

# L'EMPLOYEUR TERRITORIAL

C O R R E S P O N D A N C E H E B D O M A D A I R E

## Retraites : quelles pistes pour la fin de carrière ?

En concluant, le 31 janvier, la concertation sur les fins de carrière (sans la CGT, FO, Solidaires et la CFE-CGC), Olivier Dussopt, secrétaire d'État à la fonction publique, a renvoyé au 10 février les arbitrages sur ces questions, se limitant à une synthèse des propositions des employeurs et organisations syndicales.

Pour autant, 3 axes de travail sont retenus, dont l'assouplissement du compte épargne-temps (CET), les syndicats le souhaitant pour permettre à un agent de le liquider, en accord avec l'employeur, à la fin de sa carrière, à raison d'un ou 2 jours par semaine, donc de travailler à temps partiel en étant payé à temps plein. Une telle hypothèse suppose un dé plafonnement significatif voire total des 60 jours actuels et peut-être même de rendre obligatoire ce qui n'est aujourd'hui qu'un droit pour les agents.

Le second axe porte sur l'accès des agents publics à la retraite progressive qui permet aux salariés privés de cumuler une partie de la retraite de la Sécurité sociale avec des activités à temps partiel. Syndicats et employeurs en demandent l'ouverture sans distinction, même aux générations nées avant 1975 non concernées par le futur Système de retraite universel, voire un accès avant 62 ans, l'âge retenu par le projet de loi.

Enfin, Olivier Dussopt a assuré regarder avec beaucoup d'attention la clause dite à l'italienne « d'affiliations successives », donc la prise en compte de l'indice de fin de carrière (projeté) pour calculer les droits acquis à la date de mise en œuvre du SUR, pour les fonctionnaires qui seront à cheval sur les 2 systèmes de retraite, la réforme prévoyant la prise en compte de l'ensemble de la carrière pour le calcul de la retraite et non les 6 derniers mois comme aujourd'hui.

*Source Acteurs publics*

4 FÉVRIER 2020  
N° 1660

## RÉMUNÉRATIONS

La réforme de la prime d'intéressement collectif

.....page 3

## DISCIPLINE

Une fraude à la carte essence justifie un licenciement

.....page 4

## EMPLOIS ET NON TITULAIRES

Priver durablement un fonctionnaire d'activité constitue un harcèlement moral

.....page 5

## DOSSIER

Les lignes directrices de gestion et les nouvelles compétences des CAP

.....pages 6,7

## LES CLEFS POUR BIEN GÉRER

Un aménagement des conditions d'accès à la fonction publique

.....page 8

Retrouver **La Lettre de l'Employeur Territorial** sur internet

Pour accéder aux **articles parus dans La Lettre de l'Employeur Territorial** depuis l'an 2000 :  
[www.editionssorman.com](http://www.editionssorman.com)



## Seules une faute ou des circonstances particulières détachent un accident du service

L'accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans ou à l'occasion des fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, est présumé imputable au service, en l'absence de faute personnelle de l'intéressé ou de toute autre circonstance particulière l'en détachant (article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Dans une affaire, l'inspecteur du travail de l'Agence de sûreté nucléaire (ASN) éprouve un malaise qui est suivi d'un arrêt de 2 semaines pour épuisement professionnel, après avoir pris connaissance, le 22 octobre 2015, du refus de son employeur de réaffecter son ancien collègue, lui-même victime d'un épuisement professionnel, dans son ancien emploi d'inspecteur, au terme d'un arrêt de 3 mois suivi d'une réaffectation. Comme la commission de réforme, le ministre des Finances refuse de reconnaître l'arrêt imputable au service.

La cour observe seulement que le malaise, les troubles et bouffées d'anxiété du fonctionnaire sont intervenus alors qu'il est en service, à son bureau, et vient d'ouvrir le courriel du directeur général adjoint de l'ASN l'informant du refus opposé à son collègue. Si le malaise a pu être favorisé par une pathologie préexistante, il s'inscrit dans un état d'épuisement professionnel reconnu par les médecins traitants de l'intéressé.

