

ACTUS RH 51

Actualité juridique et statutaire du Centre de Gestion de la Marne



N°71 - Avril/Mai 2021



Dossier : Forfait mobilité durable (p.3)

Également dans ce numéro

Négociation et accords dans la fonction publique (p.6)

Prolongation de l'aide financière pour l'apprentissage dans le secteur public (p.9).

Maintien du régime indemnitaire pendant un congé de longue maladie/longue durée (p.18)

Fiche pratique : Nomenclature statutaire et déroulement de carrière (p.21)

Votre contact au Centre de Gestion de la Fonction publique de la Marne

Nicolas ANTOINE, chargé du conseil statutaire

03.26.69.98.95

statut-documentation@cdg51.fr

Sommaire



Dossier d'actualité

3

- Gestion du personnel et covid-19 - Actualités



Les textes officiels

5

- Obligation de financement partiel de la protection sociale complémentaire
- Négociation et accords dans la fonction publique
- Attribution de points d'indice majoré différenciés
- Prolongation de la suspension de la journée de carence
- Interdiction des inscriptions multiples à un concours de la fonction publique territoriale
- Prolongation de l'aide financière pour l'apprentissage dans le secteur public
- Modification temporaire du calcul du capital décès
- Complément de traitement indiciaire



La jurisprudence

12

- Position statutaire du fonctionnaire en cas de saisine du comité médical supérieur
- Décharge de fonctions au terme normal d'un détachement sur emploi fonctionnel
- Manquement aux obligations de sécurité et procédure disciplinaire
- Mauvaises pratiques managériales et procédure disciplinaire
- Responsabilité de l'agent et altération de sa santé mentale
- Courriel et dossier individuel d'un agent
- Mobilité interne : légalité d'une condition d'ancienneté
- Portée de l'obligation du reclassement
- Obligation de création d'un emploi par délibération
- Astreinte et disponibilité de l'agent
- Maintien du régime indemnitaire pendant un congé de longue maladie/longue durée
- Rappel des conditions de la mesure de suspension
- Indemnisation des congés annuels non pris en cas d'éviction disciplinaire



Vos questions

Nos réponses

20



Fiche pratique

Nomenclature statutaire et déroulement de carrière

21



Fiche procédure

Illustration d'un déroulement de carrière

23



Forfait mobilité durable



Le forfait mobilité durable permet le remboursement de tout ou partie des frais engagés au titre des déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail **à vélo ou en covoiturage**.

Le versement de cette aide financière permet d'encourager les modes de transport alternatifs ou durables pour le trajet domicile/travail. Il ne revêt pas un caractère obligatoire : les collectivités territoriales et établissements publics sont libres de **l'instituer par délibération**, qui détermine les modalités d'octroi et les conditions, sous réserve des dispositions du décret.

Champ d'application

L'usage du vélo personnel, mécanique ou électrique et le recours au covoiturage, en tant que passager ou conducteur, sont pris en charge.

Le versement du forfait mobilité durable est conditionné à un nombre minimal de jours sur une année civile, à savoir au **moins 100**

jours d'utilisation de l'un des deux modes de transports éligibles.

Cette durée est modulée au **prorata du temps de travail**.

Cette durée est également modulée à proportion de la durée de présence de l'agent au titre de l'année au titre de laquelle le forfait est versé (recrutement en cours d'année, radiation ou placement dans une position statutaire autre que l'activité).

Bénéficiaires

Peuvent bénéficier du forfait mobilité durable les **agents publics** relevant de la loi du 26 janvier 1984, à savoir :

- Les fonctionnaires titulaires,
- Les fonctionnaires stagiaires,
- Les contractuels de droit public.

Sont exclus les agents contractuels de droit privé (parcours emploi-compétences) ainsi que les apprentis et les stagiaires de l'enseignement. Sont également exclus expressément par le décret :

- Les agents bénéficiant d'un logement de fonction sur leur lieu de travail,
- Les agents bénéficiant d'un véhicule de fonction,
- Les agents bénéficiant d'un transport collectif gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail, ou transportés gratuitement par leur employeur.



Versement du forfait mobilité durable

Le forfait mobilité durable est fixé **forfaitairement à 200€** par an. Ce montant est calculé au **prorata** de la durée de présence de l'agent au cours de l'année. Aucune proratisation du montant n'est prévue considérant la durée de temps de travail de l'agent.

Le montant fait cependant l'objet d'une proratisation lorsque l'agent a **plusieurs employeurs publics**. La prise en charge du forfait par chacun des employeurs est **calculée au prorata** du temps de travail effectué auprès de chaque employeur.

Le forfait mobilité durable **est exclusif du versement mensuel de remboursement des frais de transports publics** ou d'abonnement à un service public de location de vélos.

La **mise en paiement** a lieu au cours de l'année suivant celle du dépôt de la déclaration.

Ce forfait est exonéré d'impôts et de charges sociales.

Déclaration préalable

L'agent bénéficiaire doit procéder au dépôt d'une déclaration sur l'honneur auprès de son ou de ses employeurs **au plus tard le 31 décembre** de l'année au titre de laquelle le forfait est versé. Cette déclaration certifie l'utilisation effective de l'un des moyens de transport éligibles.

Contrôles de l'autorité territoriale

L'autorité territoriale procède à un contrôle des moyens de transports utilisés par l'agent.

Il doit à ce titre demander à **l'agent tout justificatif utile** attestant de l'utilisation

effective du **covoiturage**. Ce contrôle est **obligatoire**.

L'autorité territoriale peut, de même, contrôler l'utilisation effective d'un **vélo** personnel, mécanique ou électrique. Ce contrôle est **facultatif**.

Les modalités de contrôle sont laissées à la libre appréciation de la collectivité territoriale. La DGAFP indique que l'attestation sur l'honneur suffit à justifier de l'utilisation du vélo. En cas de doute manifeste, l'employeur peut demander à l'agent la production de tout justificatif, tel que les factures d'achat, d'assurance ou d'entretien.



Concernant le covoiturage, la DGAFP cite les justificatifs suivants :

- Un relevé de facture (si passager) ou de paiement (si conducteur) à une plateforme de covoiturage,
- Une attestation sur l'honneur si le covoiturage est réalisé de manière informelle,
- Une attestation issue du registre de preuve de covoiturage.



Obligation de financement partiel de la protection sociale complémentaire

Ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique

L'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 impose un financement partiel de l'employeur public territorial à la protection sociale complémentaire, à la fois pour le risque santé et le risque prévoyance.

Dans la fonction publique territoriale, la participation des employeurs locaux à la **complémentaire santé** ne pourra être inférieure à **la moitié** d'un montant de référence défini par décret.

