



DANS CE NUMÉRO...



DOSSIER D'ACTUALITÉ

- Prime de revalorisation : personnel médico-social



TEXTES OFFICIELS

- Congé de présence parentale
- Échelonnement indiciaire des sages-femmes territoriales
- Prime de revalorisation pour les médecins coordonnateurs exerçant en EHPAD
- Adaptation du dispositif de reclassement et la période de préparation au reclassement
- Dérogations à la déclaration de vacances d'emplois
- Relèvement du traitement minimum de traitement dans la FP
- Protection sociale complémentaire



JURISPRUDENCES

- Contestation des 1607 heures devant le Conseil constitutionnel
- Annulation partielle du décret relatif à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique
- Port du masque en EHPAD
- Effet normatif d'une F.A.Q
- Recours à la vacation irrégulier sur un emploi permanent
- requalification d'un courrier en avertissement disciplinaire
- devoir de réserve et réseaux sociaux
- vol sur le lieu de travail et responsabilité de la collectivité
- Irrégularité du recours à une entreprise privée pour un besoin permanent



DOSSIER D'ACTUALITÉ : PRIME DE REVALORISATION : PERSONNEL MÉDICO- SOCIAL

Décret n° 2022-728 du 28 avril 2022 relatif au versement d'une prime de revalorisation à certains personnels relevant de la fonction publique territoriale

L'organe délibérant peut décider d'instituer une prime de revalorisation pour certains agents relevant du secteur médico-social.

Sont concernés :

- les fonctionnaires exerçant à titre principal des fonctions d'accompagnement socio-éducatif et relevant des cadres d'emplois suivants :

- conseillers territoriaux socio-éducatifs,
- assistants territoriaux socio-éducatifs,
- éducateurs territoriaux de jeunes enfants,
- moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux,
- agents sociaux territoriaux,
- psychologues territoriaux,
- animateurs territoriaux,
- adjoints territoriaux d'animation.

- les contractuels de droit public exerçant, à titre principal, des fonctions analogues au sein des services suivants :

- services de l'aide sociale à l'enfance et service de PMI des départements,
- établissements et services sociaux et médico-sociaux,
- service départemental d'action sociale,
- CCAS et CIAS.

- les agents exerçant des fonctions d'aide à domicile auprès des personnes âgées ou des personnes handicapées (6° et 7° de l'article L312-1 du Code de l'action sociale).

- Les agents exerçant les missions de médecin, psychologue, d'aide-soignant, d'infirmier, de cadre de santé de la filière infirmière et de la filière de rééducation, de masseur-kinésithérapeute, de pédicure-podologue, d'orthophoniste, d'orthoptiste, d'ergothérapeute, d'audioprothésiste, de psychomotricien, de sage-femme, de puéricultrice de santé, de puéricultrice, d'auxiliaire de puériculture, de diététicien, d'aide médico-psychologique, d'auxiliaire de vie sociale ou d'accompagnant éducatif et social au sein des établissements et services sociaux et médico-sociaux mentionnés aux articles L221-1 et L312-1 du Code de l'action sociale et des familles.



Fin de la procédure graduée

Il revient à l'organe délibérant d'instituer la prime de revalorisation. Il s'agit cependant d'une possibilité et non d'une obligation.

Au regard des critères d'attribution arrêtés par l'organe délibérant, l'autorité territoriale arrête la liste des bénéficiaires.



PRÉCISIONS UTILES ...

Le comité technique est compétent pour émettre un avis sur les orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents. A ce titre, il convient de le saisir pour avis.

Montant de la prime

Le montant de la prime correspond à 49 points d'indice majoré et suit l'évolution de la valeur du point d'indice. Pour les agents contractuels, le montant brut de la prime est équivalente.

La prime pour les agents territoriaux exerçant les fonctions de médecin est fixée à un montant brut de 517€. Elle est exclusive de la prime de revalorisation pour les médecins coordonnateurs exerçant en EHPAD.

La prime de revalorisation est exclusive du versement du complément de traitement indiciaire (CTI).

Versement

La prime est versée mensuellement à terme échu.

