

ACTUS RH 51

Actualité juridique et statutaire du Centre de Gestion de la Marne



N°72 – Juin 2021



Dossier : RAPPEL : Mise en œuvre obligatoire du dispositif de signalement (p.3)

Également dans ce numéro

Prorogation des règles dérogatoires de formation et de titularisation (p.6)

Temps de travail individuel pour les agents relevant du même service (p.10)

Recours abusif au CDD : indemnisation des périodes d'interruption (p.16)

Fiche procédure : Dispositif de signalement (p.20)

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

- **RAPPEL**—Mise en œuvre obligatoire du dispositif de signalement



Les textes officiels

6

- **Renfort des dispositifs de formation**
- **Prorogation des règles dérogatoires de formation et de titularisation**
- **Régime indemnitaire—filière artistique**
- **Don de jours de repos au bénéfice des parents d'enfants décédés**



La jurisprudence

11

- **Accès aux données médicales et atteinte à la vie privée**
- **Suspension des règles de calcul de l'allocation chômage**
- **Temps de travail individuel pour les agents relevant du même service**
- **Accident de trajet**
- **Non renouvellement et allocation chômage**
- **Maintien en activité après l'âge limite de départ à la retraite**
- **Non renouvellement et entretien préalable obligatoire**
- **Travailleur handicapé et non renouvellement**
- **Obligation de réintégration suite à une disponibilité**
- **Demi-traitement dans l'attente d'une décision administrative**
- **Abandon de poste et dysfonctionnement du service postal**
- **Recours abusif au CDD : indemnisation des périodes d'interruption**
- **Accompagnement psychologique pris en charge dans le cadre d'un CITIS**



Vos questions

Nos réponses

17



Fiche pratique

Egalité professionnelle et
LTFP

18



Fiche procédure

Dispositif de signalement

20



RAPPEL—Mise en œuvre obligatoire du dispositif de signalement



Depuis le 1er mai 2020, toutes les collectivités territoriales et établissements publics, quelque soit leur seuil démographique ou le nombre d'agents, sont astreints de mettre en place un **dispositif de signalement**.

Présentation générale du dispositif de signalement

Le dispositif doit permettre de recueillir les signalements des agents s'estimant victimes ou témoins des faits de :

- Violence,
- Harcèlement moral,
- Harcèlement sexuel,
- Agissements sexistes,
- Discrimination.

Il comporte trois procédures distinctes :

- Procédure de **recueil des signalements** effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements,
- Procédure d'orientation des agents vers les services et professionnels compétents chargés de leur **accompagnement et de leur soutien**,
- Procédure d'orientation des agents vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le **traitement des faits signalés**, notamment par la

réalisation d'une enquête.

Modalités de mise en œuvre

Les procédures relatives au dispositif de signalement sont fixées, après avis du **comité technique**, par **décision de l'autorité territoriale**.

Le dispositif de signalement peut être **mutualisé** par voie de convention entre plusieurs collectivités et établissements publics.

Il peut également être confié au **centre de gestion**.

L'acte instituant chacune des procédures doit préciser les modalités selon lesquelles l'auteur du signalement :

- Adresse son signalement,
- Fournit les faits ainsi que, s'il en dispose, les informations ou documents, quels que soient leur forme ou leur support, de nature à étayer son signalement,
- Fournit les éléments permettant, le cas échéant, un échange avec le destinataire du signalement,

Certaines mentions propres à chacune des procédures doivent également figurer, en complément des mentions générales précitées (voir la fiche procédure de ce numéro, p.20).



DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

Garanties accordées à l'agent

L'autorité territoriale procède, par tout moyen, à une **information** des agents de ce dispositif de signalement, des procédures déterminées et des modalités d'accès.

Lorsque le dispositif de signalement est mutualisé, ou confié à un centre de gestion, cette information est à la charge de chacune des autorités territoriales pour les agents placés sous leur autorité.

Le dispositif de signalement doit permettre de garantir **la stricte confidentialité** des informations communiquées aux agents, victimes, témoins ou auteurs des actes et agissements, y compris en cas de communication aux personnes ayant besoin d'en connaître pour le traitement de la situation

Délégation au Centre de Gestion

Le dispositif peut également être confié aux centres de gestion, conformément à l'article 26-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, selon lequel «*Les centres de gestion mettent en place, pour le compte des collectivités territoriales et*

de leurs établissements publics qui en font la demande, le dispositif de signalement prévu à l'article 6 quater A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée».

La mise en place du dispositif de signalement relève du **pouvoir exclusif de l'autorité territoriale**. Par conséquent, les collectivités affiliées peuvent, par décision de l'autorité territoriale, adhérer au dispositif de signalement institué par le Centre de Gestion.

La convention précède l'arrêté d'adhésion, transmis pour information au Comité technique.

La cellule de signalement proposée par le Centre de Gestion de la Marne est mise à disposition des collectivités et établissements publics affiliés dans le cadre de la cotisation additionnelle pour l'exercice 2021.

Ces conditions tarifaires **seront revues annuellement**, dans le cadre du vote des taux et des tarifs applicables aux collectivités.



Une rubrique dédiée à cette nouvelle mission, comprenant notamment une plaquette d'information récapitulative à l'attention des collectivités et établissements publics, est ouverte sur notre site internet : [Dispositif de signalement](#).

Nos services vous invitent par ailleurs à consulter la circulaire [n°2021_04](#).



Renfort des dispositifs de formation

Ordonnance n° 2021-658 du 26 mai 2021 renforçant la formation de certains agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle



L'ordonnance du 26 mai 2021 introduit un article **22 quinquies dans la loi du 13 juillet 1983** afin de favoriser l'évolution professionnelle des fonctionnaires :

- Appartenant à un **cadre d'emplois de catégorie C** et n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou titre professionnel, dont le niveau sera déterminé par décret,
- Appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L.5212-13 du Code du travail, à savoir **les personnes reconnues travailleurs handicapés ou bénéficiant d'une pension d'invalidité ou d'une rente**,
- Pour lesquels il est constaté, après avis du médecin de prévention, qu'il est particulièrement exposé, compte tenu de sa situation professionnelle individuelle, à un risque **d'usure professionnelle**.