Par ailleurs, si la nouvelle rédaction de l'article 22 bis de la loi du 13 juillet 1983 prévoit en principe une participation financière **au risque prévoyance** facultative, un nouvel article 88-3 est inséré dans la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 afin de **rendre obligatoire la contribution des employeurs au financement de la complémentaire prévoyance**. Cette participation, moindre, ne pourra être **inférieure à 20%** d'un autre montant de référence fixé également par décret.

L'ordonnance maintient à titre dérogatoire le dispositif du financement **des contrats labellisés** qui mettent en œuvre des dispositifs de solidarité ou vérifiés dans le cadre d'une procédure de mise en concurrence.

Les collectivités territoriales et établissements publics ont la faculté de conclure une convention de participation avec :

- Une mutuelle ou une union de mutuelles,
- Une institution de prévoyance,
- Une entreprise d'assurance.

Le choix du prestataire s'effectue après respect d'une **mise en concurrence** transparente et non discriminatoire, permettant notamment de vérifier les dispositifs de solidarité.

L'ordonnance entre en vigueur au 1er janvier 2022 mais prévoit cependant une mise en œuvre différée.

Les conventions de participation en cours au 1er janvier 2022 se poursuivront jusqu'à leur terme.

Les employeurs territoriaux devront participer à la protection sociale complémentaire de leurs agents à compter du **1er janvier 2025** pour la prévoyance, et à compter du **1er janvier 2026** pour la complémentaire santé.

Dans un délai d'un an à compter du 17 février 2021, à savoir avant le 17 février 2022, les organes délibérants des collectivités et établissements publics devront organiser un débat sur la protection sociale complémentaire.



Le risque santé vise à couvrir les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident. Le risque prévoyance vise à couvrir les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'incapacité ou de décès.



Négociation et accords dans la fonction publique

Ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique

Le nouvel article 8 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 identifie les différents niveaux de négociation ouverts aux organisations syndicales pour le développement du **dialogue social** dans la fonction publique.

La négociation au niveau national : les organisations syndicales représentatives ont qualité pour participer à des négociations relatives à l'évolution des rémunérations et du pouvoir d'achat des agents publics avec les représentants du Gouvernement et des employeurs territoriaux et hospitaliers.

Les accords : ils sont conclus au niveau national, au **niveau local** ou à l'échelon de proximité dans les domaines mentionnés à l'article 8 ter de la loi du 13 juillet 1983. Les accords sont conclus et signés entre les organisations syndicales représentatives et les autorités territoriales compétentes. Les signataires sont tenus par les termes de l'accord.

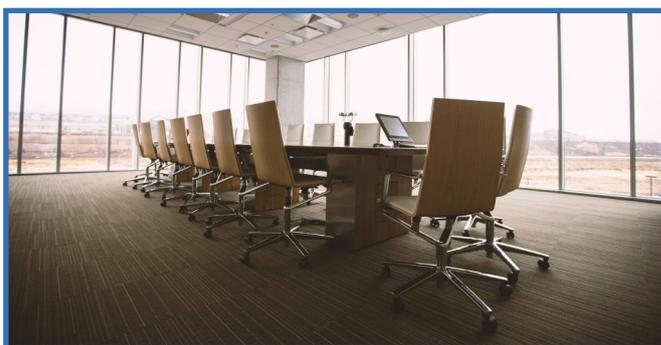
Les accords peuvent comporter des dispositions édictant **des mesures réglementaires** ainsi que des clauses par lesquelles l'autorité territoriale s'engage à entreprendre des actions déterminées n'impliquant pas l'édition de mesures réglementaires. Ces mesures ne peuvent pas porter sur des règles que la loi a chargé un décret en Conseil d'Etat de fixer. Ces mesures réglementaires ne peuvent pas non plus modifier ou déroger à un décret. Ces accords peuvent donc avoir une **portée normative**.

Un accord relatif aux conditions d'application à un niveau inférieur d'un accord de niveau supérieur ne peut que préciser cet accord ou en améliorer l'économie générale dans le respect de ses stipulations essentielles.

Les accords-cadres : engagent les signataires, et peuvent être conclus de **manière commune** pour les trois versants de la fonction publique ou l'une des fonctions publiques. Ces accords définissent la méthode applicable aux négociations portant sur les domaines mentionnés à l'article 8 ter et, le cas échéant, le calendrier de ces négociations.

Des **accords de méthode** peuvent également être conclus préalablement à l'engagement des négociations. L'ordonnance ne détermine pas précisément les critères de distinction entre les accords de méthode et les accords-cadres.

Un **décret** en Conseil d'Etat est attendu pour déterminer les conditions d'application générales de l'ordonnance du 17 février 2021.



Une analyse complète sera opérée par les services du Centre de Gestion afin de vous accompagner utilement dans la conduite des négociations et la conclusion des accords.



Attribution de points d'indice majoré différenciés

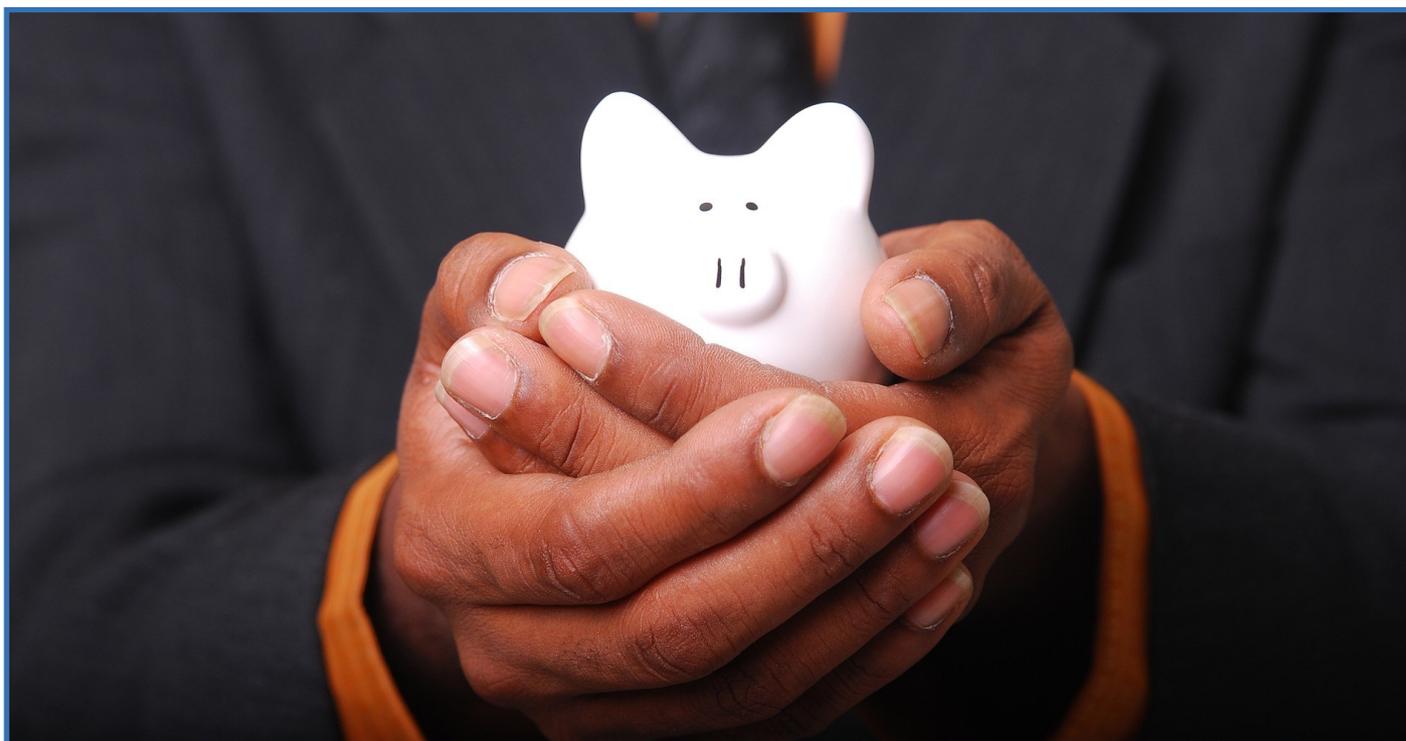
Décret n° 2021-406 du 8 avril 2021 portant attribution de points d'indice majoré à certains personnels civils et militaires de l'Etat, personnels des collectivités territoriales et des établissements publics de santé

