



DANS CE NUMÉRO...



DOSSIER D'ACTUALITÉ

- Le principe d'égal accès aux fonctions publiques : une origine vieille de 235 ans.



TEXTES OFFICIELS

- La composition du ministère de la fonction publique, de la simplification et de la transformation de l'action publique ;
- Régime indemnitaire des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation.



JURISPRUDENCES

- Information de l'agent du droit qu'il a de se taire dans le cadre d'une procédure disciplinaire ;
- Un faisceau d'indices faisant naître un doute raisonnable est suffisant pour supposer l'existence d'un harcèlement sexuel ;
- La dénonciation de faits de harcèlement moral par un agent s'estimant victime de tels faits ;
- L'absence d'imputabilité au service de l'état dépressif de l'agent après un exercice normal du pouvoir hiérarchique annonçant une procédure disciplinaire ;
- Absence d'obligation de suspension d'un agent en cas de faute grave et interrompre le versement du traitement en cas de contrôle judiciaire lui interdisant d'exercer ses fonctions ;
- Un syndicat de fonctionnaires n'est pas recevable à introduire pour des agents un recours en excès de pouvoir contre une décision refusant le versement à des agents publics de sommes qui leur seraient dues ;
- La période d'astreinte est considérée comme un temps de travail effectif ;
- Protection fonctionnelle en cas de risque avéré d'atteinte volontaire à l'intégrité physique.



DOSSIER D'ACTUALITÉ : LE PRINCIPE D'ÉGAL ACCÈS AUX FONCTIONS PUBLIQUES : UNE ORIGINE VIEILLE DE 235 ANS.

Constitution de la Ve République du 4 octobre 1958

A l'origine, il n'est pas évoqué le principe d'égal accès aux fonctions publiques mais d'égal accessibilité aux emplois publics. En effet, l'article 6 de Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen, du 26 août 1789 (qui a donc fêté ses 235 ans cette année), dispose que : « La Loi est l'expression de la volonté générale. Tous les Citoyens ont droit de concourir personnellement, ou par leurs Représentants, à sa formation. Elle doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse. Tous les Citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents ».

Au sein du préambule de la constitution du 4 octobre 1958 en vigueur est mentionné la constitution du 27 octobre 1946 de la IV^e République française. La constitution de la quatrième République indiquait dans son propre préambule que « Fidèle à sa mission traditionnelle, la France entend conduire les peuples dont elle a pris la charge à la liberté de s'administrer eux-mêmes et de gérer démocratiquement leurs propres affaires ; écartant tout système de colonisation fondé sur l'arbitraire, elle garantit à tous l'égal accès aux fonctions publiques et l'exercice individuel ou collectif des droits et libertés proclamés ou confirmés ci-dessus ».

Toutefois, ce principe d'égal accès aux fonctions publiques n'est pas sans limite.

I. Le recrutement prioritaire des fonctionnaires titulaires

Les emplois civils permanents des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif sont occupés prioritairement par des fonctionnaires (art. L311-1 du Code général de la fonction publique).

Cependant, « aucune règle ou principe de valeur constitutionnelle n'interdit au législateur de prévoir que les statuts particuliers de certains corps de fonctionnaires pourront autoriser le recrutement d'agents sans concours et qu'aucune disposition de la loi ne saurait être interprétée comme permettant de procéder à des mesures de recrutement en méconnaissance de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen » (Conseil constitutionnel, décision n° 84-178 DC du 30 août 1984).

Par conséquent, la nomination peut se faire par le biais :

- D'un concours (trois accès : externe, interne et la troisième voie) (art. L327-3 1° du Code général de la fonction publique) ;
- Sans concours pour un recrutement sur un emploi réservé ou sur un emploi de catégorie C (art. L327-3 2° du Code général de la fonction publique) ;
- Jusqu'au 6 août 2024, par le biais d'un contrat d'apprentissage des travailleurs handicapés (art. 1 du décret n° 2020-530 du 5 mai 2020).