Pour les agents intercommunaux, le montant de cette prime est calculé au prorata du temps accompli dans chacune des structures ouvrant droit à son versement.

Le montant est réduit dans les mêmes proportions que le traitement.



TEXTES OFFICIELS : CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Décret n° 2022-733 du 28 avril 2022 relatif au renouvellement avant terme du congé de présence parentale et de l'allocation journalière de présence parentale; Décret n° 2022-736 du 28 avril 2022 relatif à l'allocation journalière de présence parentale

Le congé de présence parentale permet à un agent public de cesser ou de réduire son activité pour donner des soins à un enfant à charge handicapé, accidenté ou malade.

La durée de congé de présence parentale dont peut bénéficier le fonctionnaire territorial pour un même enfant et en raison d'une même pathologie est au maximum de trois cent dix jours ouvrés au cours d'une période de trente-six mois.

Lorsque le nombre maximal de jours de congés est atteint avant le terme de la période en cours, le congé peut être renouvelé une fois au titre de la même maladie ou du même handicap ou du fait de l'accident dont l'enfant a été victime, pour au moins trois cent dix jours ouvrés au cours d'une nouvelle période de trente-six mois.

Dans ces conditions, l'allocation journalière de présence parentale peut être renouvelée, par dérogation, sur une nouvelle période de trois ans, à l'expiration des trois cent dix premiers jours et sans attendre le terme de la première période de trois ans.

lorsque le renouvellement de l'allocation journalière de présence parentale est demandé dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 544-3 du Code de la sécurité sociale :

- le silence gardé par le service du contrôle médical jusqu'au dernier jour du deuxième mois civil qui suit la réception de la demande d'allocation journalière de présence parentale par l'organisme débiteur vaut avis défavorable ;
- le silence gardé par l'organisme débiteur des prestations familiales jusqu'au dernier jour du troisième mois civil qui suit la réception de la demande d'allocation journalière de présence parentale vaut décision de rejet ;
- l'organisme débiteur des prestations familiales notifie, dès qu'il en a connaissance, l'avis favorable du service du contrôle médical au demandeur.

Le renouvellement du congé de présence parentale pour une durée identique à celle du premier congé au cours d'une même période de 36 mois est possible sous réserve :

- d'avoir épuisé son premier congé de présence parentale de 310 jours au cours d'une période de 36 mois,
- que la demande de renouvellement de congé concerne la même pathologie,
- qu'un nouveau certificat médical établi par le médecin suivant l'enfant atteste du caractère indispensable, au regard du traitement de la pathologie ou du besoin d'accompagnement de l'enfant, de la poursuite des soins contraignants et d'une présence parentale soutenue,
- l'avis formulé par le certificat médical est confirmé par un accord explicite du service de contrôle médical.



TEXTES OFFICIELS : ÉCHELONNEMENT INDICIAIRE DES SAGES- FEMMES TERRITORIALES

Décret n° 2022-753 du 28 avril 2022 relatif à l'échelonnement indiciaire applicable aux sages-femmes territoriales

A compter du 1er avril 2022, l'échelonnement indiciaire applicable aux membres du cadre d'emplois des sages-femmes territoriales est fixé comme suit:

Sage-femme hors classe

Echelons	Indices bruts
10ème échelon	1027
9ème échelon	1024
8ème échelon	974
7ème échelon	929
6ème échelon	887
5ème échelon	841
4ème échelon	795
3ème échelon	755
2ème échelon	716
1er échelon	676

Sage-femme de classe normale

Echelons	Indices bruts
10ème échelon	880
9ème échelon	824
8ème échelon	780
7ème échelon	732
6ème échelon	694
5ème échelon	660
4ème échelon	631
3ème échelon	607
2ème échelon	577
1er échelon	541

Les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des sages-femmes territoriales bénéficient d'une indemnité différentielle dont le montant brut mensuel est fixé comme suit :

- 24,67€ pour les fonctionnaires classés au premier échelon du grade de sage-femme de classe normale,
- 49,93€ pour les fonctionnaires classés au dixième échelon du grade de sage-femme hors classe.
- Le montant est réduit au prorata de la durée des services accomplis et suit le sort du traitement.

L'indemnité est versée mensuellement à terme échu et cesse d'être versée en cas d'avancement d'échelon.



TEXTES OFFICIELS : PRIME DE REVALORISATION POUR LES MÉDECINS COORDONNATEURS EXERÇANT EN EHPAD

Décret n° 2022-717 du 27 avril 2022 relatif à la création d'une prime de revalorisation pour les médecins coordonnateurs exerçant en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes public

L'organe délibérant a la possibilité d'instaurer une prime de revalorisation pour les agents territoriaux, fonctionnaires et contractuels, exerçant les missions de médecin coordonnateur au sein des EHPAD créés ou gérés par les collectivités territoriales ou leurs groupements.

Le montant mensuel de cette prime correspond à un montant brut de 517€, réduit le cas échéant dans les mêmes proportions que le traitement.

La prime est versée à terme échu. Elle est exclusive du versement de la prime de revalorisation due à certains agents paramédicaux instituée par le décret n°2022-728 du 28 avril 2022 (dossier d'actualité).

Pour les agents intercommunaux, le montant est calculé au prorata du temps accompli dans chacune des structures ouvrant droit à son versement.

Les dispositions du présent décret s'appliquent au titre des rémunérations dues pour les périodes courant à compter du 1er avril 2022.



TEXTES OFFICIELS : ADAPTATION DU DISPOSITIF DE RECLASSEMENT ET DE LA PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT

Décret n° 2022-626 du 22 avril 2022 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

Début de la période de préparation au reclassement (PPR) :

- Dès la réception de l'avis du conseil médical unique par l'autorité territoriale ou le Président du CDG,
- Sur demande de l'agent, à compter de la date à laquelle le conseil médical unique a été sollicité, la PPR prenant fin en cas d'avis d'inaptitude. Dans cette hypothèse, le projet peut être modifié par avenant pour tenir compte de l'avis de l'instance médicale,
- Report par accord entre le fonctionnaire et l'autorité compétente dans la limite d'une durée maximale de deux mois : l'intéressé sera maintenu en position d'activité pendant cette période,
- En cas de congés pour raison de santé, de CITIS, d'un congé de maternité ou liés aux charges parentales, à compter de la reprise des fonctions de l'agent.

Congés et PPR – Pendant la PPR, en cas de de congés pour raison de santé, de CITIS, d'un congé de maternité ou liés aux charges parentales, la date de fin de la PPR est reportée de la durée de ce congé.

Fin de la PPR – A l'issue de la PPR, l'agent qui a présenté une demande de reclassement est maintenu en position d'activité jusqu'à la date à laquelle celui-ci prend effet, dans la durée maximale de trois mois.

Refus de la PPR – L'agent qui refuse la PPR est invité à formuler sa demande de reclassement. S'il ne présente pas cette demande, l'autorité compétente peut reclasser d'office l'agent.

Reclassement d'office – Après un entretien avec l'intéressé, l'autorité compétente peut décider de proposer au fonctionnaire, reconnu inapte à titre permanent à l'exercice des fonctions correspondant à son grade, sans pour autant être en congé pour raison de santé ou en CITIS, des emplois compatibles avec son état de santé pouvant être pourvus par la voie du détachement.

L'agent peut se faire accompagner, pendant cet entretien, d'un conseiller en évolution professionnelle, d'un conseiller carrière ou d'un conseiller désigné par une organisation syndicale.

Recours gracieux – L'agent peut former un recours gracieux lorsque l'autorité compétente engage la procédure de reclassement d'office. L'autorité compétente statue après avis de la CAP.

Rémunération – L'agent en PPR maintient le traitement de son emploi d'origine et le SFT.

Reclassement dans un cadre d'emplois supérieur – En mobilisant le dispositif de promotion interne, les emplois réservés et les dispositions spécifiques de recrutement pour les personnes en situation de handicap.

Changement d'affectation – La saisine du conseil médical unique ne s'impose pas, sauf à l'expiration des congés pour raison de santé. Le médecin du travail se prononce sur le changement d'affectation.