Le décret du 08 avril 2021 vient attribuer des points d'indice majoré différenciés pour **les indices bruts 354 à 361** afin de tenir compte de la revalorisation du SMIC de 0,99%, qui a atteint au 1er janvier 2021 le montant de 1 554.58€ bruts mensuels.

Le texte vient ainsi modifier le décret n°82-1105 du 23 décembre 1982 relatif aux indices de la fonction publique, en instituant **un nouveau barème**. Les modifications pour les indices bruts concernés sont mentionnées à l'annexe du [décret du 8 avril 2021](#).

Concernant les **fonctionnaires**, l'attribution est automatique, les arrêtés étant générés sur le logiciel AGIRHE, conséquence du déroulement de carrière.

Concernant les **agents contractuels**, ceux-ci ne bénéficiant pas du déroulement de carrière, un avenant au contrat doit intervenir dès lors que l'intéressé est rémunéré sur l'un des indices brut visés par une revalorisation de l'indice majoré. Le modèle est disponible sur notre site internet 51.cdgplus.fr, rubrique [modèles d'actes](#) > avenant au contrat.





Prolongation de la suspension de la journée de carence

Décret n° 2021-385 du 2 avril 2021 modifiant le décret n° 2021-15 du 8 janvier 2021 relatif à la suspension du jour de carence au titre des congés de maladie directement en lien avec la covid-19 accordés aux agents publics et à certains salariés



L'article 217 de la loi de finances pour 2021 avait initialement prévue la **suspension de la journée de carence au 1er janvier 2021**, et ce jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.

Le décret n° 2021-15 du 8 janvier 2021 précise les modalités de mise en œuvre de la suspension du jour de carence.

Sont concernés **les agents publics**, à savoir :

- Les fonctionnaires, affiliés à la CNRACL ou à l'IRCANTEC,
- Les fonctionnaires stagiaires,
- Les contractuels de droit public.

Cette dérogation ne peut être appliquée que pour les traitements afférents aux congés de maladie directement **en lien avec le covid-19**.

L'agent public qui a effectué un test positif de détection du SARS-CoV-2 par RT-PCR ou par détection antigénique inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale est placé en

congé de **maladie sans retenue de 1/30ème au titre de la journée de carence** sous réserve d'avoir transmis à son employeur **l'arrêt de travail dérogatoire établi par l'assurance maladie**.

L'arrêt de travail dérogatoire est établi par l'assurance maladie après déclaration par l'agent en ligne via le téléservice mis en place à cet effet par la Caisse nationale de l'assurance maladie.

La suspension du jour de carence était initialement en vigueur du 10 janvier 2021 jusqu'au 31 mars 2021 inclus.

Le décret n° 2021-385 du 2 avril 2021 prolonge la suspension du jour de carence en cas de pathologie directement liée à la covid-19 **jusqu'au 1er juin 2021**.

Les conditions de suspension restent inchangées.



Interdiction des inscriptions multiples à un concours de la fonction publique territoriale

Décret n° 2021-376 du 31 mars 2021 pris en application de l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale en vue de limiter l'inscription d'un candidat à un concours permettant l'accès à un emploi du même grade organisé simultanément par plusieurs centres de gestion

En application de l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, modifié par l'article 89 de [la loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique, le décret du 31 mars 2021 prévoit le dispositif mis en place pour limiter l'inscription multiple d'un candidat à un même concours, **dont les épreuves sont organisées simultanément par plusieurs centres de gestion**, pour l'accès à un même

grade de l'un des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

La finalité est d'éviter que les candidats s'inscrivent dans plusieurs départements, puis choisissent le département où composer, au vu du nombre de postes ouverts et de la probabilité de réussir dans chaque département.

Prolongation de l'aide financière pour l'apprentissage dans le secteur public

Décret n° 2021-340 du 29 mars 2021 modifiant le décret n° 2020-1622 du 18 décembre 2020 relatif aux modalités de versement de l'aide financière exceptionnelle pour le recrutement d'apprentis par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant

Le décret n°2020-1622 du 18 décembre 2020, publié au Journal Officiel du 20 décembre 2020, institue une **aide financière exceptionnelle pour le recrutement d'apprentis** par les collectivités territoriales et établissements publics en relevant.

L'aide exceptionnelle forfaitaire est fixée à **3 000€**, versée en une seule fois, pour chaque contrat d'apprentissage conclu initialement entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021.

Le décret n° 2021-340 du 29 mars 2021 modifie la période d'éligibilité à l'aide financière exceptionnelle pour le recrutement des apprentis par les collectivités territoriales et les

établissements publics en relevant pour l'étendre aux contrats d'apprentissage **conclus jusqu'au 31 décembre 2021**.

Pour rappel, la gestion administrative, technique et financière de l'aide exceptionnelle est assurée par l'agence de services et de paiement pour le compte de l'État.

Le CNFPT participe au financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités et établissements publics à hauteur de 50%.

Les 50% restants des frais de formation sont à la charge de la collectivité.