Dans cette perspective, les agents relevant des catégories susvisées :

- Dispose d'un **accès prioritaire** à des actions de formation et l'accompagnement personnalisé,
- Bénéficie, lors du bénéfice d'un **congé de formation professionnelle**, d'une **majoration** de la durée de ce congé et de la rémunération qui lui est attachée,
- Peut bénéficier, en cas de congé pour bilan de compétences ou pour validation des acquis de l'expérience, de conditions d'accès et d'une durée de congé **adaptées**,
- Peut bénéficier, en cas de nécessité d'exercer un nouveau métier constatée d'un commun accord avec l'administration, d'un **congé de transition professionnelle** d'une durée maximale d'un an lui permettant de suivre les actions de formation nécessaires.

Un **décret en Conseil d'Etat** précisera les modalités de ces différents dispositifs.



Prorogation des règles dérogatoires de formation et de titularisation

Décret n°2021-706 du 2 juin 2021 fixant à titre temporaire des règles dérogatoires de formation et de titularisation de certains fonctionnaires territoriaux en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19

Le décret n° 2021-706 du 2 juin 2021 proroge le dispositif permettant **la titularisation** de certains fonctionnaires territoriaux stagiaires qui n'auraient pas pu réaliser la formation d'intégration au cours de leur année de stage en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19.

Lorsque la titularisation d'un fonctionnaire stagiaire doit intervenir **au plus tard le 31 octobre 2021**, il n'est pas subordonné à l'obligation de suivi de la formation d'intégration si cette dernière n'a pu se dérouler, en tout ou partie, avant le 31 octobre 2021.

Dans ce cas, la formation d'intégration est réalisée **avant le 30 juin 2022**.

Aucune disposition ne détermine le régime applicable aux **agents contractuels** recrutés sur le fondement de l'article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 dits «travailleurs handicapés». Les contractuels dépendant de ce régime dérogatoire sont astreints à suivre les mêmes formations d'intégration avant leur titularisation. Le report dérogatoire de la formation d'intégration semblerait s'appliquer par analogie pour ces agents.





Régime indemnitaire—filère artistique

Décret n° 2021-276 du 12 mars 2021 instituant une prime d'attractivité pour certains personnels enseignants et d'éducation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale ainsi que pour certains psychologues de l'éducation nationale

Décret n° 2020-1524 du 5 décembre 2020 portant création d'une prime d'équipement informatique allouée aux personnels enseignants relevant du ministère chargé de l'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale

Le décret du 12 mars 2021 institue **une prime d'attractivité** pour certains personnels enseignants et d'éducation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale.

Par application du principe de parité entre la fonction publique d'Etat et la fonction publique territoriale, et au regard des **équivalences** entre corps et cadres d'emplois déterminées par le décret n°91-875 du 6 septembre 1991, les agents relevant des cadres d'emplois des **professeurs d'enseignement artistique** et des **assistants d'enseignement artistique** peuvent prétendre au versement de cette prime.

Sont éligibles, à ce titre, les fonctionnaires réunissant les conditions cumulatives suivantes :

- Appartenir au premier grade de leur cadre d'emplois, à savoir professeur d'enseignement artistique de classe normale et assistance d'enseignement artistique,
- Avoir accompli la période de stage,
- Être classé entre le 2ème et le 7ème échelon.

Les agents contractuels peuvent y prétendre dès lors qu'ils détiennent un indice brut égal ou inférieur à 591.

La prime **est modulée en fonction de l'échelon pour les fonctionnaires ou de l'indice brut détenu pour les agents contractuels**, le montant annuel brut étant déterminé par **[l'arrêté du 12](#)**

[mars 2021](#).

La prime est versée mensuellement à terme échu. Le versement suit les **mêmes règles que celles applicables pour le calcul du traitement**.

Les dispositions entrent en vigueur au 1er mai 2021. Le régime de cette indemnité doit être déterminé par **délibération** après **avis du comité technique** compétent.

Par ailleurs, un décret du 5 décembre 2020 ouvre la possibilité, pour les professeurs et assistants d'enseignement artistique territoriaux, de verser **annuellement une prime d'équipement informatique**, dont le montant forfaitaire est fixé à 176€ (**[arrêté du 5 décembre 2020](#)**).

Pour être éligible, les agents contractuels doivent bénéficier d'un engagement contractuel supérieur à un an.

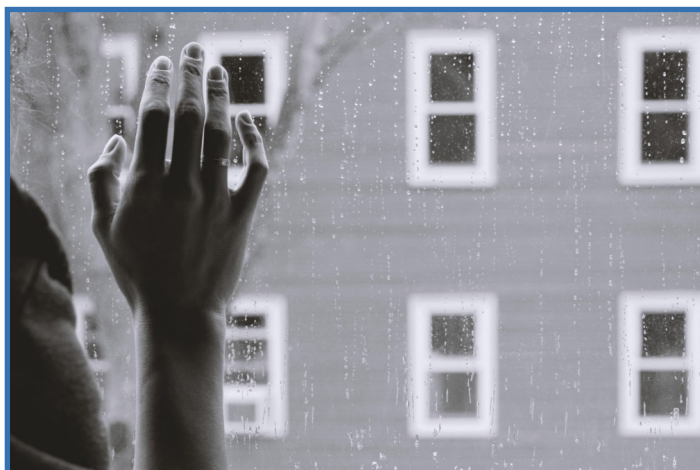
La prime est versée **annuellement aux personnels en fonction au 1er janvier 2021**. Le décret du 5 décembre 2020 est entré en vigueur le 1er janvier 2021.

