au moins d'un jour de télétravail par semaine.



TEXTES OFFICIELS : LES DÉCRETS D'APPLICATION DE LA LOI N° 2023-1380 DU 30 DÉCEMBRE 2023 VISANT À REVALORISER LE MÉTIER DE SECRÉTAIRE DE MAIRIE

Décret n°2024-826 du 16 juillet 2024 relatif au recrutement, à la formation et à la promotion interne des secrétaires généraux de mairie

Ce décret, qui est entré en vigueur le 18 juillet 2024, précise les modalités d'application des deux dispositifs de promotion interne et de formation au premier emploi de secrétaire général de mairie.



Décret n°2024-827 du 16 juillet 2024 relatif au recrutement, à la formation et à la promotion interne des secrétaires généraux de mairie

Ce décret, qui entre en vigueur le 1er août 2024, définit les modalités des avantages spécifiques d'ancienneté.



Décret n°2024-830 du 16 juillet 2024 relatif à la formation qualifiante prévue à l'article 8-1 du décret du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux

Ce décret, qui est entré en vigueur le 18 juillet 2024, définit la nature de la formation qualifiante et ses modalités d'organisation.



Décret n°2024-831 du 16 juillet 2024 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel prévu à l'article 8-1 du décret du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux et précisant la durée minimale d'exercice des fonctions de secrétaire général de mairie

Ce décret, qui est entré en vigueur le 18 juillet 2024, précise les modalités d'organisation de l'examen professionnel et fixe la durée minimale d'exercice des fonctions de secrétaire général de mairie à compter de la titularisation dans le grade de rédacteur territorial.



PRÉCISIONS UTILES ...

A toutes fins utiles, vous trouverez les éléments d'information détaillés sur la campagne de promotion interne dérogatoire secrétaire général de mairie 2024 prochainement sur notre site internet. Les autres évolutions seront détaillées ultérieurement.



TEXTES OFFICIELS : LES MODALITÉS DE MESURE ET LA RÉDUCTION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Décret n°2024-801 du 13 juillet 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale + Décret n°2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale

Ces décrets fixent les indicateurs de mesure des écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale. Ils précisent les modalités de publication des résultats de ces indicateurs et d'information des instances de dialogue social. Ils prévoient également le régime des sanctions applicables en cas de non-publication des résultats ou lorsque ces résultats sont inférieurs à ceux prévus par décret.



TEXTES OFFICIELS : LES CONDITIONS DE RECOURS À LA VISIOCONFÉRENCE POUR L'ORGANISATION DES VOIES D'ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE

Décret [n°2024-759](#) du 7 juillet 2024 fixant les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique

Le décret vise à ouvrir la faculté pour les autorités organisatrices de concours de tenir à distance, au moyen de la visioconférence, les épreuves orales, auditions et les entretiens en vue du recrutement des agents de la fonction publique. Le recours à la visioconférence des épreuves orales, auditions et entretiens permet de répondre aux besoins spécifiques de certains candidats en raison de leur situation géographique ou de leur situation personnelle. Par ailleurs, les membres des jurys, comités et commissions de sélection peuvent participer aux délibérations par le biais de la visioconférence.



TEXTES OFFICIELS : ALLÈGEMENT ET SIMPLIFICATION DE LA COMMUNICATION DES PIÈCES JUSTIFICATIVES AFFÉRENTES AUX FRAIS DE DÉPLACEMENTS TEMPORAIRES AVANCÉS PAR LES AGENTS PUBLICS

Décret [n°2024-746](#) du 6 juillet 2024 modifiant le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat

Le décret prévoit le principe général de non-conservation des pièces justificatives des frais de repas, sauf dérogations éventuellement prévues par arrêté ministériel. Il précise également que les pièces justificatives d'hébergement doivent être conservées par l'agent pendant un an et transmises à l'ordonnateur en cas de demande expresse. Un arrêté ministériel peut prévoir l'absence de conservation des pièces justificatives d'hébergement pour les missions à l'étranger.