Modification temporaire du calcul du capital décès

Décret n° 2020-1622 du 18 décembre 2020 relatif aux modalités de versement de l'aide financière exceptionnelle pour le recrutement d'apprentis par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant

Le décret du 17 février 2021 instaure, pour l'année 2021, des règles dérogatoires pour le calcul du **capital décès** versé aux ayants droit de l'agent public décédé, affiliés à la CNRACL ou à l'IRCANTEC.

Concernant les agents fonctionnaires affiliés à la CNRACL décédés **après l'âge légal de départ à la retraite**, le capital décès représente 1/4 de la dernière rémunération brute annuelle du fonctionnaire décédé. Si le décès est intervenu avant 2021, le montant est forfaitaire et équivaut au montant du capital décès prévu par le régime général.

Concernant les mêmes agents décédés **avant l'âge légal de départ à la retraite**, le montant du capital décès est égal à la dernière rémunération brute annuelle du fonctionnaire décédé. Si le décès est intervenu avant 2021, le montant est équivalent à 4 fois le montant du capital décès prévu par le régime général.

Enfin, lorsque le décès **résulte d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle**, le capital décès correspond à la dernière rémunération brute annuelle du fonctionnaire. Si le décès est intervenu avant 2021, le capital décès est égal à 12 fois le montant du dernier traitement indiciaire brut mensuel.

Dans ces trois hypothèses, le traitement à prendre en considération est celui afférent à **l'indice détenu par le fonctionnaire au jour de son décès**.

Le décret modifie le montant du capital décès des agents relevant du **régime général** (fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps

non complet inférieur à 17h30 et agents contractuels) à la charge de l'IRCANTEC.

Le montant du capital décès est à ce titre égal à la somme des émoluments des douze mois précédant la date du décès, desquels est retranché le montant du capital décès servi par le régime général de la sécurité sociale (sauf si le montant du capital décès est inférieur au montant du capital prévu à l'article 10 du décret n°70-1277 du 23 décembre 1970 (à savoir 75 % des émoluments des douze mois précédant la date du décès)).

Les règles de calcul dérogatoire s'appliquent aux capitaux décès versés aux ayants droit du fonctionnaire **décédé entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021**. Le décret, entré en vigueur le 19 février 2021, s'applique rétroactivement.





Complément de traitement indiciaire

Décret n° 2021-166 du 16 février 2021 étendant le bénéfice du complément de traitement indiciaire à certains agents publics en application de l'article 48 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021

Les fonctionnaires exerçant leurs fonctions au sein des **établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD)** créés ou gérés par des collectivités territoriales ou leurs groupements, bénéficient d'un complément de traitement indiciaire.

Le montant du complément est fixé comme suit :

- **24 points d'indice majoré** au 1er septembre 2020,
- **49 points d'indice majoré** au 1er décembre 2020.

Les agents contractuels perçoivent une **indemnité équivalente** au complément de traitement indiciaire dont le montant est identique aux points d'indice majoré, déduction faite des cotisations salariales et des

prélèvements sociaux.

Le complément de traitement indiciaire est versé mensuellement à terme échu. Il est réduit, le cas échéant, dans les **mêmes proportions que le traitement**.

Pour les agents exerçant leur activité dans plusieurs structures, le complément de traitement indiciaire est **calculé au prorata** du temps accompli dans les structures ouvrant droit à son versement.

Le montant du complément de traitement indiciaire est exclu de l'assiette de tout autre élément de rémunération calculé en proportion ou en pourcentage du traitement indiciaire.

Les dispositions du décret s'appliquent rétroactivement à compter de **septembre 2020**.





Position statutaire du fonctionnaire en cas de saisine du comité médical supérieur

Conseil d'Etat, 26 janvier 2021, n°430790

Lorsque le comité médical supérieur est saisi d'une contestation de l'avis du comité médical départemental, il appartient à l'autorité territoriale de prendre une **décision provisoire dans l'attente de son avis** pour placer le fonctionnaire dans une position conforme à son statut.

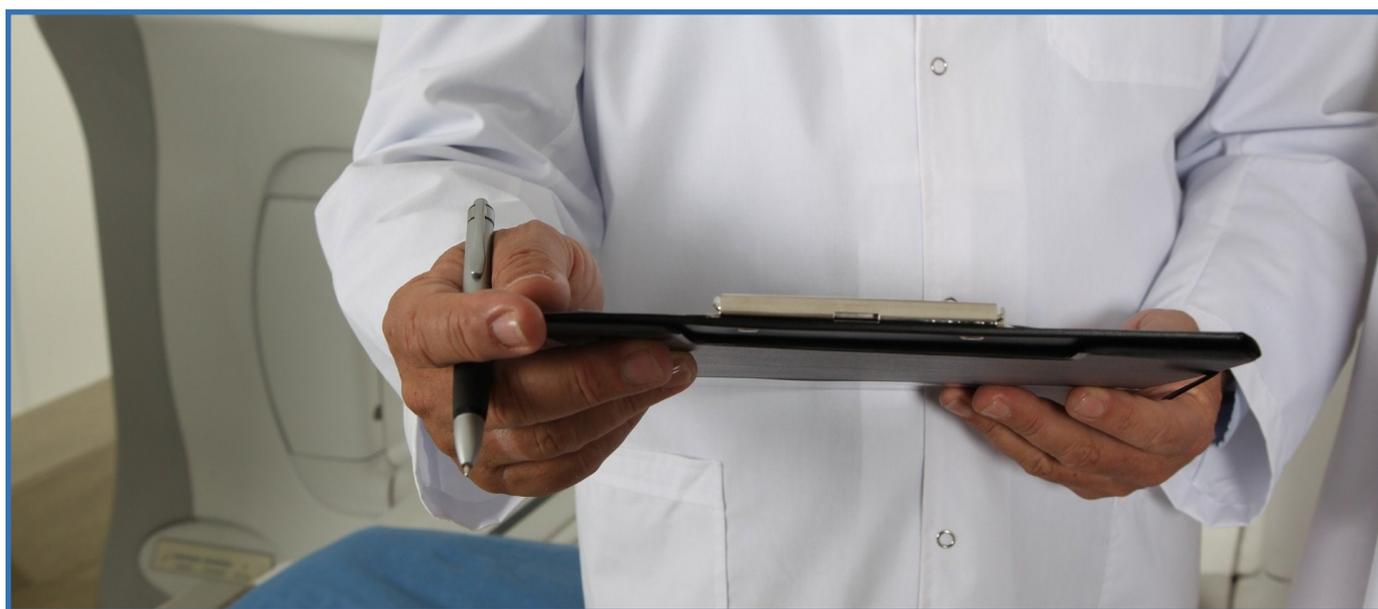
Si l'agent a épuisé ses droits à congés de maladie et ne peut reprendre le service en raison de l'avis défavorable du comité médical, la circonstance que l'administration ait saisi le comité médical supérieur ne fait pas obstacle au placement, par une décision à caractère provisoire, **en disponibilité d'office**.