Une délibération, après avis du comité technique, est également nécessaire pour le versement de cette indemnité.



Don de jours de repos au bénéfice des parents d'enfants décédés

Décret n° 2021-259 du 9 mars 2021 élargissant au bénéfice des parents d'enfants décédés le dispositif de don de jours de repos non pris



Le décret n°2015-580 du 28 mai 2015 détermine le régime du don de jours de congés ou d'aménagement et de réduction du temps de travail (RTT) dans la fonction publique territoriale.

En vertu de l'article 1er du décret susvisé, un agent public peut, sur sa demande, **renoncer anonymement et sans contrepartie** à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un agent public, qui :

- Assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants,
- Vient en aide à une personne proche atteinte d'une perte d'autonomie d'une

particulière gravité ou présentant un handicap, mentionnée notamment à l'article L. 3142-16 du Code du travail.

Le décret du 9 mars 2021 élargit le bénéfice du dispositif de don de jours de repos au **parent d'un enfant qui décède avant l'âge de vingt-cinq ans ou à l'agent qui assume la charge effective et permanente d'une personne qui décède avant cet âge.**

L'agent qui souhaite bénéficier d'un don de jours de repos formule sa demande par écrit auprès du service gestionnaire ou de l'autorité territoriale, accompagnée du certificat de décès et, lorsque celui-ci concerne une personne de moins de vingt cinq ans dont l'intéressé à la charge effective et permanente, d'une déclaration sur l'honneur attestant de cette prise en charge.

La durée du congé est plafonnée à **90 jours par enfant ou par personne concernée.**

Le congé pris au titre des jours donnés peut intervenir **pendant un an à compter de la date du décès**, et peut être **fractionné** sur demande de l'agent.

L'agent est informé dans un délai de quinze jours ouvrables suite à sa demande du bénéfice du don de jours de repos.



Accès aux données médicales et atteinte à la vie privée

Conseil Constitutionnel, QPC n°2021-917, 11 juin 2021

L'article 21 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 prévoit que, lorsque son incapacité de travail est consécutive à un accident ou à une maladie reconnus imputables au service, le fonctionnaire a droit à un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).

Dans sa rédaction issue de l'ordonnance du 25 novembre 2020, le paragraphe VIII de l'article 21 bis susvisé autorise les services administratifs de la collectivité ou de l'établissement à se faire communiquer par des **tiers les données médicales** d'un agent sollicitant l'octroi ou le renouvellement d'un tel congé, afin de s'assurer que l'agent public remplit les conditions fixées pour l'octroi de ce congé, et, en particulier, qu'aucun élément d'origine médicale n'est de nature à faire obstacle à la reconnaissance de l'imputabilité de l'accident ou de la maladie au service.

Le Conseil constitutionnel relève, d'une part, que ces éléments peuvent être transmis sans recueillir préalablement le **consentement** des agents intéressés et sans que le secret médical puisse leur être opposé et ce, à tout agent œuvrant au sein du service administratif de la

collectivité et dont la désignation n'est pas subordonnée à la délivrance d'une **habilitation** et dont les demandes de communication ne sont soumises à aucun contrôle particulier.

D'autre part, le juge constitutionnel relève que ces éléments peuvent être obtenus auprès de toute personne ou organisme.

Au regard de **l'atteinte disproportionnée au droit au respect de la vie**, le paragraphe VIII de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 est déclaré contraire à la Constitution.



Suspension des règles de calcul de l'allocation chômage

Conseil d'Etat, 22 juin 2021, n°452210

Dans une décision du 22 juin 2021, le Conseil d'Etat a suspendu le décret du 30 mars 2021 déterminant les nouvelles règles de calcul du montant de **l'allocation chômage** qui devait s'appliquer à compter du 1er juillet 2021, jugées moins favorables pour les agents alternant périodes d'emploi et d'inactivité.

Après cette ordonnance rendue en urgence, les recours « au fond » des syndicats contre le décret réformant l'assurance-chômage seront jugés par le Conseil d'Etat dans les mois à venir.



Temps de travail individuel pour les agents relevant du même service

Conseil d'Etat, 21 juin 2021, n°437768

.Aux termes de l'article 4 du décret du 25 août 2000, " *le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail.*

Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel de manière que la durée du travail soit conforme [aux 1607 heures/].

Une délibération, après avis du comité technique, définit les **cycles de travail** auxquels peuvent avoir recours les services et détermine, notamment, la durée des cycles, les bornes quotidiennes et hebdomadaires, les modalités de repos et de pause.

Ces cycles peuvent être définis **par service ou par nature de fonction**.

Le Conseil d'Etat estime que lorsqu'elle décide de mettre en place un **cycle de travail annuel** à l'intérieur duquel sont définis les horaires de

travail des agents de l'un de ses services, une collectivité territoriale (et le cas échéant un établissement public) est soumise à l'obligation de respecter les garanties minimales du temps de travail figurant à l'article 3 du décret susvisé. Cependant, elle n'est pas tenue de définir, **de manière uniforme**, à l'intérieur de ces limites, le temps de travail de l'ensemble des agents du service, ni même de ceux qui exercent les mêmes fonctions.