TEXTES OFFICIELS : LA PROCÉDURE DE SIGNALEMENT DES ALERTES ÉMISES PAR LES AGENTS PUBLICS ET AUX GARANTIES ET PROTECTIONS QUI LEUR SONT ACCORDÉES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Circulaire [n°TFPF2415531C](#) du 26 juin 2024 relative à la procédure de signalement des alertes émises par les agents publics et aux garanties et protections qui leur sont accordées dans la fonction publique dans le cadre des articles 6 à 15 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique modifiée par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte

La présente circulaire précise le cadre juridique applicable aux « lanceurs d'alerte » dans la fonction publique, les modalités de recueil des signalements et leur traitement ainsi que les garanties et protections dont bénéficient les agents, à la suite de l'entrée en vigueur le 1er septembre 2022 de la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte et le 5 octobre 2022 du décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte. Elle comporte une annexe qui explicite l'articulation entre l'obligation de signalement des crimes et délits au procureur de la République en application de l'article 40 alinéa 2 du code de procédure pénale, d'une part, et le dispositif d'alerte issu des articles 6 et suivants de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, d'autre part.



TEXTES OFFICIELS : L'ÉLABORATION DU DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET DU PROGRAMME ANNUEL DE PRÉVENTION ET D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Circulaire n°TFPF2413788C du 11 juin 2024 relative à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels et du programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique

La présente circulaire vise à rappeler la réglementation en vigueur et à promouvoir l'action sur les situations de travail réel, afin que la prévention et la protection ainsi que la promotion de la santé et de la sécurité au travail s'inscrivent dans la pratique de tout agent de la fonction publique, qu'il s'agisse de l'employeur, des élus, des encadrants, des représentants du personnel et de tous les agents publics.

Cette dernière rappelle que prévention primaire s'organise en trois temps :

1. Identifier les dangers auxquels les agents sont exposés ou susceptibles de l'être afin d'évaluer l'ensemble des risques professionnels pouvant porter atteinte à leur santé physique, mentale ou sociale. Cette étape est réalisée annuellement et autant que nécessaire, en fonction des évolutions des missions et des conditions de travail. La prévention des risques professionnels constitue en effet un processus dynamique et évolutif qui doit prendre en compte l'évolution des données techniques, organisationnelles, et humaines, permettant ainsi une amélioration continue de la prévention ;

2. Transcrire le résultat de cette évaluation des risques dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ;

3. À partir de l'évaluation des risques professionnels, mettre en œuvre un ensemble d'actions de prévention visant à supprimer les risques, sinon à en réduire l'occurrence et leurs effets.

Conduite sous la responsabilité de l'employeur, l'évaluation des risques implique nécessairement, d'une part la participation des agents et de leurs représentants et, d'autre part, l'appui des acteurs spécialisés de la santé et de la sécurité au travail. Dans cette perspective, il est recommandé de former les personnes en charge du pilotage de la démarche, ainsi que les encadrants à l'évaluation des risques. Des ressources méthodologiques sont mises à disposition pour mettre en œuvre cette démarche, notamment sur le site <https://www.fonction-publique.gouv.fr>



PRÉCISIONS UTILES ...

Le service Prévention du Centre de gestion de la Marne se tient à votre disposition dans l'élaboration et dans la mise à jour du document unique, sous réserve du conventionnement :



Pour toutes informations complémentaires, veuillez contacter le service prévention du centre de gestion à l'adresse suivante : resp.prevention@cdg51.



JURISPRUDENCES : LA PROTECTION FONCTIONNELLE DOIT ÊTRE ACCORDÉE EN CAS D'AUDITION LIBRE

Conseil constitutionnel, décision QPC du 4 juillet 2024, n°2024-1098

Le Conseil constitutionnel a déclaré contraire à la Constitution les deux derniers alinéas de l'article L. 134-4 du Code général de la fonction publique.

L'abrogation de ces dispositions est toutefois reportée au 1er juillet 2025. En revanche, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle loi ou jusqu'à la date de l'abrogation des dispositions déclarées inconstitutionnelles, la collectivité publique est tenue d'accorder sa protection à l'agent public entendu sous le régime de l'audition libre à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions.

La déclaration d'inconstitutionnalité peut être invoquée dans les affaires non jugées définitivement à la date de publication de la présente décision.