L'autorité territoriale devra cependant **régulariser ultérieurement** la situation administrative de l'intéressé par une décision définitive, y compris pendant la période couverte par la décision provisoire.

Ce placement provisoire en disponibilité d'office n'est pas soumis à l'avis d'une instance médicale, la décision provisoire étant prise **dans l'attente** de l'avis du comité médical supérieur.

Pour rappel, dans l'attente de la décision définitive de l'autorité territoriale, l'agent a droit au **maintien du paiement du demi-traitement**, conformément aux articles 17 et 37 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987.

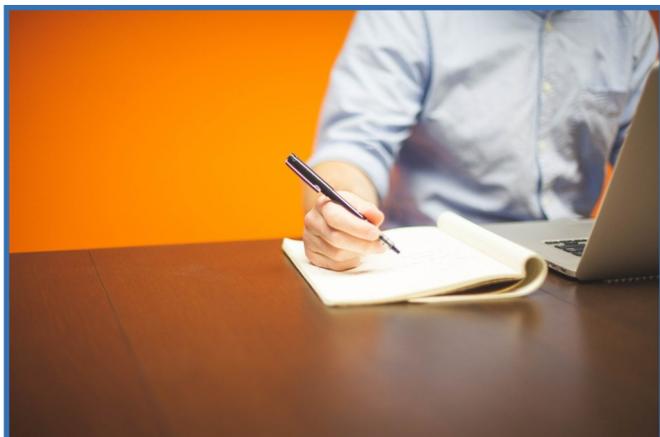
Le demi-traitement versé à ce titre ne présente pas un caractère provisoire et reste **acquis** à l'agent alors même que celui-ci est placé rétroactivement dans une position statutaire qui n'ouvre pas par elle-même droit au versement d'un demi-traitement (Conseil d'Etat, 9 novembre 2018, n° 412684)





Décharge de fonctions au terme normal d'un détachement sur emploi fonctionnel

Conseil d'Etat, 26 janvier 2021, n°439819



Aux termes de l'article 53 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, lorsqu'il est mis fin au détachement d'un fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel, et que la réaffectation sur un emploi correspondant au grade de l'intéressé est impossible, celui-ci peut demander à la collectivité ou l'établissement dans lequel il occupait l'emploi fonctionnel soit à être reclassé, soit à bénéficier, de droit, du congé spécial, soit à percevoir une indemnité de licenciement.

Aux termes de l'article 99 de la loi susvisée, « *les collectivités ou établissements dans lesquels des fonctionnaires territoriaux occupent un emploi fonctionnel visé à l'article 53 ont la faculté d'accorder, sur demande des intéressés, un congé spécial d'une durée maximale de cinq ans dans des conditions fixées par décret* ».

Il résulte de ces dispositions que lorsqu'il est mis fin au détachement d'un fonctionnaire territorial sur un emploi fonctionnel, **à l'initiative de la collectivité ou de l'établissement** au sein de laquelle ou duquel il est détaché sur un tel emploi, que cette fin de fonctions intervienne **avant le terme normal du détachement ou résulte de l'absence de renouvellement de celui-ci**, ce fonctionnaire est en principe réintégré dans son corps ou cadre d'emplois et réaffecté à la **première vacance ou création d'emploi dans un emploi correspondant à son grade** relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine. Si sa collectivité ou son établissement d'origine n'est pas en mesure, à la date à laquelle la fin du détachement prend effet, de le réaffecter sur un tel emploi, **le fonctionnaire est en droit**, dans les conditions prévues par l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984, de demander à la collectivité ou à l'établissement dans lequel il occupait l'emploi fonctionnel à bénéficier, notamment, d'un congé spécial.

Le congé spécial ne peut être refusé au seul motif qu'il n'avait pas été mis fin de façon anticipée au détachement.

Il appartient par ailleurs à l'autorité territoriale, à la fin du détachement, de **proroger le détachement de l'intéressé** de la durée nécessaire pour permettre l'application des garanties procédurales susvisées.



Manquement aux obligations de sécurité et procédure disciplinaire

CAA de Paris, 11 février 2021, 18PA03954

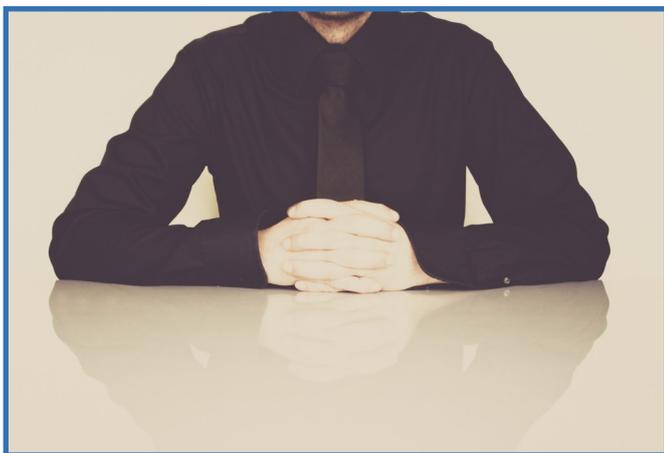
Est justifié l'engagement d'une procédure disciplinaire et la mesure de suspension à l'égard d'un agent **qui refuse de porter son équipement de sécurité** et d'effectuer son travail, constituant de fait un manquement à l'obligation d'obéissance hiérarchique.

Il apparaît en outre que le fonctionnement des services de la collectivité a été **gravement perturbé** par le comportement de l'intéressé, ses collègues ayant été contraints de le remplacer pour assurer, en toute sécurité, ses missions.



Mauvaises pratiques managériales et procédure disciplinaire

CAA de Versailles, 21 janvier 2021, 19VE01849-20VE00140



En l'espèce, un agent contractuel a fait preuve d'un **comportement autoritaire** à l'égard des agents placés sous son autorité, a exercé un contrôle excessivement étroit de ses collaborateurs qui a conduit à un climat de travail dégradé et qui a excédé les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.

L'intéressé a fait notamment un usage excessif des messages électroniques et a procédé à des relances systématiques des agents à des intervalles très réduits. En outre, cette méthode lui a été reprochée par le passé sans que l'intéressée modifie ses habitudes de travail.

Les **défaillances** de l'agent dans l'exercice de ses fonctions d'encadrement sont fautives et justifient le prononcé d'une sanction disciplinaire.