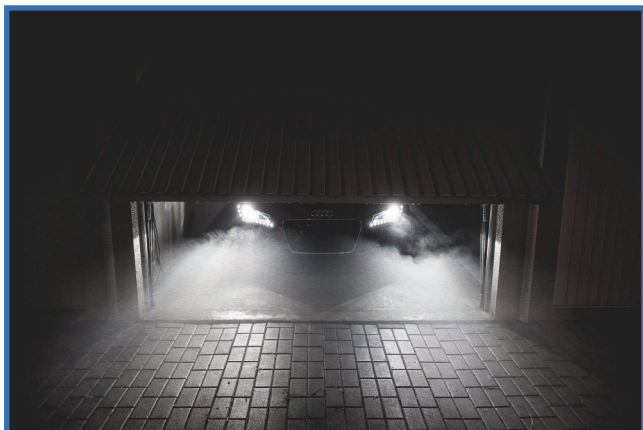
Par conséquent, les dispositions réglementaires en vigueur **ne font pas obstacles** à ce que soient élaborés, dans le cadre des cycles de travail définis, des plannings individuels mensuels fixant les horaires des agents, ni à ce que soient déterminées des bornes quotidiennes et hebdomadaires entre lesquelles les horaires de chaque agent sont susceptibles de varier.





Accident de trajet

Conseil d'Etat, 12 février 2021, n°430112



Est réputé constituer un **accident de trajet** et, par suite, revêtir le caractère d'accident survenu dans l'exercice des fonctions de l'agent public qui en est victime, tout accident qui se produit sur le **parcours habituel entre le lieu où s'accomplit son travail et sa résidence** et pendant la durée normale pour l'effectuer, sauf si un fait personnel de cet agent ou toute autre

circonstance particulière est de nature à détacher l'accident du service.

Toutefois, pour que soit reconnue l'existence d'un accident de trajet lors d'un départ vers le lieu de travail, il faut que **le trajet du domicile au lieu de destination ait commencé**. Tel n'est pas le cas lorsque l'intéressé se trouve encore, lors de l'accident, à l'intérieur de son domicile ou de sa propriété.

En l'espèce, alors même que l'intéressé avait sorti son véhicule sur la voie publique en vue de son départ et ne se trouvait à nouveau dans sa propriété que pour fermer la porte de son garage, l'accident survenu à ce moment précis ne peut revêtir la qualification d'accident de trajet imputable au service.

Non renouvellement et allocation chômage

CAA de Versailles, 31 mai 2021, n°20VE00222

Il appartient à l'autorité administrative d'apprécier, sous le contrôle du juge administratif, si **les circonstances du non-renouvellement** d'un contrat à durée déterminée permettent d'assimiler celle-ci à une perte involontaire d'emploi ouvrant droit à l'allocation chômage.

En l'espèce, un agent contractuel de droit public a été engagé en qualité d'adjoint administratif, à compter du 1er avril 2015 jusqu'au 8 mai 2016.

L'intéressé n'a reçu aucune offre de la part de l'administration tendant au renouvellement de son engagement, dans les délais énoncés au 2°

de l'article 38 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

La collectivité a invité l'intéressé, à une date postérieure au 8 mai 2016, de façon non formalisée, à **candidater** dans une structure tierce.

Dès lors, sans que puisse être opposé à l'agent son refus du poste proposé lors de l'entretien, il doit être regardé comme ayant été, à compter du 8 mai 2016, **comme involontairement privé d'emploi à raison de l'expiration de son contrat de travail** et en l'absence de renouvellement de son engagement.



Maintien en activité après l'âge limite de départ en retraite

CAA de Paris, 27 mai 2021, 20PA00155

Aux termes de l'article 1-1 de la loi n°84-834 du 13 septembre 1984, « *les fonctionnaires dont la durée des services liquidables est inférieure à celle définie à l'article L. 13 du code des pensions civiles et militaires de retraite (c'est-à-dire que l'agent n'a pas le nombre de trimestres nécessaires pour obtenir une pension à taux plein) peuvent, lorsqu'ils atteignent les limites d'âge (...), sur leur demande, sous réserve de l'intérêt du service et de leur aptitude physique, être maintenu en activité.* ».

La disposition précitée permet de maintenir un agent ayant **atteint l'âge limite de départ à la retraite en activité**.

Le maintien en activité du fonctionnaire au-delà de la limite d'âge constitue cependant une simple **faculté laissée à l'appréciation de l'autorité administrative**, qui détermine sa position en fonction de l'intérêt du service et de l'aptitude physique du fonctionnaire.

Le juge administratif rappelle en l'espèce que le comité médical ne détient aucune compétence dans l'appréciation de cette aptitude.

Non renouvellement et entretien préalable obligatoire

CAA de Versailles, 27 mai 2021, 19VE02994

Conformément à l'article 38-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988, la notification de la décision de renouvellement ou de non renouvellement d'un contrat doit être précédée d'un **entretien** lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus sur emploi permanent conformément à l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 est supérieure ou égale à trois ans.

Il ressort de ces dispositions que l'entretien préalable obligatoire **ne s'impose pas lorsqu'un agent est engagé sur les articles 3-1 et 3-2 de la loi du 26 janvier 1984** (à savoir pour accroissement d'activité ou dans l'attente du

recrutement d'un fonctionnaire), les contrats conclus à ce titre n'entrant dans aucune des deux situations réglementaires.

Par ailleurs, il est rappelé qu'un agent public ne dispose **d'aucun droit au renouvellement de son contrat** ni d'un maintien de ses clauses en cas de renouvellement. Cependant, la décision de non renouvellement ne peut intervenir que pour un motif tiré de **l'intérêt du service**, s'appréciant notamment au regard des besoins du service ou de considérations tenant à la personne.



Travailleur handicapé et non renouvellement

CAA de Paris, 27 mai 2021, 20PA00155

L'article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 instaure un dispositif de **recrutement dérogatoire des personnes reconnues travailleurs handicapés**, par contrat et sans concours, pour une durée d'un an et aboutissant à la titularisation de l'intéressé.

Ce contrat s'apparente à une période probatoire de stage. Par conséquent, des difficultés persistantes dans la gestion des agents placés sous sa supervision, impliquant notamment une **posture managériale inadaptée** et restée inchangée malgré les observations contenues dans deux rapports réalisés par sa hiérarchie, justifient le **non renouvellement** du contrat et

l'absence de titularisation, malgré l'avis contraire de la CAP compétente.