JURISPRUDENCES : L'INFORMATION DU DROIT DE SE TAIRE AU MAGISTRAT DU CONSEIL DE DISCIPLINE

Conseil constitutionnel, décision QPC du 26 juin 2024, n°2024-1097

L'abrogation immédiate des dispositions déclarées inconstitutionnelles de l'article 56 de l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 portant loi organique relative au statut de la magistrature aurait pour effet de priver le magistrat mis en cause de la possibilité de présenter devant le conseil de discipline ses explications et moyens de défense sur les faits qui lui sont reprochés. Elle entraînerait ainsi des conséquences manifestement excessives. Par suite, il y a lieu de reporter au 1er juillet 2025 la date de l'abrogation de ces dispositions. En revanche, afin de faire cesser l'inconstitutionnalité constatée à compter de la publication de la présente décision, il y a lieu de juger que, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle loi ou jusqu'à la date de l'abrogation de ces dispositions, le conseil de discipline doit informer de son droit de se taire le magistrat qui comparaît devant lui.



JURISPRUDENCES : LA CONTESTATION DU CHANGEMENT D'AFFECTATION DANS L'INTÉRÊT DU SERVICE

Conseil d'État, Juge des référés, 22/07/2024, n°495653

Pour justifier l'urgence qu'il y aurait à suspendre la décision contestée, l'agent se borne à faire valoir, d'une part, qu'il est urgent pour son avenir professionnel et pour son organisation personnelle d'être fixé sur les fonctions qu'il occupera à cette date, d'autre part, que l'exécution de cette décision impliquerait en pratique qu'il renonce à des fonctions d'inspection qui correspondent à son expérience et à ses souhaits. La requête de l'agent n'est pas fondée.



JURISPRUDENCES : L'ADMINISTRATION PEUT FIXER DEUX JOURS DE TÉLÉTRAVAIL PAR SEMAINE ET PRÉVOIR DES DÉROGATIONS DANS LA LIMITE RÉGLEMENTAIRE

Conseil d'État, 3ème chambre, 10/07/2024, n°469363

L'administration peut fixer un plafond de quotité d'activité en télétravail de deux jours par semaine en respectant le maximum de trois jours par semaine et de préciser que des dérogations à cette orientation générale sont possibles, au cas par cas, en fonction de la situation des agents qui demandent à bénéficier du télétravail.



JURISPRUDENCES : SANCTION DE RÉVOCATION EN CAS DE NON- RESPECT DU CUMUL D'ACTIVITÉS ET LE PRINCIPE D'OBÉISSANCE HIÉRARCHIQUE

Conseil d'État, 3ème chambre, 10/07/2024, n°466526

Il n'est pas sérieusement contesté que, l'agent qui exerçait à titre commercial une activité d'animation de soirées musicales, ne relevant d'aucune des catégories d'activités accessoires autorisées, en dépit du refus explicite opposé à sa demande d'exercer cette activité, des mises en demeure de cesser cette activité qui lui ont été adressées et du blâme qui lui a été infligé, l'agent a poursuivi cette activité. Au regard de la gravité des fautes ainsi commises, et quand bien même cette activité ne l'aurait pas empêché d'accomplir les missions qui lui étaient dévolues dans le cadre de son emploi, l'agent n'est pas fondé à soutenir que la sanction de révocation qui lui a été infligée est disproportionnée.



JURISPRUDENCES : POSSIBILITÉ DE MAINTIEN DES INDEMNITÉS ATTACHÉES À L'EXERCICE DES FONCTIONS PENDANT UN CMO OU UN CITIS

Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 04/07/2024, n°462452

Il est loisible à l'assemblée délibérante d'une collectivité territoriale, quand elle institue des indemnités attachées à l'exercice des fonctions, de prévoir le maintien du bénéfice de ces régimes aux fonctionnaires placés soit en congé de maladie ordinaire, soit en congé à raison d'un accident de service ou d'une maladie imputable au service, dans des conditions qui peuvent être aussi favorables que celles prévues à l'article 1er du décret du 26 août 2010 et dans le respect du principe d'égalité entre les agents publics.