Eu égard cependant aux évaluations professionnelles favorable dont a bénéficié l'agent sur une période continue, à l'absence de sanction par le passé ainsi qu'à l'absence de lien établi entre l'état de santé des agents et son comportement, la sanction du licenciement disciplinaire était **disproportionnée** à la gravité des faits.



Responsabilité de l'agent et altération de sa santé mentale

CAA de Marseille, 19 janvier 2021, n°19MA00735

En l'espèce, une révocation disciplinaire a été prononcée à l'égard d'un agent ayant tenu à de nombreuses reprises des propos outranciers à caractère sexuel à l'égard d'une collègue, de sa supérieure et d'une élue.

Par ailleurs, il lui est également reproché d'avoir exercé un **harcèlement** à l'encontre de ces mêmes personnes par l'envoi d'un grand nombre de courriers électroniques comminatoires en donnant des ordres perturbant le bon fonctionnement du service,

alors que l'intéressé était dépourvu de tout pouvoir hiérarchique.

Cependant, l'agent a été **diagnostiqué comme souffrant de troubles bipolaires**, constatés à plusieurs reprises et se caractérisant notamment par une perte de contrôle extrême dans le comportement. Dans ces conditions, compte tenu de **l'état de santé du requérant**, de nature à altérer son discernement, l'autorité disciplinaire a prononcé une **sanction hors de proportion** avec les fautes commises.

Courriel et dossier individuel d'un agent

CAA de Bordeaux, 11 janvier 2021, n°19BX02823



Conformément à l'article 18 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, « *Le dossier du fonctionnaire doit comporter toutes les pièces intéressantes la situation administrative de l'intéressé, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité* ».

Le juge administratif admet qu'un **courriel**, contenant seulement des observations se rapportant à la situation administrative de l'agent, aux missions qui lui ont été confiées, aux conditions d'exercice de ses fonctions et à sa manière de service, rédigé par le supérieur hiérarchique de l'intéressé à l'attention du service de médecine de prévention, **peut figurer dans le dossier individuel du fonctionnaire**, qui ne peut valablement en demander son retrait.

La présence de ce courriel n'est pas prohibée et ne constitue pas une sanction disciplinaire déguisée et n'impliquait pas la saisine de la commission administrative paritaire.



Mobilité interne : légalité d'une condition d'ancienneté

CAA de Nantes, 8 janvier 2021, 19NT00819

Dans le cadre d'un mouvement interne, une fonctionnaire en poste s'est vue refuser sa candidature, au motif qu'une ancienneté de deux ans sur son poste était exigée, conformément aux principes de mobilité au sein de la structure.

Le juge administratif estime en l'espèce qu'en faisant valoir que sa candidature n'a pas été mise en concurrence avec les autres candidatures en raison de l'application **d'une règle d'ancienneté requise** pour obtenir un

changement d'affectation interne, l'agent ne se prévaut d'aucune distinction entrant dans les cas de discrimination prévus par l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983.

Par ailleurs, ce refus constitue **une mesure d'ordre intérieur insusceptible de recours**.

Portée de l'obligation de reclassement

CAA de Marseille, 31 décembre 2020, n°19MA04005

En vertu d'un principe général de droit applicable aux agents contractuels de droit public, il appartient à l'autorité territoriale de **reclasser** dans un autre emploi, l'intéressé qui est atteint d'une inaptitude physique définitive à occuper son emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer son licenciement.

Toutefois, l'administration n'est pas tenue de rechercher un poste de reclassement, ni d'inviter l'agent à présenter une demande de reclassement lorsque, en raison de l'altération de son état de santé, l'intéressé **ne peut plus exercer d'activité** et ne peut faire l'objet de reclassement.

Par conséquent, en cas d'avis d'inaptitude définitive et absolue à toutes fonctions, l'autori-



té territoriale a compétence liée pour procéder au licenciement de l'agent.



Obligation de création d'un emploi par délibération

CAA de Paris, 10 décembre 2020, n°19PA00818

Conformément à l'article 34 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, « *les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement* ».

La définition des emplois communaux et la fixation de leur nombre sont des éléments de l'organisation des services communaux entrant dans la **compétence du conseil municipal**.

En l'espèce, la mutation interne prononcée par l'autorité territoriale d'un fonctionnaire n'a pas

été précédée d'une création de poste par le conseil municipal. Dès lors, cette **affectation est irrégulière**.

La circonstance que l'agent occupait déjà un emploi dans la commune et que le poste correspondrait à un **redéploiement budgétaire ne saurait pallier cette carence**.

Il est par ailleurs rappelé la nécessité d'affecter un agent à un poste dont les missions sont compatibles avec son grade.

Astreinte et disponibilité de l'agent

CAA de Nancy, 8 décembre 2020, n°19NC00518

Conformément à l'article 5 du décret n°2000-815 du 25 août 2000, « 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. »

En l'espèce, le juge administratif rappelle que l'astreinte implique, par définition, **la disponibilité entière et permanente de l'agent**. En ce sens, l'intervention tardive d'un agent, notamment lorsque l'obligation répondait à un besoin impératif, est constitutive d'une faute.

L'agent ne peut alléguer que cette tardiveté d'intervention n'est pas fautive du seul fait **qu'aucun temps d'intervention lors d'une astreinte n'a pas été préalablement défini**.

En l'espèce, il est en outre reproché à cet agent des faits de harcèlement moral, un manquement à son obligation d'obéissance hiérarchique ainsi que des vols justifiant la révocation disciplinaire.



Maintien du régime indemnitaire pendant un congé de longue maladie/ longue durée

CAA de Nancy, 17 novembre 2020, n°19NC00326



Conformément à l'article 1er du décret du 6 septembre 1991, « *le régime indemnitaire fixé par les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et les conseils d'administration (...) pour les différentes catégories de fonctionnaires territoriaux ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat (...)* ».

L'article 2 précise que « *l'assemblée délibérante (...) fixe, dans les limites de l'article 1er, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables aux fonctionnaires de ces collectivités ou établissements* ».

Il résulte de ces dispositions que les collectivités territoriales qui décident de mettre en place le RIFSEEP demeurent **libres de fixer les plafonds** applicables à chacune des parts, sous la seule réserve que leur somme ne dépasse pas le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes. Elles sont libres de déterminer **les critères d'attribution des primes**.

En vertu des dispositions statutaires et réglementaires, le fonctionnaire de l'Etat en congé de longue maladie ou de longue

durée n'a pas droit au maintien du versement des indemnités qui sont attachées à l'exercice des fonctions.

Si aucune disposition légale ou réglementaire ne prévoit le maintien du versement des indemnités attachées à l'exercice des fonctions pendant les périodes de congés de longue durée ou de longue maladie dans la fonction publique territoriale, **il n'y en a pas davantage qui fasse obstacle à ce qu'une collectivité territoriale puisse légalement**, lorsque des circonstances particulières lui paraissent le justifier, **procéder à un tel maintien**.