Conseil de discipline et respect du contradictoire

CAA de Nantes, 18 mai 2021, 20NT02620

Conformément à l'article 9 du décret du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux, « *les parties ou, le cas échéant, leurs conseils peuvent, à tout moment de la séance, demander au président l'autorisation d'intervenir afin de présenter des observations orales; ils doivent être invités à présenter d'ultimes observations avant que le conseil ne commence à délibérer* ».

La règle ainsi posée participe de la garantie selon laquelle le fonctionnaire doit être mis à même de **répondre à chaque imputation** soulevée à son encontre.

En l'espèce, le procès-verbal de la séance du conseil de discipline démontre que les parties ont été invitées à présenter d'ultimes observations avant le début du délibéré.

En admettant que la parole **n'ai pas été donnée à l'agent déféré en dernier**, cette seule circonstance n'entache pas d'irrégularité l'avis du conseil de discipline dès lors **qu'il n'est pas établi que l'intéressé ait été privé de la possibilité de s'exprimer** ou qu'il n'a pas été mis à même de répondre à chaque imputation soulevée à son encontre avant de quitter la séance.



Obligation de réintégration suite à une disponibilité

CAA de Marseille, 18 mai 2021, n°21MA00862

A l'expiration d'une disponibilité, il ressort de la combinaison des articles 67 et 72 de la loi du 26 janvier 1984 que le fonctionnaire placé dans cette position statutaire depuis plus de trois ans est réintégré à **la première vacance ou création d'un emploi correspondant à son grade**.

Lorsque la disponibilité n'excède pas trois ans, la réintégration intervient sur l'une **des trois premières vacances** dans la collectivité d'origine, qui doivent être proposées au fonctionnaire.

Le refus opposé par la collectivité de réintégrer l'intéressé sur l'un des trois premiers postes vacants méconnaît les dispositions législatives

en vigueur, la réintégration de l'agent **étant une obligation**. La commune commet ainsi une faute, à l'origine d'un préjudice matériel, ouvrant droit à indemnisation.



Usage adapté et proportionné de la force

CAA de Bordeaux, 17 mai 2021, n°18BX04362

Aux termes de l'article 29 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, « *toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, l'expose à une sanction disciplinaire* ».

En l'espèce, un fonctionnaire s'est vu infliger une sanction d'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de trente jours pour avoir adopté un comportement « inapproprié, disproportionné et incompatible » avec **l'obligation de modération** faite à tout agent dans l'exercice de ses fonctions en agressant physiquement l'un de ses subordonnés.

Le juge administratif constate cependant que cette attitude est intervenue dans un **contexte de menace immédiate**, afin de faire cesser une altercation physique entre deux agents.

L'incapacité temporaire de fonctions dont a été frappé l'un des subordonnés est **indépendante du caractère adapté et proportionné** de la réaction du fonctionnaire face aux événements survenus.

Le fonctionnaire déféré devant le conseil de discipline est fondé à soutenir que son geste n'avait d'autre but que de **faire cesser une agression physique** et de prévenir dans l'urgence l'aggravation de la violence. Le juge administratif ne relève par conséquent aucune faute commise de nature à justifier une sanction disciplinaire.



Demi-traitement dans l'attente d'une décision administrative

CAA de Douai, 12 mai 2021, 19DA02405

Conformément à l'article 37 du décret du 30 juillet 1987, « *Le fonctionnaire ne pouvant, à l'expiration de la dernière période de congé de longue maladie ou de longue durée, reprendre son service est soit reclassé dans un autre emploi, (...), soit mis en disponibilité, soit admis à la retraite après avis de la commission de réforme (...)* »

Pendant toute la durée de la procédure requérant soit l'avis du comité médical, soit l'avis de la commission de réforme, soit l'avis de ces deux instances, le paiement du demi-traitement est maintenu jusqu'à la date de la décision de reprise de service ou de réintégration, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite ».

Il ressort dorénavant d'une jurisprudence constante que la circonstance que la décision prononçant la reprise d'activité, le reclassement, la mise en disponibilité ou l'admission à la retraite **rétroagisse à la date de fin des congés de maladie** n'a pas pour effet de **retirer le caractère créateur de droits du maintien du demi-traitement**.

Le demi-traitement maintenu ne présente pas un caractère provisoire et **reste acquis** à l'agent alors même que celui-ci a, par la suite, été placé rétroactivement dans une position statutaire n'ouvrant par elle-même pas droit au versement d'un demi-traitement.

Abandon de poste et dysfonctionnement du service postal

CAA de Versailles, 12 mai 2021, n°19VE02891

Une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, **été mis en demeure** de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai approprié qu'il appartient à l'administration de fixer. Une telle mise en demeure doit prendre la forme d'un **document écrit, notifié à l'intéressé**, l'informant qu'il encourt une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable.

Lorsque l'agent ne s'est pas présenté ni n'a fait connaître à l'administration aucune intention avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, et en l'absence de toute justification présentée par l'agent, de nature à expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un lien avec le service, cette administration est en droit d'estimer **que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé**.

La **notification** de la mise en demeure préalable assortie d'un délai ne constitue pas seulement un élément dont le manquement constituerait un simple vice de procédure, mais une **condition de caractérisation de l'abandon de poste**.

En l'espèce, les courriers de mise en demeure ont été régulièrement notifiés à l'agent, à la bonne adresse, et ont été tamponnés « avisés et non réclamés ».

Pour autant, un courrier réalisé par le responsable qualité des services postaux démontre l'existence de **dysfonctionnements dans la délivrance des plis à l'intéressé**. Cette lettre doit être regardée comme reconnaissant les dysfonctionnements allégués par l'agent, qui ne peut être considéré comme ayant été régulièrement mis en demeure de reprendre ses fonctions.