**À retenir :** aucune circonstance particulière au dossier ne permettant de détacher l'accident du service, c'est à tort que le tribunal a écarté la qualification d'accident parce que la pathologie du fonctionnaire ne résultait pas d'un événement unique.

CAA Nantes n° 17NT03536 M. C du 10 janvier 2019.

## Disponibilité d'office de moins de 6 mois : l'agent a un droit à retrouver son poste

■ Le fonctionnaire en disponibilité d'office à l'expiration de congés de maladie ou de droit pour raisons familiales est réintégré dans les conditions du détachement.

Or, à l'expiration d'un détachement de courte durée, donc n'excédant pas 6 mois, le fonctionnaire est réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté dans le poste qu'il occupait (articles 67 et 72 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et article 8 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986).

Ainsi, le fonctionnaire en disponibilité de courte durée (moins de 6 mois), à l'issue notamment d'un congé de maladie ordinaire, a le droit d'être réaffecté dans l'emploi qu'il occupait, faisant obstacle légalement à un remplacement dans son emploi, à titre permanent.

Dans une affaire, à l'expiration de ses droits à maladie ordinaire, une assistante socio-éducative responsable d'un multi accueil de 18 places pour des enfants de 3 mois à 3 ans est en disponibilité d'office pour 4 mois. À l'issue, elle demande à reprendre ses fonctions et la commune devait sans délai la réaffecter dans son emploi, qui n'avait pas été supprimé.

Le recrutement d'un éducateur de jeunes enfants de moins de 6 ans ne saurait permettre au maire d'affirmer que le poste n'est plus vacant.

## Une exigence de diplôme inapplicable

Il ne saurait davantage opposer à la réintégration le fait que l'assistante socio-éducative est titulaire d'un diplôme d'État d'éducateur spécialisé et non de puéricultrice ou d'éducateur de jeunes enfants. Sans doute, dans le code de la santé (article R. 2324-35), la direction d'un établissement d'accueil de jeunes enfants de 20 places au plus peut exclusivement être confiée à une puéricultrice, ou un éducateur de jeunes enfants justifiant de 3 ans d'expérience auprès d'enfants de moins de 3 ans. Mais ces dispositions, issues d'un décret du 1er août 2000, ne sont pas applicables aux personnels en fonctions dans des établissements et services à la date de sa publication. Ces dispositions ne pouvaient donc pas faire obstacle à ce que la femme, recrutée comme responsable de la structure d'accueil de la commune à une époque où ces diplômes n'étaient pas exigés, retrouve son poste.

La commune ne pouvait pas la maintenir sans affectation plus de 2 ans, avant de la placer administrativement en surnombre par un arrêté du 3 juin 2013 (avant une éventuelle prise en charge par le centre de gestion).

**Attention :** quand bien même un courrier du président du conseil départemental aurait fait part au maire de la souffrance morale des agents de la structure en cas de maintien de la directrice, il ne pouvait légalement contraindre le maire à refuser la réintégration à laquelle elle avait droit. Un second courrier du département lui demandant de prendre des mesures d'éloignement et de suspension immédiate de ses fonctions, et lui indiquant que, dans le cas contraire, il saisirait le préfet d'une fermeture immédiate du multi accueil sur la base du code de la santé, ne constituait pas davantage un impératif. C'est donc logiquement que le tribunal a fait droit à la demande de réintégration de la fonctionnaire.

CAA Paris n° 17PA03907 commune de Samois-sur-Seine du 23 janvier 2019.

## La réforme de la prime d'intéressement collectif

■ Depuis 2012, une délibération peut instituer, sur avis du comité technique, une prime d'intéressement à la performance collective pour les fonctionnaires et agents d'un même (groupe de) service(s) (article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et décret n° 2012-624 du 3 mai 2012). L'assemblée détermine les services éligibles et les dispositifs applicables. S'agissant des critères, un décret du 28 novembre 2019 confirme les compétences de l'assemblée pour fixer les objectifs à atteindre et les types d'indicateurs à retenir, et permet désormais de les arrêter sur une période de 6 ou 12 mois consécutifs (et non sur un an), lesquels peuvent s'inscrire dans un programme d'objectifs (pluri)annuels. Elle arrête aussi le montant maximal de la prime susceptible d'être accordée aux agents du service, dans une limite portée de 3 à 600 € par an au 1er décembre 2019 (décret n° 2012-625 du 3 mai 2012).