La circonstance que les conditions d'attribution de l'IFSE soient, de ce seul point de vue, plus avantageuses que celles dont bénéficient les agents de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes n'est pas, par elle-même, de nature à établir que la somme de la part IFSE et de la part CIA du RIFSEEP dépasseraient le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat, ni que, par conséquent, ce régime indemnitaire méconnaîtrait **le principe de parité entre les agents relevant des diverses fonctions publiques**.



Rappel des conditions de la mesure de suspension

CAA de Versailles, 12 novembre 2020, n°18VE02930—19VE00048

Conformément à l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983, « *En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline (...)* ».

La mesure provisoire de **suspension** ne présente pas par elle-même un caractère disciplinaire. Elle est uniquement destinée à **écarter temporairement un agent du service**, en attendant qu'il soit statué disciplinairement ou pénalement sur sa situation.

Elle peut être légalement prise dès lors que l'administration est en mesure d'articuler à l'encontre de l'intéressé des griefs qui **ont un caractère de vraisemblance suffisant** et qui permettent de présumer que celui-ci a **commis une faute grave**.

Elle n'a pas, en conséquence, à être précédée de la communication du dossier ni à être prise à la suite d'une procédure comportant les garanties de la procédure disciplinaire.

Indemnisation des congés annuels non pris en cas d'éviction disciplinaire

CAA de Marseille, 15 septembre 2020, n°18MA03537



La réglementation nationale pose le principe de l'interdiction d'une indemnisation des jours de congés annuels non pris par un fonctionnaire à l'article 5 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985. Cependant, cette disposition ne s'inscrit pas dans **la conformité du droit de l'Union Européenne**, favorable au report des congés

annuels non pris et d'une indemnisation le cas échéant.

La CJUE a dégagé un droit à indemnisation des jours de congés annuels d'un fonctionnaire qui fait valoir ses droits à la retraite sans avoir pu bénéficier de ses droits à congés annuels, en raison notamment d'un congé de maladie (CJUE C-337/10 du 3 mai 2012).

Lorsque la fin de la relation de travail a pour **origine le placement à la retraite pour motif disciplinaire ou la révocation**, l'autorité territoriale peut légalement **refuser l'indemnisation des congés annuels non pris** avant l'éviction du service.

« Peut-on recruter un agent par contrat sur le grade d'ATSEM sans le CAP petite enfance ? »

Sauf exception (profession réglementée, emploi de direction à recrutement direct, etc.) aucune disposition législative ou réglementaire, ni aucun principe général du droit **ne subordonne l'engagement d'un agent contractuel** par une collectivité territoriale, **à la détention par celui-ci des titres ou des diplômes nécessaires** pour être admis à participer au concours externe donnant accès aux emplois de titulaires relevant de la même catégorie (CAA Paris n° 06PA01959 du 3 juillet 2007; CAA Nantes n° 00NT01605 du 2 août 2002).

Ainsi, et dans la mesure où la profession d'ATSEM ne constitue pas une profession légalement réglementée, l'agent ne justifiant pas de la possession du certificat d'aptitude professionnelle « Petite Enfance » pourra être recruté par la collectivité territoriale en qualité de contractuel. La collectivité territoriale pourra s'appuyer, le cas échéant, sur son expérience professionnelle.

« Un fonctionnaire intercommunal peut-il être placé en disponibilité dans une seule de ses collectivités ? »

Pour rappel, l'agent intercommunal est celui exerçant ses fonctions **dans plusieurs collectivités ou établissements.**

Conformément à l'article 11 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet « *La mise en disponibilité d'un fonctionnaire territorial occupant des emplois à temps non complet dans plusieurs collectivités ou établissements est prononcée par décision conjointe des*

différentes autorités territoriales concernées. Elle cesse lors de la réintégration du fonctionnaire dans un emploi correspondant à son grade. ».

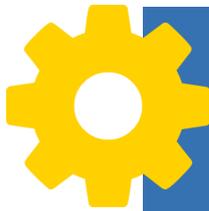
L'agent intercommunal déroule une **carrière unique** et ne peut valablement être placé dans deux positions statutaires distinctes. L'intéressé devra par conséquent recueillir un avis favorable de l'ensemble de ses collectivités territoriales, notamment lorsque la disponibilité est discrétionnaire (pour convenances personnelles; pour création ou reprise d'entreprise).

« Puis-je recruter un fonctionnaire sur un grade différent que celui qu'il détient mais relevant du même cadre d'emplois ? »

L'article 22 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet précise que lorsque le fonctionnaire nommés dans des emplois permanents à temps non complet pendant une durée supérieure ou égale à la moitié de la durée légale du travail (à savoir 17h30), mais avec un grade ou avec un échelon ou avec une ancienneté différents, il est intégré par arrêté conjoint des autorités concernées dans le

cadre d'emplois correspondant à ces emplois à l'échelon correspondant à l'indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui obtenu en pondérant les indices bruts auxquels le fonctionnaire était rémunéré dans chacun des emplois occupés par le nombre d'heures effectué dans chacun de ces emplois.

Le déroulement d'une carrière unique impliquerait donc de recruter l'intéressé **sur le même grade** relevant du cadre d'emplois dès lors que sa durée de travail est égale ou supérieure à 17h30.



Fiche pratique

Nomenclature statutaire et déroulement de carrière



Filière et catégorie hiérarchique

Filière : la filière désigne un secteur d'activité commun à des cadres d'emplois. Elles sont au nombre de 8 dans la fonction publique territoriale :

- filière administrative (adjoint administratif, rédacteur, attaché, administrateur)
- filière technique (adjoint technique, agent de maîtrise, technicien, ingénieur)
- filière sanitaire et sociale (auxiliaire de puériculture, agent spécialisé des écoles maternelles, éducateur de jeunes enfants, assistant socio-éducatif, etc.)
- filière culturelle (adjoint du patrimoine, professeur d'enseignement artistique, assistant de conservation, bibliothécaire, etc.)
- filière sportive (opérateur des activités physiques et sportives, éducateur des activités physiques et sportives, conseiller des activités physiques et sportives)
- filière police municipale (agent de police

municipale, directeur de police municipale, etc.)

- filière animation (adjoint d'animation, animateur)
- filière des sapeurs-pompiers professionnels (sapeur-pompier professionnel non officier, lieutenant de sapeur-pompier professionnel ...)