Recours abusif au CDD : indemnisation des périodes d'interruption

CAA de Versailles, 10 mai 2021, 18VE02576



En l'espèce, une collectivité a employé un agent pendant sept **années pour chaque année scolaire**.

Le recrutement est intervenu au motif d'un besoin saisonnier ou pour faire face à un besoin

occasionnel, en dépit du caractère pérenne que revêtait cet emploi.

A ce titre, l'emploi occupé par l'agent contractuel devait être qualifié **d'emploi permanent, occupé prioritairement par des fonctionnaires**.

La collectivité a fait un **usage abusif** du contrat à durée déterminée et a ainsi commis une faute de nature à engager sa responsabilité.

La conclusion de contrat à durée déterminée successifs avec des interruptions estivales a fait obstacle à une rémunération au titre de ces périodes, ouvrant droit à indemnisation de ce chef de préjudice.

Accompagnement psychologique pris en charge dans le cadre d'un CITIS

CAA de Nantes, 20 avril 2021, n°20NT00747

Conformément à l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, « *toutefois, si la maladie provient (...) d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, le fonctionnaire (...) a droit, en outre, au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident (...).* »

La disposition susvisée implique le droit au remboursement non seulement des honoraires médicaux mais encore de l'ensemble des **frais réels exposés et directement entraînés** par une maladie reconnue imputable au service. Les frais ne se limitent pas aux seuls frais prescrits par un praticien.

En l'espèce, un **accompagnement psychologique**, notamment mentionné par le médecin de prévention et jugé utile par le médecin psychiatre agréé qui a procédé à l'expertise diligentée par la commission de réforme, doit être regardé comme ayant présenté un caractère d'utilité directe pour parer aux conséquences de l'affection reconnue imputable au service.

« En cas de remplacement d'un agent momentanément indisponible, une déclaration de vacance s'impose-t-elle ? »

L'article 3-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 permet aux collectivités et établissements de conclure un contrat de remplacement d'un agent momentanément indisponible, pour toute la durée de cette indisponibilité.

Le décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 introduit l'obligation de procéder à la publication de la vacance en cas de recrutements temporaires d'agents contractuels sur emploi permanent. Le remplacement d'un agent indisponible implique de **respecter l'obligation de publicité légale**.

En effet, l'article 2 du décret du 19 décembre 2019 précise que « *les recrutements pour pourvoir les emplois permanents relevant des cas de recours aux agents contractuels prévus aux articles 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 (...)* » sont concernés par l'obligation de publicité d'une offre sur l'espace numérique commun.

« Les heures complémentaires peuvent-elles être récupérées ? »

L'article 1er du décret n° 2020-592 du 15 mai 2020, définit les heures complémentaires comme celles effectuées **au-delà de la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi à temps non complet** occupé par l'agent et qui ne dépassent pas les 35 heures.

L'article 2 du décret susvisé mentionne les règles permettant de déterminer la rémunération d'une heure complémentaire, à savoir en divisant par 1820 la somme du montant annuel du traitement brut d'un agent au même indice exerçant à temps complet, ce qui aboutit à **une rémunération sans majoration**.

Le décret précité permet de majorer les heures complémentaires. Mais, contrairement au décret n°2020-60 du 14 janvier 2020 qui introduit la possibilité de **récupérer les heures supplémentaires**, celles réalisées au-delà de 35 heures, cette disposition n'est pas reprise pour les heures complémentaires.

La DGCL confirme par ailleurs que les heures complémentaires ne peuvent donner lieu qu'à **une indemnisation** et non à un repos compensateur.

« Un agent démissionnaire ouvre-t-il le droit aux indemnités réglementaires ? »

Concernant l'indemnité de fin de contrat, conformément à l'article 39-1-1-I du décret n°88-145 du 15 février 1988, « *l'indemnité de fin de contrat prévue au quatrième alinéa de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée n'est due que lorsque le contrat est exécuté jusqu'à son terme* ».

En cas de démission, l'agent ne peut valablement **pas prétendre à l'indemnité de fin de contrat** introduite par le décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020.

Concernant l'indemnisation des congés annuels non pris, conformément à l'article 5 du décret du 15 février 1988 susvisé, « *A la fin d'un contrat à durée déterminée ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, l'agent qui, du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice* ». ».

La disposition réglementaire susvisée ne semble pas ouvrir le droit à l'indemnisation en cas de cessation anticipée du contrat à l'initiative de l'agent.



Fiche pratique

Egalité professionnelle et loi de transformation de la fonction publique



Nomination équilibrée

La règle de nomination de **40% minimum de personnes de chaque sexe** s'applique désormais aux emplois de direction des communes et EPCI de plus de 40000 habitants (contre 80000 habitants antérieurement), à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi.

Sont concernés les emplois de **directeur général des services, de directeur général adjoint des services, de directeur général des services techniques et emplois créés en application de l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984**.

Les collectivités territoriales et EPCI disposant de moins de trois emplois fonctionnels de direction créés par leur organe délibérant ne sont pas assujettis à cette obligation. Dans les six mois suivant une fusion de collectivités ou d'établissements publics, la nomination d'un agent qui occupait déjà un emploi de direction dans l'une des entités fusionnées est considéré comme un renouvellement sur un même emploi.

Lorsque, au titre d'une même année civile, l'autorité territoriale n'a pas procédé à des nominations dans **au moins quatre emplois** soumis à cette obligation (contre cinq précédemment), celle-ci s'apprécie sur un cycle de quatre nominations successives entre deux renouvellements généraux des organes délibérants.