II. Le recrutement dérogatoire des agents contractuels

L'article 15 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, désormais codifié à l'article L332-21 du Code général de la fonction publique, dispose que « le recrutement d'agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents est prononcé à l'issue d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics ».



DOSSIER D'ACTUALITÉ : LE PRINCIPE D'ÉGAL ACCÈS AUX FONCTIONS PUBLIQUES : UNE ORIGINE VIEILLE DE 235 ANS.

Constitution de la Ve République du 4 octobre 1958

En ce sens, par dérogation au principe énoncé à l'article L. 311-1 du Code général de la fonction publique et sous réserve que cette vacance ait donné lieu aux formalités prévues par le même code, des emplois permanents peuvent être également occupés de manière pérenne par des agents contractuels territoriaux dans les cas limitativement énumérés par l'article L332-8 du Code général de la fonction publique.

Ainsi, un contractuel ne peut pas être recruté si un fonctionnaire, qui répond aux exigences du poste, a postulé sur ledit poste (CAA de LYON, 3ème chambre, 10/04/2024, 22LY02882). Cependant, l'autorité territoriale pourrait justifier le refus de recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il ne remplit pas les exigences du poste.

III. La procédure permettant l'égal accès aux emplois publics

A- La délibération créant le poste

Les emplois de chaque collectivité ou établissement publics sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

La délibération précise le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé. Lorsqu'il s'agit d'un emploi mentionné à l'article L. 412-5 du Code général de la fonction publique, elle précise en outre la nature de celui-ci et la durée des fonctions. Elle indique, le cas échéant, si l'emploi peut également être pourvu par un agent contractuel territorial. Dans ce dernier cas, elle indique le motif invoqué, la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi créé.

Aucune création d'emploi ne peut intervenir si les crédits disponibles au chapitre budgétaire correspondant ne le permettent (art. L313-1 du Code général de la fonction publique).

B- La tenue de la bourse de l'emploi par le Centre de gestion

Une bourse de l'emploi est assurée par le centre de gestion par tous les moyens de nature à faciliter l'information des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics concernés. Cette bourse comprend les informations relatives aux créations et vacances d'emplois communiquées au centre par les collectivités locales et établissements affiliés et non affiliés (art. 42 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion).

L'autorité territoriale informe le centre de gestion de la fonction publique territoriale compétent de la création ou de la vacance de tout emploi permanent. Les vacances d'emploi précisent le motif et comportent une description du poste à pourvoir (art. L313-4 du Code général de la fonction publique).

La bourse de l'emploi s'effectue par le biais de l'espace employeur sur le site emploi-territorial.fr. Chaque opération est automatiquement transmise au site Choisirleservicepublic.fr.



DOSSIER D'ACTUALITÉ : LE PRINCIPE D'ÉGAL ACCÈS AUX FONCTIONS PUBLIQUES : UNE ORIGINE VIEILLE DE 235 ANS.

Constitution de la Ve République du 4 octobre 1958



PRÉCISIONS UTILES ...

Le Centre de gestion a pour unique mission d'assurer la déclaration et la publicité des opérations de recrutement. Ainsi, il n'a aucun pouvoir coercitif pour empêcher la publication d'une opération.

Cependant, afin de vous accompagner au mieux et d'assurer la sécurisation juridique de vos opérations, il est possible que vos opérations soient mises en attente en vous indiquant l'irrégularité.

Toutefois, si vous souhaitez maintenir votre offre en l'état sans tenir compte des conseils avisés du Centre de gestion, il convient de l'indiquer par mail à l'adresse suivante : bourse.emploi@cdg51.fr. Suite à ce mail, votre offre sera validée en l'état.

Il est important de rappeler que les opérations font l'objet d'un arrêté soumis au contrôle de légalité, ce qui pourrait entraîner, le cas échéant, l'irrégularité de vos recrutements.