TEXTES OFFICIELS : DÉROGATIONS À LA DÉCLARATION DE VACANCE D'EMPLOIS

Décret n° 2022-598 du 20 avril 2022 modifiant le 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

Les emplois pourvus par voie de titularisation d'apprentis en situation de handicap ne sont pas soumis à l'obligation de publicité légale sur le site emploi territorial.

Il peut être dérogé à cette obligation pour les emplois entrant dans le périmètre d'une opération de restructuration ou de réorganisation soumise à la consultation obligatoire du comité social territorial (Comité technique dans l'attente du renouvellement des instances). Si, au terme d'une période ne pouvant excéder trois mois après la date de la publication de l'arrêté définissant cette opération, l'emploi reste vacant, il doit faire l'objet d'une publicité.



PRÉCISIONS UTILES ...

L'opération de restructuration nécessitant l'avis du CST (ou du CT) pourrait correspondre, en l'absence de précision réglementaire, aux hypothèses de transfert de compétences nécessitant le transfert de tout ou partie du personnel concerné.

La saisie de l'avis de vacance comporte obligatoirement les informations suivantes :

Le versant de la fonction publique dont relève l'emploi ;

La création ou la vacance d'emploi ;

La catégorie statutaire, le ou les corps ou cadres d'emplois et, s'il y a lieu, le grade, attendus pour pourvoir l'emploi ;

L'autorité de recrutement ;

L'organisme ou la structure dans laquelle se trouve l'emploi ;

Les références du métier auquel se rattache l'emploi ;

Les missions de l'emploi et le profil attendu du candidat en termes d'expériences ou de compétences ;

Le cas échéant, les conditions spécifiques d'exercice liées à l'emploi : habilitations, diplômes et formation requis ;

L'intitulé du poste ;

La localisation géographique de l'emploi ;

La date de vacance de l'emploi ;

L'autorité à qui adresser les candidatures et le délai de candidature.

En outre, l'avis de vacance peut mentionner, le cas échéant, les composantes de la rémunération liées à l'emploi, la cotation du poste et les montants de rémunération pratiqués.



TEXTES OFFICIELS : RELÈVEMENT DU MINIMUM DE TRAITEMENT DANS LA FP

Décret n° 2022-586 du 20 avril 2022 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique

A compter du 1er mai 2022, afin de garantir une rémunération au moins égale au SMIC, les agents publics occupant un emploi doté d'un indice inférieur à l'indice majoré (IM) 352 perçoivent le traitement afférent à l'IM 352 (Indice brut : 382).

Sont concernés :

--les grades de l'échelle C1 échelons 1 à 7,

--les grades de l'échelle C2, échelons 1 à 3,

--le grade d'agent de maîtrise, échelons 1 à 3,

-Le 1er grade de la catégorie B (nouvel espace statutaire), échelons 1 et 2.



PRÉCISIONS UTILES ...

Les grilles indiciaires demeurent toutefois inchangées à ce jour.



TEXTES OFFICIELS : PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement

Risque en matière de prévoyance

Références juridiques	Article L827-11 du CGFP	
Entrée en vigueur	Au 1er janvier 2025	
Portée	Couvrir une perte de rémunération liée à une maladie, une invalidité, une incapacité de travail ou un décès	
Garantie minimale	Participation mensuelle de l'employeur au financement à hauteur de 20% minimum du montant de référence fixé à 35€	
Risque	Risque d'incapacité temporaire de travail	Risque d'invalidité
Risque	Risque d'incapacité temporaire de travail	Risque d'invalidité
Situations visées	Congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie à compter du passage en demi-traitement, OU disponibilité d'office pour raison de santé ou maintien du demi-traitement dans l'attente de l'avis du conseil médical	Mise à la retraite pour invalidité, sans avoir atteint l'âge d'ouverture des droits à pension (62 ans) OU (Ircantec) Justifier d'une invalidité réduisant d'au moins 2/3 sa capacité de travail ou de gain avec un classement en 2e ou 3e catégorie, OU Justifier d'un taux d'incapacité au moins égal à 66% en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail
Prestations garanties	Indemnités journalières complémentaires garantissant une rémunération nette équivalente à : 90% du traitement et de la NBI, 40% du régime indemnitaire	Rente garantissant une rémunération équivalente à 90% du traitement net de référence.