En cas de non-respect de l'obligation, une **contribution** est due. Pour les communes ou les EPCI de **plus de 40 000 et de moins de 80 000 habitants**, le montant unitaire de la contribution financière est fixé à **50 000 euros**. Les communes et EPCI de **plus de 80000** habitants sont assujettis à une contribution financière dont le montant unitaire est fixé à **90000€**.

Le montant de cette contribution est égal **au nombre de bénéficiaires manquants** constaté au titre de l'année écoulée ou au titre de l'année au cours de laquelle se clôt le cycle de nominations **multiplié par le montant unitaire**.

Cependant, lorsque les emplois soumis au dispositif sont occupés par au moins 40 % de personnes de chaque sexe, l'employeur public n'est pas sanctionné en cas de non atteinte ponctuelle du taux de 40 % dans ses primo-nominations.

Chaque collectivité territoriale concernée par le dispositif transmet au comptable assignataire de ses dépenses et au préfet de département une déclaration, **au plus tard le 30 avril de l'année N+1**. Ces dispositions sont entrées en vigueur le 22 mars 2020.

Décret d'application n°2019-1561 du 30 décembre 2019 modifiant le décret n°2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique



Plan d'égalité professionnelle

Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Etat et ses établissements publics administratifs ainsi que les collectivités territoriales et établissements publics de **plus de 20 000 habitants** élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder **trois ans** renouvelable au plus tard le 31 décembre 2020.

L'**autorité territoriale** est compétente pour établir le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle après consultation du **comité technique**, qui est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites.

Le plan doit par ailleurs être rendu accessible aux agents par voie numérique ou, le cas échéant, par tout moyen. Le plan d'action est transmis avant le 1er mars de l'année suivante au préfet.

Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes précise la période sur laquelle il porte, dans la limite de la durée de trois ans.

Il définit, pour cette période, la stratégie et les mesures destinées à **réduire les écarts constatés dans les domaines suivants** :

- Les écarts de rémunération,
- L'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois, notamment par la voie de la promotion interne et de l'avancement de grade,
- L'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale,

- Les discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes.

Le plan d'action précise pour chacun de ces domaines **les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi** et leur **calendrier** de mise en œuvre. A défaut de la transmission du plan d'actions à l'autorité préfectorale avant le 1er mars de l'année suivant l'obligation d'élaboration du document, une demande est adressée aux employeurs publics de se conformer à leur obligation.

La collectivité ou l'établissement concerné dispose d'un délai de deux mois à compter de la réception de la demande pour se conformer à cette exigence. À l'expiration de ce premier délai, une mise en demeure de transmettre le plan d'actions dans les cinq mois suivants est adressée à l'autorité territoriale.

À l'issue du délai de **mise en demeure**, et en l'absence de mise en conformité, l'autorité préfectorale prononce **une pénalité pécuniaire fixée à 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de l'employeur public concerné**. L'assiette de la pénalité peut être réduite de 0,5% si la collectivité ou l'établissement démontre, pendant le délai de mise en demeure, de l'engagement effectif de l'élaboration ou du renouvellement du plan d'actions.

Décret d'application n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique



Lignes directrices de gestion

Les lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours doivent, assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion,

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 impose pour toutes les collectivités la définition de leurs «lignes directrices de gestion». Les LDG sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du Comité technique (CT).

Elles doivent être appréhendées comme des orientations et critères à mettre en œuvre sur le long terme, inscrites dans un plan d'actions réaliste et réalisable, compte tenu des spécificités locales et du projet politique 2020-2026.

Pour plus d'informations, vous êtes invités à consulter les circulaires [n°2020 26](#) et [n°2021 07](#).

Dispositif de signalement

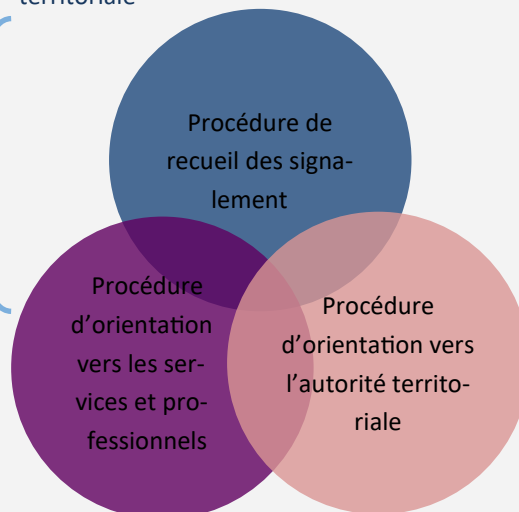
Éléments constitutifs du dispositif de signalement

Dispositif de signalement : à destination d'un référent/d'une cellule

Institué par décision de l'autorité territoriale

Mentions spécifiques :

- Modalités d'accusé de réception de la demande et des suites à donner au dossier
- Garanties de confidentialité de l'identité de l'auteur, des personnes visées ou ayant besoin de connaître du signalement, et des faits
- Existence d'un traitement automatisé (le cas échéant)



L'acte doit préciser :

- Le moyen d'adresser son signalement, les faits, informations ou documents de nature à appuyer le signalement
- Les modalités d'échange entre le destinataire du signalement et l'auteur du signalement