C- Les modalités à respecter pour la procédure de publicité

Lors de la création d'une opération, le site emploi-territorial.fr affiche les trois onglets suivants à remplir, sous réserve de certaines exceptions :

1. Le détail de l'opération

La saisie de l'opération comporte obligatoirement les informations suivantes :

- L'organisme ou la structure dans laquelle se trouve l'emploi ;
- Les références du métier auquel se rattache l'emploi ;
- Le service dans lequel se trouve l'emploi ;
- L'intitulé du poste ;
- Le nombre de postes ;
- Le temps de travail (temps complet ou non) ;
- Création ou vacance d'emploi ;
- Le contact de l'opération.

2. La déclaration de vacance d'emploi :

La déclaration de vacance d'emploi comporte quant à elle les informations statutaire du poste suivante :

- L'organisme ou la structure dans laquelle se trouve l'emploi ;
- Le numéro de l'opération ;
- L'intitulé du poste ;
- La spécificité d'un emploi fonctionnel ou d'expert de haut niveau ;
- La filière ;
- Le ou les grades ;
- La date prévue de recrutement ;
- La description du poste, à savoir :
 - Les missions du poste ;
 - Les conditions d'exercice ;
 - Le cas échéant, les sujétions particulières attachées à ce poste ;
 - Le ou les fondements juridiques qui permettent d'ouvrir cet emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel ;
 - La liste des pièces requises pour déposer sa candidature et la date limite de dépôt des candidatures (art. 2 du décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019).
- Les motifs de la déclaration de vacance d'emploi.



DOSSIER D'ACTUALITÉ : LE PRINCIPE D'ÉGAL ACCÈS AUX FONCTIONS PUBLIQUES : UNE ORIGINE VIEILLE DE 235 ANS.

Constitution de la Ve République du 4 octobre 1958

En outre, l'avis de vacance peut mentionner des éléments de rémunération liés à l'emploi, notamment la nouvelle bonification indiciaire.

Cependant, la déclaration de vacance d'emploi n'est pas requise, par exemple :

- Pour les emplois pourvus uniquement par la voie de l'avancement de grade (art. L313-4 du Code général de la fonction publique) ;
- Pour un accroissement temporaire d'activité ;
- Pour un accroissement saisonnier d'activité ;
- Pour un remplacement d'un agent momentanément indisponible ;
- Lors de la nomination stagiaire d'un agent contractuel qui (article L327-5 du Code général de la fonction publique) :
 - Est recruté par contrat soit :
 - En application de l'article L332-8 du Code général de la fonction publique ;
 - En application de l'article L332-14 du Code général de la fonction publique
 - Est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe ;
 - Dont la nomination stagiaire doit avoir lieu avant la fin du contrat.
- Pour le contrat de droit privé (contrats aidés, apprentissage...) ;
- Lors de la titularisation d'un stagiaire fonctionnaire.

3. La publicité de l'offre

La publicité légale permet d'assurer le principe d'égal accès aux emplois publics et est un préalable à la transparence de la procédure de recrutement d'un agent contractuel.

Les collectivités et établissements publics sont tenus de communiquer au centre de gestion dans le ressort duquel ils se trouvent les créations et vacances d'emplois, à peine d'illégalité des nominations (art. L452-36 du Code général de la fonction publique).

Cette obligation de publicité s'applique dans le respect des conditions prévues par l'article L. 313-4 de ce même code. Les emplois pourvus par contrat pour une durée supérieure ou égale à un an font également l'objet de l'obligation de publicité (art. 1 du décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques).

L'offre reprend les éléments de la déclaration de vacance d'emploi tel que précédemment indiqué en demandant de préciser le profil recherché. Autrement dit, cela correspond aux :

- Qualifications requises pour l'exercice des fonctions ;
- Compétences attendues.