JURISPRUDENCES : MESSAGES À CONNOTATION SEXUELLE : LA SANCTION PROPORTIONNÉE D'UN AGENT EXERÇANT DES FONCTIONS DE DIRECTION

Conseil d'État, 7ème chambre, 03/07/2024, n°491585

L'autorité investie du pouvoir disciplinaire s'est fondée sur ce que l'agent a adressé à un autre agent, plusieurs messages électroniques à connotation sexuelle. D'une part, il ne ressort pas des pièces du dossier que de telles constatations reposeraient sur des faits matériellement inexacts. D'autre part, eu égard aux responsabilités de l'agent, exerçant des fonctions de direction, et alors même que sa manière de servir donnerait satisfaction, l'autorité n'a, compte tenu de la nature des faits qui lui ont été reprochés, de leurs conséquences à l'égard de la victime et de la perturbation du déroulement du service qu'ils ont provoquée, pas inexactement qualifié ces derniers, qui présentaient le caractère d'une faute de nature à justifier une sanction, ni prononcé à son encontre une sanction disproportionnée, au regard du pouvoir d'appréciation dont elle disposait, en lui infligeant une sanction du deuxième groupe de deux jours d'exclusion temporaire de fonctions.



JURISPRUDENCES : LA NON CARACTÉRISATION D'ACCIDENT DE SERVICE POUR UN ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Conseil d'État, 7ème chambre, 03/07/2024, n°474342

Pour juger que l'entretien du 2 avril 2015 constituait un accident de service, la cour s'est fondée, d'une part, sur la circonstance que l'agent était régulièrement suivi pour un stress post-traumatique depuis le 2 avril 2015, d'autre part, sur la circonstance que l'entretien, qui n'avait pas été sollicité par l'agent, s'inscrivait dans un contexte marqué par des conditions dégradées d'organisation du service et de travail. En se fondant sur ces circonstances, qui ne sont pas de nature à conférer à un entretien professionnel le caractère d'un accident de service, sans rechercher s'il était établi que cet entretien avait donné lieu à un comportement ou à des propos excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, la cour administrative d'appel a commis une erreur de droit.



JURISPRUDENCES : LE TEMPS DE DÉPLACEMENT LORS D'UNE ASTREINTE EST CONSIDÉRÉ COMME DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Conseil d'État, 5ème - 6ème chambres réunies, 25/06/2024, n°472381

Aux termes du premier alinéa de l'article 5 du décret du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat : " Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ". Il résulte de ces dispositions que le temps de déplacement accompli en cas de rappel sur astreinte, qui fait partie intégrante de l'intervention, doit être regardé comme un temps de travail effectif.



JURISPRUDENCES : UN CONTRACTUEL NE PEUT PAS PASSER DEVANT UN FONCTIONNAIRE LORS D'UNE PROCÉDURE DE RECRUTEMENT

CAA de LYON, 3ème chambre, 10/04/2024, n°22LY02882

La commune fait valoir que le profil du fonctionnaire n'aurait pas été en adéquation avec le poste en litige, et que sa tentative de recruter un fonctionnaire aurait ainsi été infructueuse. Toutefois, le fonctionnaire, titulaire des diplômes requis, a enseigné l'orgue depuis 1988. Après son succès à un concours de recrutement, il a été inscrit sur une liste d'aptitude en 1999, puis recruté durant l'année 2000 en qualité de professeur territorial d'enseignement artistique stagiaire, et enfin titularisé. A la date de dépôt de sa candidature, il avait indiqué être professeur territorial d'enseignement artistique, spécialité musique, discipline orgue, au conservatoire. Si la commune produit une attestation établie deux ans après les faits et pour les besoins de la cause par le directeur du conservatoire, relative au déroulement de plusieurs entretiens avec le fonctionnaire, estimés non concluants, cette pièce n'a aucun caractère probant. Les griefs d'ignorance du cadre juridique applicable au conservatoire et de son orientation pédagogique, et la méconnaissance du devoir de réserve prêtés au requérant par la commune, sont en outre démentis par les termes mêmes de la décision du 15 septembre 2020, qui souligne l'intérêt de la candidature du requérant et la qualité de ses échanges avec les membres du jury de recrutement. Il n'est dès lors pas établi que la candidature du fonctionnaire n'aurait pas répondu aux exigences du poste, qui ne présentait pas une technicité particulière et correspondait à son grade, ni qu'un agent contractuel pouvait être légalement recruté.