Risque en matière de santé

Références juridiques	Article L827-10 du CGFP
Entrée en vigueur	Au 1er janvier 2026
Portée	Frais occasionnés par une maternité, une maladie, un accident
Garantie minimale	Participation mensuelle de l'employeur au financement à hauteur de 50% minimum du montant de référence fixé à 30€

Régime antérieur – Les collectivités territoriales participant au financement des garanties de protection sociale complémentaire en application du décret du 8 novembre 2011 n'ont pas d'obligation de délibérer de nouveau dès lors que le régime retenu respecte les garanties minimales visées par le décret du 20 avril 2022.

Accords collectifs – La définition des garanties des contrats destinés à couvrir les risques en matière de santé et de prévoyance peut faire l'objet d'une négociation dans le cadre d'un accord collectif.



JURISPRUDENCES : CONTESTATION DES 1607H DEVANT LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL

Conseil d'Etat, 1er juin 2022, n°462193 et suivants

L'article 47 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 contraint les collectivités territoriales et établissements publics à se conformer aux 1607h et abroge les régimes de travail dérogatoires mis en place avant la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001.

Le Conseil d'Etat estime que la question de la conformité de l'obligation des 1607 heures à la Constitution revêt un caractère nouveau et sérieux, en tant qu'elle pourrait porter atteinte au principe de libre administration des collectivités territoriales et à la liberté contractuelle que ne justifierait aucun motif d'intérêt général.

La question de la conformité de l'article 47 susvisé est renvoyé au Conseil constitutionnel.



PRÉCISIONS UTILES ...

Il reviendra par conséquent au Conseil constitutionnel de juger de la conformité de cette disposition, et le cas échéant, d'annuler la disposition législative visée. Cela aurait pour conséquence le maintien des régimes dérogatoires aux 1607 heures, sous réserve d'une délibération prise en ce sens antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 3 janvier 2001.



JURISPRUDENCES : ANNULATION PARTIELLE DU DÉCRET RELATIF À LA NÉGOCIATION ET AUX ACCORDS COLLECTIFS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Conseil d'Etat, 19 mai 2022, n°456425


Conformément à l'article 8 du décret [n°2021-904](#) du 7 juillet 2021, la révision d'un accord collectif intervient à l'initiative de l'autorité territoriale signataire ou de tout ou partie des organisations syndicales signataires représentant la majorité au moins des suffrages exprimés.

Le Conseil d'Etat estime qu'en prévoyant que les organisations syndicales représentatives respectant la condition de majorité peuvent demander une négociation en vue de la révision d'un accord, l'article 8 n'est pas entaché d'irrégularité.

Cependant, en réservant cette possibilité aux seules organisations signataires de l'accord, la disposition susvisée méconnaît l'exigence résultant des sixième et huitième alinéas du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, consacrant respectivement le droit syndical et la participation collective.

A ce titre, le mot "signataire" de l'article 8 du décret du 7 juillet 2021 est annulé.

POUR ALLER PLUS LOIN...



Le Conseil d'Etat confirme dans cette décision la légalité de l'article 5, qui se borne à prévoir que les accords mentionnent les conditions d'examen par le comité de suivi des mesures qu'ils impliquent et de leurs modalités d'application, ainsi que de l'article 10, prévoyant que seules les organisations syndicales signataires peuvent dénoncer l'accord.

En effet, la condition de "signataire" de l'article 10 précité résulte de l'article 8 octies de la loi du 13 juillet 1983, codifié à l'article L.227-2 du code général de la fonction publique, jugé conforme à la Constitution par le Conseil constitutionnel dans une décision du 10 décembre 2021 ([QPC n°2021-956](#)).