Tout recrutement dans un emploi dont la vacance n'a pas donné lieu à publicité, est illégale et susceptible d'annulation par le juge administratif (Conseil d'Etat, 3 / 5 SSR, du 14 mars 1997, 143800). Aucune nomination ne peut intervenir avant la date de l'arrêté de publicité du poste vacant (Tribunal administratif de Paris, 29 avril 2004, n°9716524/5).



DOSSIER D'ACTUALITÉ : LE PRINCIPE D'ÉGAL ACCÈS AUX FONCTIONS PUBLIQUES : UNE ORIGINE VIEILLE DE 235 ANS.

Constitution de la Ve République du 4 octobre 1958

Par ailleurs, l'agent lésé dans ses droits suite à l'annulation de sa nomination ou de son recrutement causé par l'absence de déclaration de vacance d'emploi peut former un recours devant le juge administratif pour exiger une réparation de son préjudice (Conseil d'État, 7ème - 2ème chambres réunies, 06/02/2019, 414066).

De plus, un renouvellement de contrat est assimilé à une vacance d'emploi et doit par conséquent refaire l'objet d'une publicité et d'une offre.

4. La durée de la publicité

La durée de publication de l'avis de vacance sur le site emploi-territorial.fr ne peut être inférieure à un mois (art. 4 du décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques).

Ce délai d'un mois court entre le début de publicité, qui correspond à la date de validation du centre de gestion, et les dates de fin de publicité, de limite de candidature et celle prévoyant le recrutement.

Cependant, en cas de procédure d'urgence, que l'autorité territoriale doit qualifier, il est possible de déroger à ce délai.



PRÉCISIONS UTILES ...

Toutefois, l'information d'urgence n'apparaît pas sur le site emploi territorial et n'a pas à être indiqué. Dès lors, votre opération pourrait être mise en attente pour non-respect du délai minimum de publicité légal.

Dès lors, si vous souhaitez maintenir votre offre en l'état sans tenir compte des conseils avisés du Centre de gestion, il convient de l'indiquer par mail à l'adresse suivante : bourse.emploi@cdg51.fr. Suite à ce mail, votre offre sera validée en l'état.

5. Le délai entre la publicité et le recrutement

La Cour administrative d'Appel de Marseille a considéré, dans un arrêt du 20 mars 2007 (n°03MA01723), qu'avant d'envisager le recrutement d'un agent, l'autorité territoriale doit s'assurer que la procédure de déclaration de vacance d'emploi est mise en œuvre dans des conditions lui permettant d'envisager les différents modes de recrutement de fonctionnaires et ce, notamment, par le respect d'un délai raisonnable entre la publicité effective de la vacance d'emploi et le recrutement.

Le juge administratif a estimé qu'un délai d'un mois n'était pas suffisant (Tribunal administratif de Marseille, 12 juin 2003, n°9808578). Cependant, le juge administratif a confirmé à de nombreuses reprises qu'un délai de 2 mois entre la publicité de l'arrêté du poste vacant et le recrutement effectif était un délai raisonnable, permettant un libre accès à candidater à l'emploi public vacant (Cour Administrative d'Appel de Paris, 4ème chambre, 13/10/2009, 08PA01647).



DOSSIER D'ACTUALITÉ : LE PRINCIPE D'ÉGAL ACCÈS AUX FONCTIONS PUBLIQUES : UNE ORIGINE VIEILLE DE 235 ANS.

Constitution de la Ve République du 4 octobre 1958

D- L'établissement des arrêtés par le Centre de gestion et la transmission au contrôle de légalité

Sont exécutoires dès leur transmission au représentant de l'Etat dans le département où est situé le siège du centre de gestion et leur publication dans les conditions prévues pour les actes des autorités communales par les articles L. 2131-1 à L. 2131-3 du Code général des collectivités territoriales, les actes des centres de gestion relatifs à la publicité des créations et vacances d'emplois (art. L452-24 du Code général de la fonction publique).