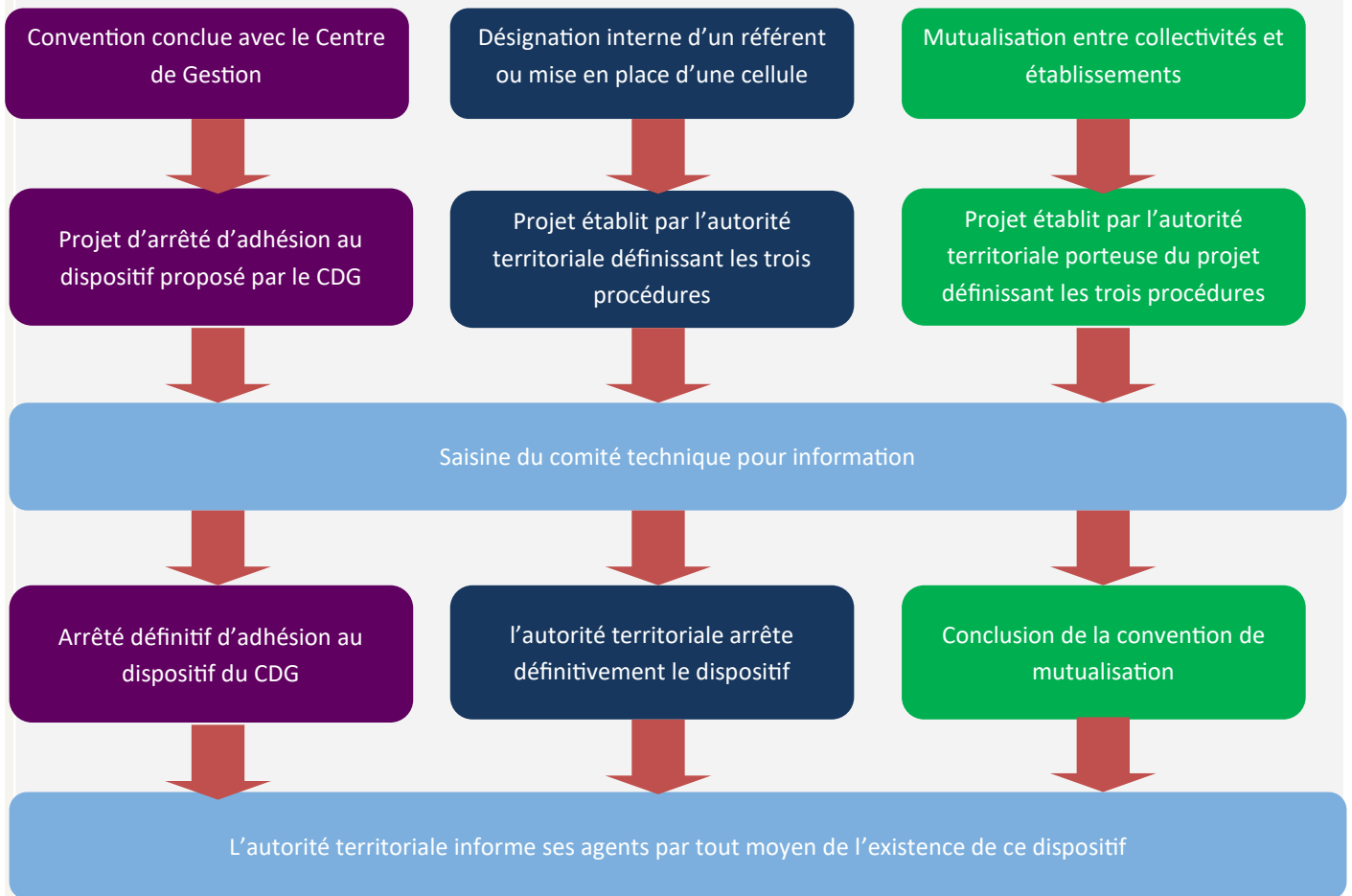
Mentions spécifiques :

- Nature des dispositifs pour la prise en charge par les services et professionnels compétents
- Modalités d'accès à ces services et professionnels

Mentions spécifiques :

- Modalités de transmission du signalement à l'autorité territoriale pour prendre les mesures de protection nécessaires
- Nature de ces mesures de protection,
- Modalités de suivi du traitement de faits signalés

Schéma récapitulatif des possibilités de mise en œuvre



Prestation proposée par le CDG 51 : intérêt de l'adhésion

1

Confidentialité



Les moyens dont dispose le CDG lui permettent d'assumer cette fonction en garantissant la confidentialité et la conformité aux exigences de la protection des données.

2

Expertise juridique



Le référent désigné pourra accompagner la collectivité dans l'ensemble de ses obligations en matière de protection fonctionnelle, de procédure disciplinaire, de recours et de cessation des agissements.

3

Tiers de confiance



La désignation d'un référent extérieur permet d'être un gage de confiance et d'impartialité dans les démarches menées.

4

Conformité à la loi



La mise en place du dispositif de signalement est une obligation. L'absence de mise en œuvre des dispositions légales et réglementaires peuvent engager la responsabilité de la collectivité.

Délégation de la mission au CDG

Etape n°1

Compléter le modèle de convention mis à votre disposition et le renvoyer dûment signé par l'autorité territoriale au Centre de Gestion

La convention engage la collectivité ou l'établissement pour toute la durée du mandat de l'autorité territoriale en cours



Le dispositif est uniquement ouvert aux collectivités et établissements obligatoirement affiliés au Centre de Gestion pour l'année 2021.



Etape n°2

Adresser votre demande, accompagnée de la convention, par courrier électronique à l'adresse suivante :

statut-documentation@cdg51.fr

OU par courrier, à l'attention du référent signalement, à l'adresse suivante :

11 Rue Carnot, 51007 – Châlons-en-Champagne

Etape n°3

Proposer au Comité Technique rattaché à votre collectivité/établissement (propre ou placé auprès du Centre de Gestion) le projet d'arrêté portant adhésion au dispositif de signalement proposé par nos services *

Le comité technique n'émet pas d'avis : il s'agit d'une simple information



Etape n°4

Informez par le moyen qui vous semble le plus adapté les agents relevant de vos effectifs de l'existence du dispositif de signalement, de son champ d'application et des moyens de saisine

Un kit d'information est mis à votre disposition sur notre site internet à la rubrique dédiée



La cellule de signalement proposée par le Centre de Gestion de la Marne est mise à disposition des collectivités et établissements publics affiliés dans le cadre de la cotisation additionnelle pour l'exercice 2021*