JURISPRUDENCES : PORT DU MASQUE EN EHPAD

Conseil d'Etat, 20 avril 2022, Ordonnance n°463012

En vertu de l'article 47-1 du décret du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire, dans les établissements et services médico-sociaux qui accueillent des personnes âgées et des personnes handicapées, *"le responsable de l'établissement ou du service peut rendre obligatoire le port d'un masque de protection pour les personnes d'au moins six ans"*.

Le Ministère des solidarités et de la santé a diffusé à l'attention des établissements et services accueillant des personnes âgées et des personnes en situation de handicap un protocole actualisé prescrivant le port du masque de protection dans les établissements et services médico-sociaux accueillant des personnes âgées.

En l'état actuel de la situation sanitaire, cette recommandation ne peut, selon le Conseil d'État, être regardée comme une mesure n'étant manifestement pas nécessaire, adaptée et proportionnée à l'objectif de sauvegarde de la santé publique. En outre, le juge administratif relève que les personnes âgées accueillies dans les établissements médico-sociaux sont, dans leur ensemble, plus susceptibles de développer une forme grave de la covid-19.



JURISPRUDENCES : EFFET NORMATIF D'UNE F.A.O.

Conseil d'Etat, 8 avril 2022, n°452668

Les documents de portée générale émanant d'autorités publiques, matérialisés ou non, tels que les circulaires, instructions, recommandations, notes, présentations, ou interprétations du droit positif peuvent être déférés au juge de l'excès de pouvoir lorsqu'ils sont susceptibles d'avoir des effets notables sur les droits ou la situation d'autres personnes que les agents chargés, le cas échéant, de les mettre en oeuvre.

Ont notamment de tels effets les documents qui ont un caractère impératif ou présentent le caractère de lignes directrices. En l'espèce, peut donc être contestée devant le juge administratif la légalité d'une "question-réponse".



PRÉCISIONS UTILES ...

Ce principe, dégagé par une jurisprudence du Conseil d'Etat (12 juin 2020, n°418142), permet de reconnaître, de manière implicite, au droit souple la possibilité de produire des effets normatifs et de faire grief. Produisant du droit contraignant, ils peuvent par conséquent permettre aux collectivités et établissements de s'appuyer sur ces documents pour justifier leur position sur certaines questions de droit.



JURISPRUDENCES : RECOURS À LA VACATION IRRÉGULIER SUR UN EMPLOI PERMANENT

CAA de Douai, 6 mai 2022, n°21DA00819

En l'absence de définition légale ou réglementaire, l'arrêt Planchon du Conseil d'Etat du 23 novembre 1988 (n°59236) a apporté une définition de l'engagement vacataire, reposant sur trois conditions cumulatives :

- La spécificité : l'agent doit être engagé pour réaliser un acte déterminé
- la discontinuité : les missions concernées doivent correspondre à un besoin ponctuel, défini dans le temps
- la rémunération : l'agent est rémunéré à l'acte.

En l'espèce, le fait que la pérennité de missions soit subordonnée à l'accord de collectivités partenaires ne permet pas de retenir une discontinuité du besoin. Les interventions, quoique soumises au temps scolaire, présentaient un caractère régulier.

A ce titre, ces missions ne sauraient être qualifiées de purement ponctuelles pour l'exécution d'actes déterminés, mais satisfont à un besoin permanent et régulier, quoique pour un temps incomplet et une durée de travail variable.



JURISPRUDENCES : REQUALIFICATION D'UN COURRIER EN AVERTISSEMENT DISCIPLINAIRE

CAA de Douai, 7 avril 2022, n°21DA00984

En l'espèce, le supérieur hiérarchique a adressé un courrier reprochant à l'un de ses agents certains manquements à ses obligations professionnelles. Ce courrier, qui mentionnait que les faits reprochés étaient "susceptibles de faire l'objet d'une sanction", prévoyait expressément que le supérieur hiérarchique direct était "dans l'obligation de lui faire parvenir un avertissement", et lui demandait de modifier son comportement, à défaut de mesures plus sévères.

Dans ces conditions, le courrier ne peut être considéré comme une simple mesure d'ordre intérieur insusceptibles de recours mais constitue un avertissement au sens de l'article L.533-1 du Code général de la fonction publique recensant les sanctions disciplinaires.