Ainsi, conformément à une circulaire publiée chaque fin d'année, le Centre de gestion de la Marne transmet au contrôle de légalité un arrêté des déclarations de vacance d'emplois et, le cas échéant, un arrêté d'annulation de ces dernières.



PRÉCISIONS UTILES ...

Chaque fin d'année civile, le calendrier de la bourse de l'emploi pour l'année à venir est arrêté et diffusé par circulaire sur le site internet du Centre de gestion.





TEXTES OFFICIELS : LA COMPOSITION DU MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE, DE LA SIMPLIFICATION ET DE LA TRANSFORMATION DE L'ACTION PUBLIQUE

Décret n°[HRUX2424740D](#) du 21 septembre 2024 relatif à la composition du Gouvernement ;
Arrêté n°[TFPP2425442A](#) du 26 septembre 2024 portant nominations au cabinet du ministre de la fonction publique, de la simplification et de la transformation de l'action publique.

M. Guillaume KASBARIAN est nommé ministre de la fonction publique, de la simplification et de la transformation de l'action publique.

Sont nommés au cabinet du ministre de la fonction publique, de la simplification et de la transformation de l'action publique :

- M. Daniel MONTIN, directeur de cabinet, à compter du 23 septembre 2024.
- M. Thibaut COLOMBIER, conseiller auprès du ministre, chargé de la presse et des affaires réservées, à compter du 23 septembre 2024.
- Mme Mandy TINOT, cheffe de cabinet, à compter du 25 septembre 2024.



TEXTES OFFICIELS : RÉGIME INDEMNITAIRE DES PERSONNELS DE DIRECTION D'ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT OU DE FORMATION

Arrêté n°[MEND2416000A](#) du 5 juillet 2024 pris pour l'application au corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Cet arrêté vient fixer les montants du régime indemnitaire du cadre d'emplois des directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique.



JURISPRUDENCES : INFORMATION DE L'AGENT DU DROIT QU'IL A DE SE TAIRE DANS LE CADRE D'UNE PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

Décision du Conseil constitutionnel, 04/10/2024, n° 2024-1105 QPC ;
Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 04/07/2024, n°493367

Le Conseil d'État a jugé que les dispositions du troisième alinéa de l'article 19 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires repris à l'article L. 532-4 du Code général de la fonction publique sont applicables au présent litige. Elles n'ont pas déjà été déclarées conformes à la Constitution par le Conseil constitutionnel. Le moyen tiré de ce que ces dispositions, en ne prévoyant pas de notification obligatoire du droit de se taire aux fonctionnaires qui font l'objet d'une procédure disciplinaire portent atteinte à l'article 9 et à l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 dont découlent le droit de se taire et le principe des droits de la défense soulève une question présentant un caractère sérieux. Ainsi, il y a lieu de renvoyer au Conseil constitutionnel la question prioritaire de constitutionnalité soulevée.

Le Conseil constitutionnel affirme que dès lors, en ne prévoyant pas que le fonctionnaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée doit être informé de son droit de se taire, les dispositions contestées méconnaissent les exigences de l'article 9 de la Déclaration de 1789. Par conséquent, et sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les autres griefs, elles doivent être déclarées contraires à la Constitution.

D'autre part, l'abrogation immédiate des dispositions déclarées inconstitutionnelles de l'article L. 532-4 du Code général de la fonction publique aurait pour effet de supprimer l'obligation pour l'administration d'informer le fonctionnaire poursuivi disciplinairement de son droit à communication du dossier. Elle entraînerait ainsi des conséquences manifestement excessives. Par suite, il y a lieu de reporter au 1er octobre 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 fonctionnaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée doit être informé de son droit de se taire devant le conseil de discipline.

Par ailleurs, la déclaration d'inconstitutionnalité peut être invoquée dans les instances introduites à la date de publication de la présente décision et non jugées définitivement.