**Attention :** cette modification de période ne s'applique pas à celles pour lesquelles les objectifs et indicateurs sont fixés le 1er décembre 2019, date d'entrée en vigueur du décret.

### Les compétences de l'employeur

L'employeur fixe, sur avis du comité technique, les résultats à atteindre et les indicateurs pour la période, constate s'ils ont été atteints sans désormais devoir à nouveau saisir le comité, et arrête le montant de la prime au regard des résultats, dans la limite du plafond fixé par l'assemblée.

La prime d'intéressement reste attribuée à l'ensemble des agents des services ayant atteint les résultats fixés sur la période de 6 ou 12 mois.

Néanmoins, elle suppose que le salarié justifie individuellement d'une présence effective dans le service d'au moins 3 mois si la période retenue est de 6 mois, et de 6 mois si elle est de 12 mois.

La notion de présence effective intègre les congés annuels, de maladie ordinaire, les RTT, les congés pris au titre du compte épargne-temps (CET), de la maternité et de l'adoption, les congés de paternité, le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), les autorisations d'absence, les décharges d'activité syndicales et les congés pour formation syndicale, les périodes de formation professionnelle (hors le congé de formation). Les services à temps partiel et à temps non complet sont retenus comme des services à temps plein.

Seule une insuffisance caractérisée de la manière de servir peut justifier une exclusion du bénéfice de la prime d'intéressement dont le montant peut être cumulé avec toute autre prime ne rémunérant pas, par ailleurs, la performance collective.

**Attention :** relevons toutefois une forme de contradiction aujourd'hui avec ce non-cumul, dans la mesure où les dispositions générales sur le régime indemnitaire, qui intègrent notamment le RIFSEEP, prévoient qu'il peut tenir compte, le cas échéant, des résultats collectifs du service (alinéa 2 de l'article 88 précité), la loi instituant dans un alinéa distinct (alinéa 4 du même article) le principe de la prime d'intéressement collective. Dans l'esprit du texte, sans doute s'agit-il d'une prime rémunérant spécifiquement la performance collective.

Décrets n° 2019-1261 et 1262 du 28 novembre 2019 (JO du 30 novembre).

## Le temps partiel thérapeutique entraîne une proratisation du régime indemnitaire

Les primes s'inscrivent dans un principe de parité avec l'État, les assemblées locales ayant compétence pour fixer les régimes indemnitaires dans la limite de ceux des différents services de l'État (art. 88, loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Selon le ministre de l'Intérieur, ce principe plafonne le régime de maintien des primes, en cas notamment de congés de maladie, aux garanties que l'État accorde à ses personnels (décret n° 2010-997 du 26 août 2010). Elles sont maintenues dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) ou de maladie, la modulation en fonction des résultats et de la manière de servir demeurant applicable. Ces congés ne permettent pas d'acquérir de nouveaux droits au titre de primes ou indemnités non forfaitaires ayant le caractère de remboursement de frais ou liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail. De même, les textes qui suspendent des indemnités rétribuant des sujétions particulières avec le remplacement de l'agent restent applicables.

Le texte n'évoque pas le temps partiel thérapeutique accordé jusqu'à un an après un congé de maladie ou un CITIS pour améliorer la santé du fonctionnaire ou permettre sa rééducation et réadaptation professionnelle afin de retrouver un emploi compatible avec sa santé (article 57 de la loi du 26 janvier 1984).

**À retenir :** selon le ministre, en l'absence de dispositions particulières dans le décret d'août 2010, les agents en temps partiel thérapeutique bénéficient du maintien de leur régime indemnitaire au prorata de la durée effective de service.

QE n° 14553 JO AN du 15 janvier 2019 page 340.

## Une fraude à la carte essence justifie un licenciement

■ **Tout fonctionnaire, même stagiaire, doit exercer avec dignité, impartialité, intégrité et probité, une faute pouvant l'exposer à une exclusion définitive** (articles 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, 2 et 4 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992).