Le respect des droits à la défense aurait, dans cette mesure, dû être respecté et renseigné à l'agent, notamment le droit à la communication du dossier individuel et l'assistance du défenseur de son choix.



JURISPRUDENCES : DEVOIR DE RÉSERVE ET RÉSEAUX SOCIAUX

CAA de Douai, 6 mai 2022, n°21DA00819

En l'espèce, un agent s'est livré, à l'occasion de discussion sur un réseau social, à des propos injurieux, a manqué à son obligation de réserve, a tenu des propos particulièrement triviaux à connotation homophobe envers un membre de la municipalité et porté atteinte à l'image de la municipalité, à plusieurs reprises en critiquant violemment les actions de la commune. Il a été jusqu'à publier une photographie d'un fusil équipé d'un viseur avec un commentaire menaçant.

Cependant, ces faits prennent place dans un contexte conflictuel, généré par la suppression de la pointeuse et l'installation de caméras de surveillance à l'hôtel de ville, ayant créé un climat de tension entre la municipalité et l'agent en sa qualité de représentant du personnel. Un site internet, sans lien toutefois avec la municipalité, publiait des attaques personnelles à l'encontre de l'agent et de sa fille. L'agent était également suivi pour un syndrome anxio-dépressif en lien avec son travail et au cours des six derniers mois, la commune ne l'a pas rappelé aux devoirs liés à son statut de fonctionnaire territoriale. Enfin, l'intéressé n'a fait l'objet d'aucune sanction disciplinaire antérieure.

Au regard de ces éléments, est disproportionnée la sanction de révocation, contrairement à la sanction d'exclusion temporaire d'une durée d'un an dont six mois avec sursis.



JURISPRUDENCES : VOL SUR LE LIEU DE TRAVAIL ET RESPONSABILITÉ DE LA COLLECTIVITÉ

CAA de Bordeaux, 17 décembre 2021, n°19BC04942

En l'espèce, un agent, victime du vol de son véhicule stationné à proximité de son administration, après que les voleurs se soient introduits dans les locaux et ont subtilisé les clés dans son vestiaire, sollicite l'indemnisation des préjudices par son administration et la protection fonctionnelle.

Le juge administratif estime que les faits de vol sont sans rapport avec l'exercice des fonctions et ne relèvent pas de la protection fonctionnelle dont peuvent bénéficier les agents publics pour des faits subis dans l'exercice de leurs fonctions.

La circonstance que le vol du véhicule a eu lieu après que ses auteurs se soient introduits dans les locaux de l'administration et ont dérobé, dans le vestiaire des agents, les clés du véhicule qui s'y trouvaient ne suffit pas à établir à elle seule l'existence d'un défaut de sécurisation des lieux ou une négligence dans l'organisation du service de nature à engager la responsabilité de la collectivité.



JURISPRUDENCES : IRRÉGULARITÉ DU RECOURS À UNE ENTREPRISE PRIVÉE POUR UN BESOIN PERMANENT

CAA de Nantes, 29 octobre 2021, n°20NT02088

Une collectivité ne peut confier les missions relevant de l'un de ses emplois permanents à une société privée par le biais d'un marché public, dès lors que les emplois permanents des collectivités sont occupés prioritairement par des fonctionnaires, et subsidiairement par des agents contractuels de droit public.

Aucune disposition législative ou réglementaire ne permet de déroger à ce principe légal inscrit à l'article L311-1 du Code général de la fonction publique. L'objet d'un marché public confiant à une entreprise privée de telles missions est à ce titre illicite.



POUR ALLER PLUS LOIN...

En l'espèce, était concerné la gestion quotidienne de la collectivité suite au départ de la secrétaire de mairie. Le raisonnement analogue serait retenu pour les fonctions relevant de l'entretien technique d'une commune.

Seule une activité ponctuelle ne correspondant à aucun besoin pérenne propre à justifier la création d'un emploi permanent serait susceptible d'être confié dans le cadre d'un marché public (CAA de Nancy, 1er octobre 2019, n°17NC02830).