PRÉCISIONS UTILES ...

Pour rappel, la Cour administrative d'appel de Paris a jugé que le fonctionnaire faisant l'objet de poursuites disciplinaires ne peut être entendu sur les manquements qui lui sont reprochés sans qu'il soit préalablement informé du droit qu'il a de se taire et que la privation de cette garantie rend la procédure irrégulière et justifie l'annulation de la sanction (CAA de PARIS, 6ème chambre, 02/04/2024, n°22PA03578).



JURISPRUDENCES : UN FAISCEAU D'INDICES FAISANT NAÎTRE UN DOUTE RAISONNABLE EST SUFFISANT POUR SUPPOSER L'EXISTENCE D'UN HARCÈLEMENT SEXUEL

Défenseur des droits, Décision n°2024-105 du 11/07/2024 relative au harcèlement sexuel

La Défenseure des droits rappelle que l'aménagement de la charge de la preuve permettait à la salariée de constituer un faisceau d'indices convergents laissant supposer l'existence d'un harcèlement sexuel, sans exiger qu'elle n'en rapporte une preuve directe. La salariée devait seulement faire naître un doute raisonnable.



JURISPRUDENCES : LA DÉNONCIATION DE FAITS DE HARCÈLEMENT MORAL PAR UN AGENT S'ESTIMANT VICTIME DE TELS FAITS

Conseil d'État, 3ème chambre, 25/09/2024, n°467001

Les fonctionnaires ne peuvent être sanctionnés lorsqu'ils sont amenés à dénoncer des faits de harcèlement moral dont ils sont victimes ou témoins. Toutefois, l'exercice du droit à dénonciation de ces faits doit être concilié avec le respect de leurs obligations déontologiques, notamment de l'obligation de réserve à laquelle ils sont tenus et qui leur impose de faire preuve de mesure dans leur expression. Lorsque le juge est saisi d'une contestation de la sanction infligée à un fonctionnaire à raison de cette dénonciation, il lui appartient, pour apprécier l'existence d'un manquement à l'obligation de réserve et, le cas échéant, pour déterminer si la sanction est justifiée et proportionnée, de prendre en compte les agissements de l'administration dont le fonctionnaire s'estime victime ainsi que les conditions dans lesquelles ce dernier a dénoncé les faits, au regard notamment de la teneur des propos tenus, de leurs destinataires et des démarches qu'il aurait préalablement accomplies pour alerter sur sa situation. Le maire a infligé à l'agent un blâme au motif que constituait un manquement à son devoir de réserve le courriel qu'elle lui avait envoyé, le 24 novembre 2015, ainsi qu'à treize élus municipaux, dans lequel elle dénonçait, en termes vifs, la manière injuste dont elle estimait être traitée. Toutefois, les termes employés dans ce message et sa diffusion au-delà de sa seule hiérarchie, qui doivent être appréciés au regard de la situation de harcèlement moral que subissait ce dernier, agent de catégorie C, et de la circonstance qu'elle avait déjà tenté d'alerter le maire sans succès et que les destinataires de son message connaissaient les difficultés qu'elle rencontrait, ne caractérisent pas, dans les circonstances de l'espèce, un manquement à son devoir de réserve.



JURISPRUDENCES : L'ABSENCE D'IMPUTABILITÉ AU SERVICE DE L'ÉTAT DÉPRESSIF DE L'AGENT APRÈS UN EXERCICE NORMAL DU POUVOIR HIÉRARCHIQUE ANNONÇANT UNE PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

Conseil d'État, 3ème chambre, 25/09/2024, n°466420

L'état dépressif de l'agent est apparu le lendemain de l'entretien au cours duquel il a été informé qu'une procédure disciplinaire allait être engagée à son encontre, sans qu'il ne soit établi ni même allégué que la directrice régionale aurait alors tenu des propos excédant l'exercice normal de son pouvoir hiérarchique. En en déduisant que cette maladie n'était pas imputable au service, la cour n'a pas inexactement qualifié les faits.



JURISPRUDENCES : ABSENCE D'OBLIGATION DE SUSPENSION D'UN AGENT EN CAS DE FAUTE GRAVE ET INTERROMPRE LE VERSEMENT DU TRAITEMENT EN CAS DE CONTRÔLE JUDICIAIRE LUI INTERDISANT D'EXERCER SES FONCTIONS

Conseil d'État, 5ème chambre, 25/07/2024, n°493433

L'administration n'a pas l'obligation de prononcer la suspension d'un agent à la suite d'une faute grave et peut interrompre, indépendamment de toute action disciplinaire, le versement du traitement de l'intéressé lorsque ce dernier fait l'objet d'une mesure de contrôle judiciaire lui interdisant d'exercer ses fonctions, une telle décision ayant pour seul objet de tirer les conséquences, sur le plan comptable, de l'absence de service fait.



JURISPRUDENCES : UN SYNDICAT DE FONCTIONNAIRES N'EST PAS RECEVABLE À INTRODUIRE POUR DES AGENTS UN RECOURS EN EXCÈS DE POUVOIR CONTRE UNE DÉCISION REFUSANT LE VERSEMENT À DES AGENTS PUBLICS DE SOMMES QUI LEUR SERAIENT DUES

Conseil d'État, 7ème chambre, 25/07/2024, n°489851

Aux termes de l'article L. 113-2 du Code général de la fonction publique : « Les organisations syndicales représentant les agents publics peuvent ester en justice. Elles peuvent se pourvoir devant les juridictions compétentes contre les actes réglementaires concernant le statut du personnel et contre les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des agents publics ». Un syndicat de fonctionnaires n'est pas recevable à introduire lui-même, en lieu et place des agents, un recours en excès de pouvoir contre une décision refusant le versement à des agents publics de sommes qui leur seraient dues. Par suite, les conclusions du syndicat requérant, qui tendent à l'annulation du refus de l'administration de faire bénéficier de l'indemnité spécifique de service et du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, sont entachées d'une irrecevabilité manifeste. Il y a lieu pour le Conseil d'Etat de rejeter la requête du syndicat, y compris ses conclusions à fin d'injonction et celles présentées au titre de l'article L. 761-1 du Code de justice administrative, en application de l'article R. 351-4 du Code de justice administrative.



JURISPRUDENCES : LA PÉRIODE D'ASTREINTE EST CONSIDÉRÉE COMME UN TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

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

L'arrêt du Conseil d'État rappelle qu'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 est 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 : PROTECTION FONCTIONNELLE EN CAS DE RISQUE AVÉRÉ D'ATTEINTE VOLONTAIRE À L'INTÉGRITÉ PHYSIQUE

Conseil d'État, 7ème - 2ème chambres réunies, 07/06/2024, n°476196

Conseil d'État, 7ème - 2ème chambres réunies, 07/06/2024, n°476197

Les articles L. 134-1 et L. 134-5 du Code général de la fonction publique établissent à la charge de la collectivité publique et au profit des agents, lorsqu'ils ont été victimes d'attaques à l'occasion ou du fait de leurs fonctions, sans qu'une faute personnelle puisse leur être imputée, une obligation de protection à laquelle il ne peut être dérogé, sous le contrôle du juge, que pour des motifs d'intérêt général. Cette obligation de protection a pour objet, non seulement de faire cesser les attaques auxquelles l'agent concerné est exposé, mais aussi de lui assurer une réparation adéquate des torts qu'il a subis. Cette protection n'est due, cependant, que lorsque les agissements en cause visent l'agent concerné à raison de sa qualité d'agent public.

Cette obligation de protection s'applique également lorsque l'agent est directement et personnellement exposé à un risque avéré d'atteinte volontaire à son intégrité physique ou à sa vie en raison de sa qualité d'agent public.