Dans une affaire, le président du conseil départemental nomme stagiaire une technicienne principale de 2e classe le 1er décembre 2013. Le 7 juillet 2014, il l'exclut définitivement pour usage frauduleux d'une carte essence et fausse déclaration d'heures de travail. Le département porte plainte pour achat frauduleux de carburant, mais la cour d'appel relaxe la femme le 21 janvier 2016 pour insuffisance de preuves établissant un abus de confiance.

Mais si les faits constatés par le juge pénal et qui commandent nécessairement le dispositif d'un jugement ayant acquis force de chose jugée s'imposent à l'employeur et au juge, lorsque l'intéressé bénéficie d'une relaxe parce que les faits ne sont pas établis ou qu'un doute subsiste sur leur réalité, c'est à l'employeur d'apprécier s'ils sont suffisamment établis et justifient, le cas échéant, une sanction. Les éléments retenus peuvent d'ailleurs être différents de ceux du juge pénal tant dans leur exactitude matérielle que leur qualification juridique.

Le responsable du parc auto constate 33 achats de gasoil entre avril et novembre 2013 pour des quantités supérieures aux capacités de la Twingo affectée au pôle infrastructure des services informatiques, et qu'ils ont été réalisés avec la carte attribuée à la femme, dont l'usage nécessite un code secret à 4 chiffres en principe connu d'elle seule. Elle affirme la laisser sur son bureau avec le code inscrit sur un post-it, mais aucun des agents entendus lors de l'enquête administrative ne le confirme, ni n'admet avoir utilisé cette carte. En outre, elle reconnaît 25 de ses achats.

Par ailleurs, elle réalise des déclarations manuelles de ses horaires de travail, normalement seulement autorisées en cas de dysfonctionnement du système automatisé de contrôle ou d'intervention à l'extérieur du lieu de travail, sans justifier de l'une ou l'autre de ces situations. Ces journées de 9h30 ou 10h30 sont nettement supérieures à la moyenne des données automatisées enregistrées et, pour certaines, elle n'est pas en fonction.

**À retenir :** *la matérialité des faits étant établie, ils constituent bien des manquements à la probité, la loyauté et l'obligation de servir, justifiant une exclusion définitive.*  
CAA Versailles n° 17VE00417 Mme D du 29 mai 2019.

## De multiples absences fondent un licenciement

■ **Tout manquement d'un contractuel à ses obligations professionnelles l'expose à une sanction jusqu'au licenciement sans préjudice de peines pénales** (articles 36 et 36-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

Dans une affaire, le directeur d'un établissement hospitalier licencie un infirmier le 3 novembre 2014 pour des absences injustifiées répétées et une violation des règles d'organisation du service.

À de multiples reprises, entre septembre 2013 et 2014, il omet de prendre son poste, essentiellement les mois d'août et septembre 2014.

L'infirmier se justifie par l'état de santé de son épouse et le handicap de l'un de ses 4 enfants. S'il fournit un certificat médical attestant en des termes généraux et peu circonstanciés la nécessité de sa présence aux côtés de sa femme pendant plusieurs années, il ne conteste pas le caractère irrégulier de ses absences et n'établit pas les avoir expliquées en temps utile à son employeur.

Cette attitude dûment établie est bien constitutive d'une faute de nature à justifier une sanction, le très

grand nombre des absences ayant porté atteinte au bon fonctionnement et à la continuité du service public hospitalier. Par ailleurs, la persistance de ce comportement, en dépit de multiples alertes adressées par son employeur durant plusieurs mois, et son indifférence manifeste à la nécessité de se justifier fondent légalement le prononcé d'un licenciement, quelle que soit l'absence de sanction antérieure.

**Attention :** *l'infirmier affirme alors que son éviction sanctionne en réalité son insistance de longue date, malgré le refus de son employeur, à obtenir un aménagement de ses horaires de travail pour lui permettre d'exercer une activité libérale en cumul avec ses fonctions publiques. Mais, outre qu'un tel exercice est subordonné à une autorisation dont l'obtention n'est pas un droit, le dossier montre qu'elle lui avait en réalité été accordée à la date de la décision et qu'un rendez-vous avec le coordinateur de nuit a organisé ces aménagements. Le détournement de pouvoir qu'il évoque n'est pas établi.*

CAA Versailles n° 17VE02942 M. A du 16 mai 2019.



## Priver durablement un fonctionnaire d'activité constitue un harcèlement moral

■ **Les fonctionnaires bénéficient d'une protection de la collectivité qui les emploie à la date des faits en cause, notamment contre les agissements constitutifs de harcèlement** (article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Dans une affaire, le 15 décembre 2010, le maire nomme un rédacteur principal de 1ère classe jusqu'alors responsable adjoint du service « enseignement », à la tête du service « démocratie locale ». Le 26 novembre 2015, l'intéressé sollicite une protection fonctionnelle pour harcèlement moral, que lui refuse le maire.

En effet, aucun agent ne doit subir d'agissements répétés qui ont pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir (article 6 quinquies de la loi). Il lui

appartient de présenter des éléments de fait susceptibles d'en faire présumer l'existence, à charge pour l'employeur de démontrer qu'il a agi avec des considérations qui y sont étrangères, le juge tenant compte de leurs comportements respectifs.

La création du service « démocratie locale », qui coïncide avec l'affectation du rédacteur, répond à une mission de service public à travers notamment l'institution de conseils de quartier, qui a peiné à se déployer, le projet inscrit dans le programme de la majorité municipale ayant été abandonné au lendemain des élections en 2008 et réactivé au printemps 2010. Par ailleurs, la nomination du rédacteur répond à un conflit avec sa supérieure directe et l'élue référente du service. Pour autant, la fiche de poste définitive n'est établie qu'en janvier 2011 et le directeur général ne lui adresse une première lettre de mission que le 22 mars.

### Un poste inconsistant

Jusqu'en janvier 2016, ses missions se limitent à l'organisation de la fête annuelle des voisins et à la rédaction de 3 rapports entre début 2011 et mai 2012 définissant la mise en place des organes de démocratie locale, notamment des conseils de quartier. Le DGS, en mai puis conjointement avec le maire en juillet, les juge insuffisants, sans y donner suite. L'agent n'obtient pas de réponse à ses demandes de précisions, ni de directives de mise en œuvre des conclusions qu'ils comportent. Le maire le renvoie en avril 2013 vers son élu de secteur, qui lui indique que les conseils de quartier sont suspendus avec les élections. Même si le service est étoffé avec l'arrivée d'un agent en avril 2016 et se développe ensuite, il est resté inconsistant plusieurs années. En outre, il se situe dans un bâtiment n'abritant aucun autre service et le rédacteur n'est généralement pas destinataire des messages envoyés aux autres responsables entre 2012 et 2014, unique agent de sa structure jusqu'à l'affectation d'une secrétaire en juin 2014.

Sans doute a-t-il été muté en raison d'absences s'ajoutant à celles de sa responsable et d'un conflit avec cette dernière et l'élue de référence. Un rapport de juillet 2010 montre d'ailleurs qu'en qualité d'adjoint il faisait preuve de rigidités et d'insubordination, refusant certaines instructions, manquant de loyauté et de respect à l'égard de sa responsable et de l'élue. Cette attitude se poursuit jusqu'en 2015, puisqu'il refuse les

convocations du directeur général ou du DRH ou impose des conditions à ces entretiens. Il recourt régulièrement à des arguties pour justifier son comportement et prétentions, refusant à un conseiller municipal d'associer son service à la création du conseil citoyen qui entrait pourtant dans ses compétences, invoquant à cette occasion « son faible niveau de connaissance du dossier ». Les fonctions de représentant syndical qu'il exerce par ailleurs ne justifient pas de tels comportements, et même s'ils n'ont pas donné lieu à des poursuites disciplinaires, ils restent anormaux au regard de ses obligations d'obéissance, de loyauté et de réserve.

**À retenir :** *pour autant, les comportements de l'agent ne justifient pas son maintien plus de 5 ans à la tête d'un service sans réelle substance et dont le rédacteur est demeuré longtemps le seul salarié, isolé physiquement et fonctionnellement des autres services et ne suscitant qu'un intérêt ponctuel et distant pour son activité. Dans ces conditions, le comportement de la commune à son égard est apparu disproportionné et abusif. L'agent faisant l'objet depuis 2014 d'un suivi médical pour troubles anxio-dépressifs réactionnels en lien avec sa situation, la cour estime le harcèlement moral constitué, même si la commune réaffirme son absence de volonté de nuire à l'intéressé.*

CAA Nancy n° 18NC00049 Commune de la Chapelle Saint-Luc du 17 janvier 2019.

## Les lignes directrices de gestion et les nouvelles compétences des CAP

***A compter du 1er janvier 2021, les décisions de promotion devront s'adosser à des lignes directrices de gestion (LDG) arrêtées par l'employeur après avis du comité technique (puis social territorial). Elles fixent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et les orientations générales de promotion et de valorisation des parcours professionnels.***

### Une définition pluri annuelle

■ Ces règles sont établies sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'employeur sur les situations individuelles, les circonstances ou un motif d'intérêt général (articles 33-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et 94 de la loi n° 2019-628 du 6 août 2019).

Selon un décret du 29 novembre 2019, ces lignes peuvent distinguer l'emploi de la valorisation des parcours, et comporter des orientations propres à certains services, cadres d'emplois ou catégories (A, B ou C).

Les LDG sont établies pour une durée pluriannuelle de 6 ans au plus, mais peuvent être révisées en cours de période. Le comité social est consulté sur le projet et la révision des lignes.

**Attention :** en matière de promotion interne pour les employeurs locaux affiliés, le président du centre de gestion est seul compétent pour les établir. Après avis du comité social territorial du centre, le président transmet son projet à chaque employeur affilié, qui dispose de 2 mois pour renvoyer au centre l'avis de son propre comité (la question est donc sans objet pour les employeurs de moins de 50 agents, dont le comité est celui du centre de gestion). En cas de silence, le comité de l'employeur est réputé consulté. Au terme des 2 mois, le président arrête les LDG relatives à la promotion interne.

En tout état de cause, l'employeur ou le président rend accessibles les lignes aux agents, par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

### La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

S'agissant de la stratégie RH, le texte indique simplement qu'elle définit les enjeux et objectifs de la politique RH locale, compte tenu des politiques publiques locales, des effectifs, métiers et compétences.

Cependant, les employeurs doivent s'adosser au rapport social unique (RSU), qui rassemble les éléments et données sur lesquels sont établies les LDG (article 9 bis A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). À cet égard, le texte

définit 14 items : la GPEEC, les parcours, les recrutements, la formation, les avancements et la promotion, les conditions et de la qualité de vie au travail, la mobilité et la mise à disposition, la rémunération, la santé, la sécurité et la protection sociale complémentaire, l'égalité professionnelle, la diversité, la lutte contre les discriminations, la situation comparée des femmes et des hommes, dont la rémunération.

### La promotion et la valorisation des parcours

Les LDG fixent les orientations et critères généraux d'avancements de grade et de promotion interne et les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Il s'agit notamment des modalités de prise en compte de la valeur et des acquis de l'expérience dans la diversité du parcours des agents et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières de travail attestant de leur engagement professionnel, d'une capacité d'adaptation et, le cas échéant, d'aptitude à l'encadrement. Elles doivent valoriser les activités professionnelles y compris syndicales, dans une autre administration, le

secteur privé (associatif), une organisation européenne ou internationale, et assurer l'égalité femmes-hommes en tenant compte de leur part respective dans les cadres d'emplois et grade concernés.

En matière de recrutement, les LDG doivent enfin favoriser l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et métiers, la diversité des profils, la valorisation des parcours et l'égalité professionnelle.

**Attention :** les LDG font l'objet d'un bilan annuel présenté au comité social territorial, sur la base des décisions individuelles, et tenant compte des données du RSU.

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

## Le réaménagement des CAP

Le 1er janvier 2021, les compétences des CAP sont ramenées aux seules décisions négatives contestées par les agents. Ainsi, (article 30 de la loi du 26 janvier 1984) la CAP examine les décisions individuelles de licenciement en cours de stage pour insuffisance professionnelle ou faute (article 46), de refus ou de litige sur une autorisation de temps partiel (article 60), de licenciement pour refus de 3 postes après une disponibilité (article 72), de demande de révision du compte-rendu d'entretien professionnel (article 76), de sanctions au-delà du 1er groupe (article 89), de licenciement pour insuffisance (article 93) et de refus de démission (article 96).

**Rappel :** si les compétences actuelles de la CAP disparaissent le 1er janvier 2021 (pour l'avancement ou la promotion interne), elles sont supprimées depuis le 1er janvier 2020 pour toutes les questions relatives à la mobilité : mutation, détachement, intégration et réintégration après détachement ou disponibilité (auxquelles on peut sans doute adjoindre l'intégration directe et la mise à disposition).

Leur fonctionnement est aménagé avec la suppression de leur saisine par le président ou sur demande écrite de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel.

## Des compétences réécrites

Le décret liste les compétences des CAP dont certaines sont déjà prévues par la loi en prévoyant qu'elles connaissent des refus de titularisation, des licenciements en cours de stage pour insuffisances ou fautes, des questions individuelles relatives au licenciement des fonctionnaires mis en disponibilité radiés pour refus de 3 postes, des licenciements pour insuffisance faisant l'objet d'une sanction des 2e à 4e groupes.

Le décret ajoute le refus du congé pour formation syndicale de 12 jours et du congé rémunéré de 2 jours accordés aux représentants siégeant dans la formation hygiène et sécurité du comité social territorial ou au sein du comité si elle n'existe pas.

**Attention :** sur ce plan, le texte complète les dispositions propres à ces congés qui se limitaient à la communication des motifs des décisions de rejet des demandes de formation.

Le texte intègre les refus successifs d'une demande de formation de perfectionnement en cours de carrière, de

préparation aux concours et examens, d'une formation personnelle, ou d'une action de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage du français (2e à 5e de l'article 1er de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984).

À la demande de l'agent, les CAP connaissent des décisions de placement en disponibilité (article 72 de la loi), refusant un temps partiel ou concernant ses modalités d'exercice (comme la loi le prévoit), des refus de démission (également prévus), des décisions relatives à la révision du compte-rendu de l'entretien professionnel (aussi prévu). Le décret y ajoute les refus de demande de mobilisation du compte personnel de formation (CPF), des refus initiaux ou de renouvellement opposés à l'agent sollicitant le télétravail, les refus de congé au titre du compte épargne-temps.

**Attention :** dans l'hypothèse, très limitée, du fonctionnaire sollicitant sa réintégration auprès de l'employeur après une période de privation des droits civiques ou d'interdiction d'exercer un emploi public, ou en cas de réintégration dans la nationalité française, l'employeur devra saisir la CAP.

## La suppression de certaines compétences

Disparaissent les dispositions sur l'inscription à un tableau d'avancement (article 34 du décret), le détachement (article 38), la promotion interne (article 40-1), et les groupes hiérarchiques. En effet, leur existence procédait de dispositions sur la discipline supprimées par la loi (article 34). Mais, paradoxalement, le décret maintient le principe de formations plénières et restreintes et donc le renvoi au groupe supérieur (alinéa 2 de l'article 33).

Par ailleurs, la loi prévoit que sont représentatives pour la contestation de décisions individuelles défavorables en matière de promotion interne, de mobilité et d'avancement (article 30 de la loi), les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au comité social territorial. En effet, l'agent peut se faire assister d'un représen-

tant d'une organisation syndicale. Toutefois, à défaut de représentants du personnel relevant d'organisations représentatives au sein du comité social, les agents pourront choisir un représentant syndical de leur choix pour leur recours administratif.

**Attention :** jusqu'au renouvellement général des instances de dialogue social, le décret prévoit que la représentativité syndicale s'appuie sur les résultats aux élections au comité technique de la collectivité ou établissement où l'agent travaille, les LDG étant également soumises à ce comité.

Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 (JO du 1er décembre).

## Un aménagement des conditions d'accès à la fonction publique

■ Deux décrets du 29 novembre 2019 aménagent le recrutement dans la fonction publique, l'un sur un plan général au bénéfice des fonctionnaires communautaires, et l'autre à destination des candidats au cadre d'emplois de conseiller socio-éducatif.

S'agissant des fonctionnaires communautaires, depuis 2010 un décret organise un système d'équivalence des services accomplis dans un État membre de l'Union ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen, avec la fonction publique française, permettant de requalifier l'activité exercée comme des services de fonctionnaire, de contractuel public ou de salarié privé, selon le régime juridique de gestion des agents travaillant dans les administrations des différents États membres (décret n° 2010-311 du 22 mars 2010). Le décret de novembre aménage au 2 décembre ce dispositif en intégrant les services réalisés au sein des institutions communautaires, elles-mêmes organes ou agences de l'Union européenne.

### LA REFONTE DES ÉPREUVES DE CONCOURS DE CONSEILLERS SOCIO-ÉDUCATIFS

S'agissant des conseillers socio-éducatifs, le texte modifie les épreuves du concours externe et introduit un concours interne sur titre avec épreuves. En 2017, en effet, le statut particulier a posé le principe d'un concours interne sur titre représentant 80 % au moins et 90 % au plus des postes à pourvoir pour les fonctionnaires et agents publics justifiant, au 1er janvier de l'année du concours, de 6 ans au moins de services publics d'assistant socio-éducatif, éducateur de jeunes enfants, assistant de service social, conseiller en économie sociale et familiale ou d'éducateur technique et spécialisé.

En ce qui concerne le concours externe, le texte introduit simplement à l'admission une épreuve orale facultative de langues vivantes (15 minutes après une préparation de même durée coefficient 1) consistant en la traduction en français et sans dictionnaire d'un texte, suivie d'une conversation. La note est prise en compte pour la part excédant 10/20.

S'agissant du concours interne, l'épreuve d'admissibilité

consiste en l'examen du dossier du candidat, qui doit permettre d'apprécier ses titres et parcours professionnel, son aptitude au cadre d'emplois (coefficient 1). L'admission repose sur un entretien avec le jury autour de ses motivations, son expérience et son aptitude aux missions et responsabilités des conseillers socio-éducatifs. Il débute par un exposé de 10 minutes au plus qui doit permettre d'apprécier les acquis de son expérience professionnelle et il se poursuit par un échange avec le jury. Ce dernier doit évaluer sa connaissance des collectivités et de leurs établissements, de leurs actions en matière sanitaire, sociale et socio-éducative, sa motivation et son aptitude à analyser les situations professionnelles, à conseiller, accompagner et encadrer les personnels sociaux et éducatifs. Enfin, il évalue sa capacité à participer à l'élaboration de projets thérapeutiques, éducatifs et pédagogiques des collectivités (35 minutes dont 25 minutes d'échanges, coefficient 2).

### LE CONTENU DU DOSSIER

Le dossier, élaboré suivant un modèle type, comprend une présentation de ses formations initiales, statutaires, professionnelles tout au long de la vie et son niveau de qualification, une présentation de son parcours professionnel, des acquis de son expérience, aptitudes et motivations en matière de conduite de projet thérapeutique, éducatif ou pédagogique et la description d'une réalisation professionnelle de son choix.

**Rappel :** *l'organisation du concours pèse sur le centre de gestion pour les collectivités affiliées, et les employeurs dans le cas contraire, le jury comprenant 2 fonctionnaires de catégorie A dont un du cadre d'emplois et un membre désigné parmi les représentants du personnel à la CAP, 2 personnalités qualifiées et 2 élus locaux.*

Le nouveau dispositif s'applique aux concours ouverts après le 2 décembre 2019, date d'entrée en vigueur du décret, les autres se poursuivant dans les conditions fixées par l'arrêté d'ouverture.

Décrets n° 2019-1266 et 1267 du 29 novembre 2019 (JO du 1er décembre).

### La Lettre de l'Employeur territorial répond aux interrogations de ses lecteurs

Les réponses, qui ne sauraient s'apparenter à des consultations d'avocat, seront regroupées par thème et traitées de manière anonyme en page 8, une semaine sur deux. Vous pouvez adresser vos questions par mail à : [evelyne.brochand@editionssorman.com](mailto:evelyne.brochand@editionssorman.com)