Catégorie hiérarchique : regroupement des cadres d'emplois selon le niveau de recrutement et la nature des fonctions. Il existe trois catégories A, B et C :

Catégorie A : direction, conception, management décisionnel, intermédiaire entre l'élu et les agents (niveau 6)

Catégorie B : emplois de technicien, de chargé de mission, encadrement de proximité et intermédiaire (niveau 4)

Catégorie C : majoritairement fonctions d'exécution, semi-encadrement (niveau 3)



Cadre d'emplois et grade

Le cadre d'emplois regroupe les agents soumis à un même statut particulier, se voyant par conséquent appliquer des règles communes.

Le statut particulier, défini par décret, détermine les règles de recrutement, d'avancement, de promotion, de mobilité et missions pouvant être confiées.

Le cadre d'emplois est subdivisé en grade. Le grade détenu par l'agent lui donne vocation à occuper différents emplois, dont les missions sont déterminées par le statut particulier.

Grade d'accès sans concours : permet de recruter

directement un candidat en qualité de fonctionnaire sans le bénéfice d'un concours.

Grade d'accès par concours : grade dont l'accès nécessite d'être lauréat d'un concours (échelle C1)

Grade d'avancement : accessible uniquement par avancement de grade, sur décision discrétionnaire de l'autorité territoriale, après réunion des conditions cumulatives d'ancienneté et d'échelon ou suite à examen professionnel.



Echelon

Chaque grade comprend plusieurs échelons qui forment l'échelle indiciaire. Chaque échelon est assorti d'une durée de services nécessaire pour évoluer à l'échelon immédiatement supérieur.

L'échelon détermine la rémunération principale du fonctionnaire. Chaque échelon correspond à un indice brut (indice de carrière) et un indice majoré (indice de rémunération).

En principe l'accès au grade s'effectue sur le 1er échelon, puis l'avancement intervient de droit et automatiquement par durée unique d'un échelon à l'autre.

Toutefois, l'accès au grade peut aussi s'effectuer sur un échelon autre que le premier, notamment si le fonctionnaire fait valoir une reprise d'ancienneté lors de sa nomination.



Avancement de grade

L'avancement de grade est la promotion au choix d'un agent à un grade supérieur au sein d'un même cadre d'emplois.

Exemples: Adjoint administratif → Adjoint administratif principal de 2ème classe → Adjoint administratif principal de 1ère classe

Le but de l'avancement de grade étant de faire évoluer un agent dans son cadre d'emplois,

L'avancement de grade est subordonné :

- soit **UNIQUEMENT** à l'ancienneté de l'agent (grade et/ou échelon),
- soit à son ancienneté **ET** à la réussite à un examen professionnel.

L'avancement de grade n'est pas automatique dans la mesure où les agents ne disposent pas d'un droit.

L'avancement de grade relève depuis le 1er janvier 2021 de la seule responsabilité et décision de l'autorité territoriale, en application des critères arrêtés au titre des lignes directrices de gestion retenues en la matière.

Les conditions individuelles détaillées par les statuts particuliers des divers cadres d'emplois de meurent applicables, ainsi que la détermination des taux de promotion après avis du Comité technique.

Ainsi, aucun avancement de grade ne pourra être prononcé avant détermination des lignes directrices de gestion au niveau local.



Promotion interne

La promotion interne est une voie dérogatoire au concours offrant une évolution vers la catégorie hiérarchique supérieure (exemple : rédacteur → attaché) ou vers un autre cadre d'emplois (exemple : adjoint technique → agent de maîtrise).

Dans le cadre du nouveau formalisme introduit par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, les lignes directrices de gestion (LDG) en matière de

promotion interne sont élaborées par le Président du Centre de Gestion, après consultation de son comité technique (CT) et des CT locaux placés auprès des collectivités et établissements publics qui lui sont affiliés.

Illustration d'un déroulement de carrière

Filière : administrative
 Catégorie : C
 Cadre d'emplois : adjoints administratifs territoriaux

Adjoint administratif territorial (C1)

12 échelons

Avancement de grade : Après examen professionnel, avoir atteint le 4ème échelon et comptant 3 ans de services effectifs dans ce grade.

Par la voie du choix, au moins un an d'ancienneté dans le 5ème échelon et comptant au moins 8 ans de services effectifs dans ce grade

Adjoint administratif territorial principal de 2ème classe (C2)

12 échelons

Avancement de grade : Adjoints Administratifs Principaux de 2ème classe justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans le 4ème échelon et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans ce grade

Adjoint administratif territorial principal de 1ère classe (C2)

10 échelons

Grade d'accès sans concours

Délibération portant création d'un emploi permanent + Déclaration de vacance d'emplois
 Arrêté portant recrutement en qualité de stagiaire

Concours :

Délibération portant création d'un emploi permanent + Déclaration de vacance d'emplois
 Arrêté portant recrutement en qualité de stagiaire

Avancement de grade :

Délibération portant création d'un emploi permanent + Pas de déclaration de vacance d'emplois
 Arrêté portant nomination sur le nouveau grade

Pas de concours

Avancement de grade :

Délibération portant création d'un emploi permanent + Pas de déclaration de vacance d'emplois
 Arrêté portant nomination sur le nouveau grade

Missions pouvant être occupées par les agents relevant des différents grade du corps d'emplois déterminés par le statut particulier : Décret n°2006-1690 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux

<p>Adjoints administratifs</p>	<ul style="list-style-type: none"> • chargés de tâches administratives d'exécution, qui supposent la connaissance et comportent l'application de règles administratives et comptables • chargés d'effectuer divers travaux de bureautique et être affectés à l'utilisation des matériels de télécommunication • chargés d'effectuer des enquêtes administratives et d'établir des rapports nécessaires à l'instruction de dossiers • être chargés de placer les usagers d'emplacements publics, de calculer et de percevoir le montant des redevances exigibles de ces usagers
<p>Adjoints administratifs principaux de 2ème classe et de 1ère classe</p>	<ul style="list-style-type: none"> • fonctions d'accueil et les travaux de guichet, la correspondance administrative et les travaux de comptabilité • participer à la mise en œuvre de l'action de la collectivité dans les domaines économique, social, culturel et sportif • chargés de la constitution, de la mise à jour et de l'exploitation de la documentation ainsi que de travaux d'ordre • centraliser les redevances exigibles des usagers et en assurer eux-mêmes la perception • chargés d'assurer la bonne utilisation des matériels de télécommunication • chargés du secrétariat de mairie dans une commune de moins de 2 000 habitants • coordination de l'activité d'adjoints administratifs territoriaux du premier grade



Titulaires du grade d'adjoint administratif principal de 1re classe et comptant au moins dix ans de services publics effectifs, dont cinq années dans ce cadre d'emplois en position d'activité ou de détachement.

Titulaires du grade d'adjoint administratif principal de 2ème classe ou de 1ère classe comptant au moins huit ans de services publics effectifs, dont quatre années au titre de l'exercice des fonctions de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants