

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

LES PLUS BAS SALAIRES DE LA FONCTION PUBLIQUE BIENTÔT REVALORISÉS

Amélie de Montchalin, ministre de la Transformation et de la Fonction publique, présidait, le 6 juillet dernier, une conférence sur les perspectives salariales, associant les syndicats et les employeurs dans le cadre de l'agenda social de la fonction publique. Elle y a annoncé une revalorisation des salaires des agents les moins rémunérés qui sera inscrite dans le projet de loi de finances pour 2022, prolongeant le réalignement au niveau du SMIC de 381 000 agents en avril 2021. Pour justifier son refus d'une réévaluation du point d'indice (depuis 2016), le gouvernement rappelle qu'un agent de catégorie C progresse de 20 € nets par mois en 10 ans, et qu'une revalorisation de 1 % du point d'indice lui rapporte 14 €. La mesure représenterait jusqu'à 85 € mensuels nets, s'accompagnant, dès le 1er janvier 2022, de mesures permettant une progression plus rapide en début de carrière et une bonification d'un an pour l'ensemble de la catégorie C. S'y ajoutera la prise en charge de la protection sociale complémentaire en 2025 et 2026 (50 % en santé et 20 % en prévoyance d'un montant à fixer).

Pour favoriser l'égalité salariale (13 % d'écart entre les femmes et les hommes), la ministre annonce des augmentations dans les filières les plus féminisées, notamment administratives. Elles pourraient atteindre 160 € mensuels en catégorie B, et se combineraient à un baromètre des inégalités salariales.

Pour redonner des perspectives de carrière, des mesures plus spécifiques sont annoncées pour l'État, 10 000 avancements de grade en catégories B et C, le maintien de l'intégralité de la rémunération pendant la préparation d'un concours et la scolarité, une situation pour le moment réservée à l'encadrement supérieur. S'y ajouterait une prime annuelle de 500 € aux maîtres d'apprentissage, au titre de leur participation à la transmission des compétences.

Plus globalement, la conférence entend établir un diagnostic sur les rémunérations et les carrières de la fonction publique et proposer, en mars 2022, des solutions sur le déroulement des carrières, l'égalité salariale, la structure des rémunérations et la situation des contractuels.

Site Internet Fonction publique.

13 JUILLET 2021
N° 1729

CONGÉS MALADIE

L'inaptitude physique définitive d'un stagiaire licencié doit être fermement établie.....page 2

COVID-19

Des autorisations d'absence pour favoriser la vaccination.....page 3

RESPONSABILITÉ

À quelles conditions un suicide peut-il être imputable au service ? ..page 4

HARCÈLEMENT

Des conditions d'emploi difficiles ne caractérisent pas un harcèlementpage 5

DOSSIER

Les congés liés aux charges parentalespages 6,7

LES CLEFS POUR BIEN GÉRER

Le régime de cotisations des activités exercées au profit d'un employeur public varie avec la situation contractuelle de l'agentpage 8

Nouveau : FIL INFO

Adressez-nous votre mail pour bénéficier, chaque jour, d'une information pratique et gratuite par internet.

Inscription :

webmaster@editionssorman.com

Offre valable 3 mois pour les non-abonnés



Un supplément de pension pour les agents travaillant en Ehpad

Depuis le 1^{er} septembre 2020, les fonctionnaires et contractuels travaillant en Ehpad bénéficient d'un complément de traitement indiciaire (CTI) qui génère un supplément de pension s'ajoutant à leur retraite. Il est calculé sur la base du CTI perçu au moins une fois au cours des 6 derniers mois précédant la cessation des services valables pour la retraite. Son bénéfice, ses conditions de réversion et donc son régime de cotisations, sont identiques à la retraite elle-même (article 48 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021).

Le montant de ce CTI, initialement de 24 points d'indice majorés le 1^{er} septembre 2020, est de 49 points d'indice depuis le 1^{er} décembre 2020.

Selon un décret du 8 juin, le supplément de pension (SP) est celui correspondant au nombre de points d'indice majoré le plus élevé du CTI perçu en tout ou partie au moins une fois dans les 6 mois précédant la cessation des services valables pour la retraite (article 28 bis du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003), soit :

$SP-CTI = (\text{Nb de point CTI} \times \text{valeur du point FP}) \times 75 \% \times (\text{nombre de trimestres de services et de bonifications admissibles en liquidation} / \text{nombre de trimestres nécessaire pour bénéficier d'une pension à taux plein})$.
En pratique, pour un fonctionnaire liquidant sa pension le 1^{er} janvier 2021, justifiant des trimestres requis pour une pension à taux plein, et avec une valeur de l'indice majoré de 4,69 euros au 1^{er} septembre 2020, le montant du CTI s'établit comme suit :
 $SP-CTI = (49 \times 4,69) \times 75 \% (168/168) = 172,35 \text{ €}$.

S'il ne justifie pas du nombre de trimestres pour une pension à taux plein (162 sur 168 trimestres), le montant du CTI sera le suivant :

$SP-CTI = (49 \times 4,69) \times 75 \% (162/168) = 166,20 \text{ €}$.

Décret n° 2021-728 du 8 juin 2021 (JO du 9 juin) et site Internet CNRACL.

L'INAPTITUDE PHYSIQUE DÉFINITIVE D'UN STAGIAIRE LICENCIÉ DOIT ÊTRE FERMEMENT ÉTABLIE

■ Comme les fonctionnaires, les stagiaires temporairement inaptes bénéficient de congés de maladie. Mais si, à l'issue, ils sont dans l'impossibilité définitive et absolue de reprendre leurs fonctions sur avis du comité médical, ils sont licenciés (et réintégré dans leur cadre d'emplois ou corps s'ils sont déjà fonctionnaires) (articles 10 et 11 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992).

Le directeur du centre hospitalier régional universitaire nomme stagiaire une infirmière pour un an le 11 janvier 2013, qu'il licencie pour inaptitude physique le 9 juin 2017. La femme, atteinte d'un rhumatisme psoriasique, est en congé de longue maladie du 27 mars 2013 au 26 mars 2016, avant que le comité médical ne la déclare totalement et définitivement inapte à tout emploi dans la fonction publique hospitalière.

Le 9 février 2017, la commission de réforme confirme cette inaptitude, qu'elle fixe au 27 mars 2016, se fondant sur une expertise du 9 janvier 2017 relevant que la femme ne prenait aucun traitement spécifique en raison d'un désir de grossesse, qui lui a d'ailleurs permis d'être enceinte en novembre 2016. Son état pathologique ne lui permet pas de reprendre une activité professionnelle et exclut définitivement toutes fonctions d'infirmiers en soins généraux et, plus généralement, dans les hôpitaux publics. Le praticien revient ainsi sur son avis initial de mars 2016, antérieur à la grossesse, où il estimait que si elle ne pouvait pas reprendre d'activité professionnelle, il était difficile de se prononcer sur une inaptitude totale et définitive.

Une capacité résiduelle de travail

La femme fournit un autre avis médical, d'avril 2017, qui relève que si elle n'a pris aucun traitement pour se soigner pendant l'année où elle souhaitait avoir un enfant, elle a aggravé son état de santé, mais aussi que son accouchement lui permettra de reprendre un traitement qui stabilisera sa maladie et autorisera une reprise d'activité dans la fonction publique sur un poste adapté. La CPAM va dans le même sens, estimant, dès juillet 2016, qu'elle relève d'une pension d'invalidité de catégorie 1, correspondant à la personne capable d'exercer une activité professionnelle rémunérée. D'ailleurs, elle reprend des fonctions d'infirmière et d'aide-soignante dans le cadre de missions de remplacement de courte durée, après sa maternité en octobre et novembre 2017, avec pour seule contre-indication le port de charges répété, puis en qualité d'infirmière coordinatrice en CDD le 10 avril 2018.

L'hôpital ne pouvait pas estimer qu'elle était totalement inapte à des fonctions publiques hospitalières, il se trouvait en situation de compétence liée par l'avis du comité médical et devait la licencier. Il aurait dû apprécier sa santé au vu, notamment, de sa grossesse et de ses incidences sur son aptitude à travailler.

Attention : un principe général du droit, résultant du code du travail et des règles statutaires des fonctionnaires, impose à l'employeur de tenter de reclasser un salarié dont l'inaptitude physique définitive à occuper un emploi est médicalement constatée, et seulement en cas d'impossibilité de le licencier. Mais il ne s'applique pas aux stagiaires, qui se trouvent dans une situation probatoire et provisoire, et ne sauraient bénéficier d'un droit à être reclassé dans l'attente d'une titularisation, pour toute inaptitude physique définitive (CE n° 381429 ministre de l'Intérieur du 17 février 2016).

CAA Nancy n° 18NCo1684 Me B du 25 février 2020.

UNE RÉAFFECTATION EN CONSIDÉRATION DE LA PERSONNE DE L'AGENT N'EST PAS UNE MESURE D'ORDRE INTÉRIEUR

■ **Les mesures prises à l'égard d'agents qui, par leurs effets, ne leur font pas grief constituent des mesures d'ordre intérieur insusceptibles de recours.** Il en va ainsi de celles qui, modifiant leur affectation ou leurs tâches, ne portent pas atteinte aux droits et prérogatives qu'ils tiennent de leur statut, à l'exercice de leurs droits et libertés fondamentaux, ni n'emportent perte de responsabilités ou de rémunération (CE n° 400191 ministres des Finances et des Comptes publics du 19 juillet 2017).

Le 2 février 2015, le maire-adjoint informe l'ingénieur, directeur des systèmes d'information, de sa mutation d'office dans l'intérêt du service comme administrateur système pour le déploiement des réseaux de très haut débit numérique, une mesure annulée par le tribunal, qui lui accorde 5 000 €.

La réaffectation modifie son positionnement hiérarchique et diminue sensiblement ses responsabilités. Si ses fonctions nouvelles sont du niveau d'ingénieur, elles l'affectent au service exploitation et assistance de la direction dont il avait la charge, excluant toute mesure d'ordre intérieur.

L'absence de justifications à la réaffectation

La mobilité serait justifiée par des difficultés relationnelles et managériales rencontrées dans les mois suivant sa prise de fonctions et qui se seraient aggravées les années suivantes. Il aurait un comportement méprisant, les responsables de ses services étant insuffisamment associés aux projets de direction. L'ingénieur aurait travaillé sans concertation avec les autres directions auxquelles il aurait tardé à répondre sur des problèmes informatiques importants, entraînant une désorganisation qui a nécessité de nombreuses réunions.

Mais la commune s'appuie sur quelques courriels de réclamation et les difficultés informatiques rencontrées par certains projets ou interventions sont restées ponctuelles et sans caractère particulier de gravité. L'attestation d'un seul agent évoquant ses difficultés relationnelles ne saurait établir la responsabilité de l'ingénieur dans la dégradation du climat relationnel. Si plusieurs courriels retracent les problèmes informatiques rencontrés par un cinéma, un espace culturel, la médiathèque et des ateliers de recherche d'emploi, ces difficultés ne sont pas imputables au comportement ou à la manière de servir de l'agent, ou à des insuffisances managériales, même si toutes sont bien imputables au mauvais fonctionnement de la direction des systèmes d'information. Un mouvement de grève intervenu moins de 3 mois après son arrivée ne saurait davantage lui être reproché.

Bien au contraire, l'audit d'un cabinet extérieur, rendu en décembre 2013, relève une évolution très favorable des installations électriques, un renforcement de l'infrastructure réseau, la plupart des chantiers liés à la rénovation et au renforcement de l'architecture technique ayant été réalisés. Les entretiens professionnels annuels montrent que l'intéressé est un excellent agent, très impliqué dans les projets municipaux, qui a su mettre en œuvre tous les dispositifs d'amélioration et de sécurisation des systèmes d'information.

À retenir : contrairement aux affirmations de l'employeur, l'intérêt du service ne nécessitait pas un changement d'affectation de l'ingénieur, et cette décision constitue une faute engageant sa responsabilité. La cour confirme le montant de 5 000 € accordé à l'agent par le tribunal administratif au titre de son préjudice moral.

CAA Versailles n° 17VE01344 communes de Gennevilliers du 7 novembre 2019.

Des autorisations d'absence pour favoriser la vaccination

Au moment où circule de nouveaux variants du Covid-19 et pour favoriser la vaccination, alors que plus de la moitié de la population française adulte a reçu au moins une première dose, une circulaire de la directrice générale de la fonction publique, dont le ministère de l'Intérieur préconise l'application, invite les employeurs locaux à octroyer des autorisations d'absence aux agents et à leurs enfants de plus de 12 ans souhaitant se faire vacciner.

L'employeur peut directement organiser la vaccination avec les professionnels intervenant habituellement auprès de ses agents ou la confier à un prestataire la réalisant en milieu professionnel. Elle s'effectue alors sur le temps de travail et ne donne pas lieu à récupération.

Si les intéressés choisissent d'être vaccinés en hors du cadre professionnel (centre de vaccination, médecin généraliste...), la circulaire invite les employeurs à octroyer une autorisation spéciale d'absence pour la durée strictement nécessaire à l'accomplissement de cette démarche, sous réserve de présentation d'un justificatif de rendez-vous vaccinal.

Elle préconise aussi de répondre favorablement aux demandes d'autorisation d'absence formulées par les agents déclarant des effets secondaires importants après la vaccination, sur la base d'une attestation de l'intéressé certifiant qu'il est dans l'impossibilité de travailler pour ce motif. Cette autorisation peut être accordée pour le jour et le lendemain de la vaccination, sans préjudice de l'examen des situations particulières.

La circulaire accorde enfin une autorisation d'absence permettant à l'agent d'accompagner son enfant de plus de 12 ans à un rendez-vous vaccinal, là encore pour la durée strictement nécessaire à cette démarche, et sous réserve d'un justificatif de rendez-vous.

Circulaires DGCL n° 21-010863-D et DGAFP n° TFPF2120695C du 5 juillet 2021.

À QUELLES CONDITIONS UN SUICIDE PEUT-IL ÊTRE IMPUTABLE AU SERVICE ?

■ **Le fonctionnaire victime d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle bénéficie d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service qui lui garantit, pendant sa période d'incapacité temporaire, la totalité de son traitement et le remboursement des honoraires médicaux et frais directement liés** (article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

La réparation de l'incapacité permanente s'appuie sur l'allocation temporaire d'invalidité s'il peut travailler (articles L. 417-8 et 9 du code des communes et décret n° 2005-442 du 2 mai 2005), et sur une rente d'invalidité cumulable avec la pension s'il est à la retraite (article 37 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003).

Après sa mise en cause par un agent auprès du directeur général pour un comportement dévalorisant et vexatoire, le DGA du centre de gestion se voit imposer un audit par une société privée en mars 2014. Du 26 mars au 20 avril, il bénéficie de 2 arrêts dont il réclame, sans succès, l'imputabilité au service. S'appuyant sur les conclusions du rapport qui lui impute la souffrance de certains agents, le président le suspend en mai 2014 et l'informe, le 14 août, de sa décision d'engager une procédure de révocation. Treize jours plus tard, le directeur général adjoint se suicide et ses ayants droit réclament à nouveau, mais sans succès, la reconnaissance d'une imputabilité.

Cette affaire douloureuse pose simultanément la question de la reconnaissance des affections psychiatriques comme maladies professionnelles et du suicide comme accident de service. Dans la loi, les affections désignées par les tableaux des maladies professionnelles du régime général de sécurité sociale (art. L. 461-1 du code) sont présumées imputables si elles sont contractées dans ou à l'occasion des fonctions, et dans les conditions mentionnées par les tableaux.

À noter : si, comme c'est le cas pour les affections psychiatriques, la maladie n'est pas désignée dans un tableau, elle peut être reconnue imputable si le fonctionnaire ou ses ayants droit établissent qu'elle est essentiellement et directement causée par les fonctions et a entraîné une incapacité permanente d'au moins 25 % (article R. 461-8 du code).

Dans l'affaire, les 2 arrêts relèvent l'existence d'un stress aigu au travail dans un contexte de remise en cause des méthodes managériales du DGA, après les déclarations de l'un des agents au DGS et une note de 12 autres collègues au président du centre de gestion.

Le médecin de prévention reçoit le cadre en urgence le 25 mars 2014 pour des troubles anxio-dépressifs aigus, invité la veille à accepter une « sortie négociée ». Un psychiatre agréé relève en juillet l'absence d'antécédents psychiatriques, mais le développement d'un stress post-traumatique après le compte-rendu oral de la synthèse de l'audit. La commission de réforme se déclare aussi en faveur de l'imputabilité en mai 2015.

Pour la cour, sa veuve et ses enfants peuvent valablement soutenir que la pathologie présentait un lien direct et certain avec le service, même si l'agent réclame la reconnaissance de l'imputabilité alors qu'il se trouve en congé de maladie ordinaire. L'usage de méthodes d'encadrement critiquables par leur caractère parfois abrupt et autoritaire, ne saurait à lui seul permettre de considérer que la pathologie anxio-dépressive résulte exclusivement d'une faute personnelle imputable à l'agent et donc détachable du service, aucun fait de harcèlement n'étant par ailleurs mis en évidence.

Un suicide imputable au service

S'agissant du suicide, la loi présume imputable tout accident, quel qu'en soit la cause, survenu 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, en l'absence de faute personnelle ou de circonstance particulière l'en détachant.

À retenir : pour la cour, la notion d'accident inclut, au-delà du suicide ou de la tentative sur le lieu et dans le temps du service, les hypothèses dans lesquelles existe un lien direct avec le service, charge au juge, devant un refus d'imputabilité, d'examiner les circonstances de la situation.

Après l'audit, le président du centre de gestion invite le DGA à quitter volontairement son poste dans le cadre d'une mutation interne, qu'il refuse. Il le suspend alors à titre conservatoire et enclenche une procédure de révocation, le suicide intervenant quelques jours après l'information de cette procédure. Le courrier que le fonctionnaire laisse à ses proches le montre très affecté par les accusations portées contre lui (dont il conteste la véracité), par l'enquête interne qui s'en est suivie, la mesure de suspension dont il est l'objet et la perspective d'une révocation. Quand bien même le suicide n'est pas survenu sur le lieu et dans le temps du service, son geste se rattache directement à ce contexte professionnel dégradé et présente un lien direct avec le service.

À retenir : si ses méthodes managériales, même à l'origine de la souffrance au travail de certains agents sous son autorité, constituent des fautes, elles ne pouvaient pas fonder la révocation envisagée et ne présentaient pas, en tout état de cause, le caractère d'une faute personnelle de nature à détacher le suicide du service.

Les décisions de juillet 2015 du président refusant de reconnaître l'imputabilité au service des arrêts et du suicide du DGA sont donc irrégulières.

CAA Nantes n° 18NT00987 centre de gestion de la FPT du Morbihan du 17 décembre 2019.

UNE ASSISTANTE FAMILIALE QUI S'OPPOSE À SON EMPLOYEUR PEUT ÊTRE LICENCIÉE

■ Une assistante familiale du conseil départemental accueille à son domicile deux enfants d'une même fratrie placés par le service de l'aide sociale à l'enfance. Les 13 et 18 janvier 2016, le président la licencie et lui retire son agrément.

Rappel : requis pour l'exercice de cette profession, l'agrément est accordé si les conditions d'accueil garantissent la sécurité, la santé et l'épanouissement des mineurs et majeurs de moins de 21 ans accueillis, en tenant compte des aptitudes éducatives de la personne. Tout retrait, suspension ou modification de l'agrément est motivé et transmis sans délai à l'intéressé.

Or, la femme adopte progressivement une attitude de défiance à l'égard des décisions prises par l'administration dans l'intérêt des enfants, s'opposant à leur changement d'établissement et s'écartant à plusieurs reprises des choix du département pour leurs activités extra-scolaires ou les visites de leur famille naturelle. Dès le 18 mars 2015, le juge des enfants estime que les enfants sont "en danger" dans leur famille d'accueil. Le 11 mars 2016, le tribunal judiciaire observe que l'assistante a maintenu les enfants sous sa garde le 16 septembre 2015 en dépit des injonctions du département, la cour d'appel relevant, le 22 juillet 2016, l'état psy-

chologique préoccupant de l'aînée de la fratrie et une menace grave pour l'intégrité affective et morale des enfants résultant de ce climat conflictuel et des incertitudes liées aux désaccords entre la femme et son employeur.

Dans la mesure où il incombe au président du conseil départemental de s'assurer que les conditions d'accueil garantissent la sécurité, la santé et l'épanouissement des enfants, et de retirer l'agrément si elles ne sont plus remplies, il pouvait bien, au vu du dossier, estimer que la dégradation des conditions d'accueil étaient de nature à justifier un retrait d'agrément.

S'agissant du licenciement, la cour ne fait pas grief au département de l'avoir prononcé avant le retrait d'agrément et l'attitude de la femme justifiait bien son éviction définitive.

Conseil : lorsqu'il est informé de suspicions de comportements susceptibles de compromettre la situation des enfants, il appartient au président du conseil départemental de tenir compte de tous les éléments dont ses services ont connaissance s'ils sont suffisamment établis pour lui permettre de raisonnablement penser que les enfants sont victimes des comportements en cause ou risquent de l'être.

CAA Marseille n° 17MA04621 Mme A du 5 décembre 2019.

HARCÈLEMENT

DÈS CONDITIONS D'EMPLOI DIFFICILES NE CARACTÉRISENT PAS UN HARCELEMENT

■ La loi prohibe tous agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité de l'agent, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (article 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Un praticien hospitalier contractuel, en poste du 7 octobre 2013 au 6 avril 2015, réclame 136 200 € pour harcèlement moral.

Il évoque un rythme effréné de travail, une pression journalière presque insurmontable de sa hiérarchie et une ambiance délétère source d'un contexte de travail très stressant. Mais, en eux-mêmes, ces éléments ne sont pas constitutifs d'un harcèlement. Si 3 attestations et un courrier du président de la commission médicale d'établissement au maire évoquent des pratiques managériales contestables, des difficultés de communication avec la direction, l'autoritarisme du directeur et ses relations conflictuelles avec les médecins, ces éléments ne mentionnent aucun fait et ne décrivent aucun comportement précis permettant de présumer un harcèlement du directeur contre le praticien. Ce

dernier évoque un dénigrement de sa hiérarchie, des humiliations devant les équipes de soins, un discrédit en raison d'ordres et de contre-ordres, les agressions d'une infirmière et du responsable qualité de l'hôpital. Mais il n'en établit pas la réalité, le directeur de l'établissement l'ayant au contraire soutenu lors d'un différend avec un autre médecin qui lui a présenté ses excuses. Pour la cour, rien ne permet donc de retenir un harcèlement.

Rappel : l'établissement d'un harcèlement repose sur un renversement de la charge de la preuve, l'agent devant seulement produire des éléments permettant de faire présumer l'existence d'un harcèlement, à charge pour l'employeur de démontrer que son comportement y est étranger. Pour autant, les employeurs doivent disposer d'un dispositif de signalement, notamment des situations de harcèlement (article 6 quater A de la loi), et il leur revient de définir une procédure permettant de prendre en compte les demandes des agents et d'en vérifier la réalité, notamment par une enquête administrative pluridisciplinaire permettant de définir les mesures adaptées.

CAA Marseille n° 18MA00436 M. B du 5 décembre 2019.

Les congés liés aux charges parentales

Depuis l'ordonnance sur la santé et la famille (n° 2020-1447 du 25 novembre 2020), la durée des congés liés à la parentalité est alignée sur le code du travail. Un décret du 29 juin dernier en fixe les modalités au 1er juillet 2021, donnant principalement une base réglementaire à des dispositions qui procédaient d'une ancienne circulaire du 21 mars 1996.

Les dispositions relatives à la maternité

■ Les fonctionnaires, stagiaires et contractuels bénéficient de congés de maternité et liés aux charges parentales préservant la totalité de leur rémunération, d'une durée égale à celle prévue par le droit du travail (articles 57 5° et 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, 7 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 pour les stagiaires et 10 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 pour les contractuels).

Rappel : à leur expiration, l'agent est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi et, s'il ne peut pas lui être proposé, dans un emploi équivalent le plus proche de son dernier lieu de travail. A sa demande, il peut être affecté dans l'emploi le plus proche de son domicile.

Ainsi, le congé de maternité (articles L. 1225-17 à 21 du code du travail) est accordé de droit à la femme qui le sollicite, appuyé d'un certificat du professionnel de santé qui suit la grossesse attestant de son existence et précisant la date présumée de l'accouchement.

Rappel : ce droit est de 6 semaines de congé prénatal et 10 semaines de congé postnatal pour le 1er et le 2e enfant (ou nés viables), et de 8 et 18 semaines à partir du 3e enfant. En cas de naissance de jumeaux, ces périodes sont de 12 et 22 semaines, portées à 24 et 22 semaines pour la naissance de triplés ou plus.

Ce droit présente néanmoins un aspect obligatoire puisque, même en l'absence de demande, l'agent est placé en congé de maternité pour 8 semaines avant et après l'accouchement, dont 6 semaines après la naissance (article L. 1225-29 du code du travail).

Le report en une ou plusieurs périodes d'une partie du congé prénatal sur le congé postnatal est accordé de droit sur demande de la femme, avec un certificat du professionnel de santé qui suit la grossesse attestant de son avis favorable et précisant la durée du report, dans la limite néanmoins de 3 semaines. Ce report est cependant exclu en cas de grossesse multiple.

Si, pendant la période prénatale objet d'un report, la femme se trouve en incapacité temporaire de travail du fait de sa santé, elle est placée en congé maternité, et la période initialement reportée est réduite d'autant.

Par ailleurs, le code du travail prévoit que, si un certificat médical atteste d'un état pathologique consécutif à la grossesse ou à l'accouchement, le congé de maternité est augmenté dans la limite de 2 semaines prénatales et de 4 semaines postnatales. Le décret précise que le bénéfice de ces congés pathologiques est subordonné à une demande de la

femme sur certificat du professionnel qui suit la grossesse attestant de son état pathologique et en précisant la durée prévisible. La femme transmet sa demande dans les 2 jours de l'établissement du certificat et cette période supplémentaire peut être prise du jour de la déclaration au jour précédant la date de début du congé de maternité. Il peut être utilisé de manière continue ou discontinue dans la limite de 2 semaines pour la grossesse et de 4 semaines continues, immédiatement après le terme du congé de maternité, lorsque l'état pathologique résulte de l'accouchement.

L'hospitalisation de l'enfant

Lorsque l'accouchement intervient plus de 6 semaines avant sa date présumée et requiert l'hospitalisation postnatale de l'enfant, le congé de maternité est prolongé du nombre de jours entre l'accouchement et le début du congé, cette période complémentaire ne pouvant pas être reportée à la fin de l'hospitalisation de l'enfant.

La femme bénéficie de droit de cette prolongation, après transmission à l'employeur de tout document attestant de la durée de l'hospitalisation.

En revanche, si l'enfant reste hospitalisé jusqu'à l'expiration de la 6e semaine après l'accouchement, la femme peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie des congés de maternité auquel elle peut encore prétendre. Le décret prévoit que ce report est accordé de plein droit sur demande à l'employeur précisant la date de l'interruption du congé de maternité et la durée du congé à reporter, accompagnée des documents justifiant de l'hospitalisation de l'enfant.

Le décès de la mère

En cas de décès de la mère entre la naissance et la fin du congé de maternité, le père bénéficie du congé restant. S'il n'en demande pas le bénéfice, il revient au conjoint de la mère ou à l'agent public lié à elle par un PACS ou vivant avec elle. Selon le décret, ce congé est accordé de droit sur demande précisant les dates du congé avec des justificatifs à fixer par arrêté. Si l'agent n'est pas le père de l'enfant, il transmet tout document justifiant qu'il est le conjoint de la mère, lié à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle, et un document indiquant que le père ne bénéficie pas du solde du congé de maternité.

Le décès de l'enfant

On peut supposer, comme pour l'assurance maladie, que si l'enfant est né sans vie ou décède à la naissance, le congé

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

de maternité est accordé s'il avait atteint le seuil de viabilité de l'Organisation mondiale de la santé, soit une naissance après 22 semaines d'aménorrhée ou un poids du fœtus de 500 g.

À noter : une loi du 8 juin 2020 (n° 2020-692) a créé un nouveau congé « de deuil » de 8 jours en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans, à prendre dans l'année du décès et s'ajoutant à 7 jours d'autorisation d'absence (articles 21 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et L. 3142-1-1 du code du travail). Ces dispositions se cumulent en cas de décès de la mère et de l'enfant.

Le congé de naissance

Le père de l'enfant et, le cas échéant, le conjoint de la mère, la personne liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle, bénéficient des 3 jours planchers du congé de naissance du code du travail (article L. 3142-4), dont le décret prévoit qu'il est pris de façon continue, et commence, au choix du salarié, le jour de la naissance ou le premier jour ouvrable qui suit. Il est accordé de plein droit sur demande avec copie du certificat établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse ou d'un document justifiant de la naissance de l'enfant et, s'il y a lieu, qu'il est le conjoint de la mère enceinte, la personne liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle.

Le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption

La loi accorde aux agents adoptants un congé de 3 jours pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (article L. 3142-4 du code du travail). Le décret prévoit qu'il est également accordé de droit sur demande précisant la ou les dates de congés.

Rappel : ce congé est pris de manière continue ou non dans les 15 jours entourant l'arrivée de l'enfant adopté.

La demande est accompagnée d'un document attestant qu'il s'est vu confier un enfant par le service départemental d'aide sociale à l'enfance, l'Agence française de l'adoption ou tout autre organisme autorisé pour l'adoption et précisant la date de son arrivée.

Le congé d'adoption

Le congé d'adoption est, comme dans les entreprises, de 16 semaines à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer, de 18 semaines si l'adoption porte à 3 ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer à la charge, et de 22 semaines en cas d'adoption multiples (article L. 1225-37 du code). Le bénéfice de ce congé est subordonné à ce que l'agent se soit vu confier un enfant en vue de son adoption par l'autorité administrative compétente ou tout organisme désigné à cet effet.

Rappel : une circulaire de l'assurance-maladie rappelle que ce congé peut concerner une personne seule quel que soit son sexe, un couple marié de personnes de même sexe ou de sexe différent.

Il est ouvert à l'un ou l'autre des parents adoptifs et, lorsque les 2 sont agents publics en activité, peut être réparti entre eux, sa durée étant alors augmentée et fractionnée dans les conditions fixées par le code du travail. En effet, lorsque la durée du congé d'adoption est répartie entre les 2 parents, l'adoption d'un enfant par un couple de parents salariés ouvre droit à 25 jours supplémentaires de congé d'adoption, ou à 32 jours en cas d'adoption multiples, la période la plus courte en cas de fractionnement étant d'au moins 25 jours (article L. 1225-40 du code).

Attention : lorsque les 2 membres du couple appartiennent chacun à un régime obligatoire de sécurité sociale différent (article L. 161-6 du code de la sécurité sociale), et bénéficient dans leur régime de l'indemnisation du congé d'adoption, la durée cumulée des indemnisations est égale à la plus élevée des 2 durées, avec le même respect de la majoration de 25 ou de 32 jours et d'une répartition avec une période minimale de 25 jours.

Selon le décret, ce congé est accordé de droit sur demande précisant les dates d'arrivée de l'enfant et prévisionnelles de congé. Elle est accompagnée d'un document attestant que l'intéressé s'est vu confier un enfant par le service départemental d'aide sociale à l'enfance, l'Agence française de l'adoption ou tout autre organisme autorisé pour une adoption et précisant la date de l'arrivée de l'enfant.

Attention : la circulaire de l'assurance-maladie précise que sont également concernées les personnes titulaires d'un agrément (art. L. 225-2 du code de l'action sociale et des familles) lorsqu'elles adoptent ou accueillent un enfant en vue de son adoption par décision d'une autorité étrangère compétente, à condition que l'enfant ait été autorisé à ce titre à entrer sur le territoire français.

Les justificatifs comportent également une déclaration du conjoint adoptant attestant qu'il ne bénéficie pas d'un congé d'adoption au titre du même enfant ou, le cas échéant, que le congé est réparti entre les 2 agents adoptants.

Le congé débute, au choix de l'agent, le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer, ou au cours de la période de 7 jours qui précède son arrivée. Le congé pour adoption peut succéder au congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Comme dans les entreprises, lorsque les 2 conjoints sont agents publics et que la durée du congé d'adoption été fractionnée en 2 périodes, elles peuvent être prises simultanément par les bénéficiaires.

Décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 (JO du 30 juin)
Circulaire DDGOS n° Cir 13/2021, Cir 14/2021 et 15/2021.

LE RÉGIME DE COTISATIONS DES ACTIVITÉS EXERCÉES AU PROFIT D'UN EMPLOYEUR PUBLIC VARIE AVEC LA SITUATION CONTRACTUELLE DE L'AGENT

■ Un cadre de la police nationale, musicien de l'orchestre des gardiens de la paix de la préfecture de police, occupe simultanément, de février 1973 à juin 2013, un emploi d'enseignant au conservatoire, transféré à la communauté d'agglomération en juillet. Mis à la retraite comme fonctionnaire de l'État le 1er novembre 2005, il réclame réparation de son préjudice pour défaut de versement par la commune des cotisations salariales et patronales à la caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) pour son activité d'enseignant.

La cour distingue soigneusement les périodes. Avant sa retraite, le cadre relève d'une dérogation au principe qui veut qu'un salarié soumis à un régime spécial comme les fonctionnaires, qui exerce simultanément une activité du régime général, soit affilié, cotise et bénéficie des prestations de chacun des régimes dont il relève. En effet, lorsque le fonctionnaire exerce une activité accessoire auprès de l'État ou d'une collectivité locale, aucune cotisation n'est due par la structure employeur ou l'agent, qui n'a droit qu'aux prestations du régime dont relève son activité principale, y compris en cas d'accident (article D. 171-11 du code de la sécurité sociale). L'activité accessoire exercée par un agent public au sein d'une autre collectivité publique ne donne donc pas lieu à cotisation au titre du régime général. Après sa retraite, l'enseignement n'est plus une activité accessoire, mais un cumul entre un emploi et la pension. Avec un emploi public contractuel, le cumul est libre si l'agent a atteint l'âge légal de départ à la retraite (62 ans aujourd'hui), liquidé l'ensemble des pensions de tous les régimes dont il a relevés, et totalise une durée d'assurance lui permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein, ou s'il a atteint l'âge d'annulation de la décote (67 ans aujourd'hui). S'il ne réunit pas ces conditions, le cumul est plafonné, obligeant l'employeur à déclarer annuellement à la CNRACL les revenus versés, et l'agent à lui déclarer sa reprise d'activité. En effet, si les revenus sont supérieurs au tiers du montant brut de la pension, cette dernière peut être écrêtée. Le montant de l'écrêtement est le suivant : (revenu d'activité - 1/3 du montant de la pension) - abattement égal à 1/2 Indice Majoré (IM) 227 (articles L. 84 et L. 85 du code des pensions).

Rappelons que si le retraité a le statut de stagiaire ou de titulaire, la pension est annulée.

Une faute de la commune

Pour la cour, qu'il s'agisse de la possibilité d'un cumul intégral de la pension avec une rémunération de contractuel auprès d'une collectivité publique, ou du plafonnement de la rémunération que le fonctionnaire est autorisé à percevoir, les dispositions du code des pensions ne s'opposent nullement à ce que l'activité publique exercée ouvre de nouveaux droits à pension à l'agent.

Comme l'a justement estimé le tribunal, en s'abstenant de verser les cotisations sociales, et notamment de retraite au titre de l'activité publique d'enseignant, la commune a commis une faute engageant sa responsabilité. Cette absence a nécessairement eu pour effet de minorer la pension à laquelle l'ancien policier pouvait prétendre et le préjudice est égal à la différence entre la pension à laquelle il aurait pu prétendre sur la base d'une assiette augmentée par ses rémunérations de contractuel, et celle effectivement perçue, en tenant compte de son espérance de vie. La cour écarte toute faute de l'agent dans l'information de son employeur, la commune l'ayant affilié à l'IRCANTEC, et lui reconnaît 49,70 euros de perte viagère mensuelle, soit 18 trimestres manquants, pour un total de 7 120 €, en tenant compte d'une espérance de vie de 166 mois au 1er décembre 2015, date de liquidation de la pension.

Attention : in fine, la communauté d'agglomération supporte les effets des manquements de la commune, puisqu'un transfert de compétences, qu'il soit ou non obligatoire, entraîne obligatoirement celui des droits et obligations attachés aux biens, équipements et services publics transférés, et celui des personnels attachés au service (art. L. 5211-5, 17 et L. 5211-4-1 du CGCT). Aussi, le transfert de compétences et de personnel s'accompagne d'un transfert de responsabilité à la communauté d'agglomération des actes accomplis par la commune ou de ses manquements en qualité d'employeur.

CAA Versailles n° 17VE03969 M. D du 16 juin 2020.

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 : elyne.brochand@editionssorman.com

Le Conseil du MANAGEUR

LE SUPPLÉMENT HEBDOMADAIRE DE LA LETTRE DE L'EMPLOYEUR TERRITORIAL

Aidez vos collaborateurs à supporter les surcharges de travail

A l'approche des vacances vos collaborateurs se disent débordés, ils ne savent pas comment s'en sortir... : votre équipe est surmenée !

Pour reprendre la main sur la situation, redonner le moral à vos équipes et surmonter cette étape difficile, vous devez comprendre et trouver l'origine de cette surcharge de travail. Elle peut être générée par une quantité supplémentaire de travail, mais pas nécessairement. Elle peut aussi être causée par des erreurs que vous commettez, une mauvaise gestion du temps requis ou un problème d'organisation.

Mieux évaluer la charge réelle de travail

Lorsque vous organisez la charge de travail, le travail réel n'est jamais identique au travail prescrit :

- listez et priorisez les tâches ;
- prenez en compte les aléas qui jalonnent l'exécution des tâches et le temps d'apprentissage nécessaire à chacun pour être opérationnel ;
- faites des points réguliers sur l'avancement du travail (individuels et collectifs) ;
- éliminez les tâches superflues.

Fixez des objectifs clairs et réalistes

Vos collaborateurs ont besoin de repères et de savoir ce que l'on attend réellement de leur travail. Définissez des objectifs précis, mesurables, quantitatifs et qualitatifs, et les ressources dont ils disposent pour les atteindre.

Restez à l'écoute

Nous supportons mieux nos charges de travail à partir du moment où notre point de vue est entendu et compris. Restez donc bien à l'écoute de vos équipes : leurs retours vous seront précieux pour mieux réorganiser les activités.

Enfin, si après analyse de la situation, vous réalisez qu'il ne s'agit pas d'un problème lié à l'équipe, ni à l'organisation, mais plutôt à un manque de main-d'œuvre, alors n'hésitez pas à recruter, ne serait-ce que ponctuellement, le temps d'absorber le surcroît de travail.

« DESC », UN OUTIL EFFICACE POUR SORTIR D'UN CONFLIT OU FORMULER UNE CRITIQUE CONSTRUCTIVE

Dans une situation de désaccord avec un collaborateur qui a un comportement inapproprié ou a commis une erreur, le DESC (D pour décrire les faits, E pour exprimer les Emotions, S pour spécifier des Solutions, C pour conclure avec les Conséquences) permet de résoudre le conflit par la formulation d'une critique constructive et efficace.

Cette méthode s'appuie sur deux principes :

- L'assertivité du manager (capacité à s'exprimer et à défendre ses droits sans empiéter sur ceux des autres) ;
- La responsabilisation du collaborateur.

Un échange préalable avec le collaborateur se déroule en 4 étapes :

1 - Décrire les faits : en étant factuel et objectif, le manager relate des faits précis et incontestables. Il n'exprime aucune opinion, aucun jugement ou sentiment à ce stade : « Je constate que les agents placés sous votre responsabilité ne portent pas leurs EPI (Equipement de protection individuelle) sur les chantiers alors que les consignes sont formalisées en la matière. J'ai pu ainsi l'observer à telle ou telle occasion ... ».

2 - Exprimer ses sentiments : le manager exprime ses sentiments au regard de la situation en utilisant le « Je ». « Je suis particulièrement agacé par la situation car des rappels ont été faits régulièrement et vous connaissez parfaitement les risques encourus par les agents et par la collectivité en cas d'accident ».

3 - Suggérer des solutions : il s'agit de responsabiliser le collaborateur en lui demandant quelle(s) solution(s) il propose. Il est possible de l'accompagner en ébauchant des pistes mais il est essentiel que celui-ci exprime des solutions pour sortir de la difficulté, et faire en sorte que l'erreur ne se reproduise pas... : « Pour quelles raisons ne portent-ils pas les EPI ? », « Quelles solutions proposez-vous pour remédier à cela (rechercher notamment la bonne compréhension des consignes, l'adaptation des EPI aux métiers ...) ? » « Quel(s) engagement(s) pouvez-vous prendre en la matière ? ».

4 - Conclure positivement : l'apport du collaborateur sera valorisé tout comme les impacts positifs qui en découlent (en termes de communication, de résolution du problème). Une synthèse est faite des actions engagées. « Nous allons donc prévoir une sensibilisation des encadrants de proximité pour qu'ils aient une même appréhension des situations de prévention des risques professionnels et une même lecture des consignes applicables, un affichage des consignes dans les vestiaires, une réflexion sur la dotation avec le service achat pour une meilleure adaptation au métier ... ». « J'ai bien noté que vous alliez rappeler le cadre lors de votre prochaine réunion d'équipe et que vous alliez multiplier les contrôles sur site ».

Cycles de formation DRH

L'Inset et l'Inet proposent deux cycles de formation professionnelle pour les collectivités de moins de 40 000 habitants.

- Inset de Montpellier : Séance introductive le 17 janvier 2022.

Contact : Marie-Ange Marquez-Villard 04 67 99 76 52 - marieange.marquez-villard@cnfpt.fr

- Inset d'Angers : Module 1 : du 21 au 24 septembre 2021

Contact : Stéphanie Gross - 02 41 22 41 61 - stephanie.gross@cnfpt.fr

Malgré quelques avancées, la parité des emplois de direction dans la fonction publique n'est toujours pas acquise

Institué par la loi du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet, le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE) a remis son rapport annuel sur la parité dans la fonction publique, au mois d'avril dernier.

Un bilan contrasté

Les femmes sont désormais plus nombreuses à des postes à responsabilité mais les objectifs de parité ne sont pas toujours atteints et varient selon le type de fonction publique : dans l'hospitalière 47 % de femmes sont primo-nommées dans des emplois d'encadrement supérieur et de direction, contre 37 % pour la fonction publique d'État, et seulement 33 % pour la fonction publique territoriale en 2018.

Des pénalités à hauteur de 4,2 millions d'euros en 2018

Pour rappel, faute de respecter l'objectif de 40 % de femmes (ou d'hommes) parmi les primo-nominations dans des emplois d'encadrement supérieur et de direction, les administrations et collectivités de plus de 40 000 habitants sont conduites à payer des pénalités. En 2018, 4,2 millions d'euros de pénalités ont été infligées.

Rappelons toutefois que Mme Jacqueline Gourault, ministre de la Cohésion et des territoires a fait suspendre les pénalités que la mairie de Paris s'était vu infliger pour avoir recruté trop de personnel féminin !

Les recommandations du HCE

Le HCE souhaite que la loi impose la désignation d'un élu, en charge du suivi de la mise en œuvre de la politique d'égalité femmes-hommes et de la parité au sein de chaque collectivité territoriale. Il incite également chaque région à se doter d'un « centre dédié » à l'égalité femmes-hommes pour soutenir et mutualiser les pratiques.

Enfin, il recommande que les dispositifs de nominations équilibrées soient étendus aux emplois de direction des collectivités de 20 000 habitants et plus.

Le manager de proximité : courroie de transmission entre la direction et les collaborateurs

Situé entre la direction et les opérationnels, le manager de proximité, aussi appelé manager de premier niveau, organise, dirige et contrôle le travail de ses collaborateurs, au plus proche du terrain.

Au sein des collectivités territoriales, il s'agit bien souvent d'agents de catégorie B ou C+ : techniciens territoriaux ou agents de maîtrise, rédacteurs ou adjoints administratifs principaux, etc. Le manager est surtout un « facilitateur » tant pour la direction que pour l'équipe opérationnelle. Cette fonction est légitimée par le grade, par l'expérience ou par l'ancienneté.

Les qualités managériales essentielles d'un manager de proximité sont :

- Savoir communiquer et convaincre

La communication doit être la seconde nature du manager de proximité. Après s'être approprié les orientations stratégiques définies par des élus et la direction, il doit être capable de vulgariser la stratégie et donner du sens aux actions pour recueillir l'adhésion de ses collaborateurs.

Maîtriser la communication verbale et non verbale, mais surtout la communication non violente, est d'autant plus appréciable en cas de gestion des conflits ou de gestion de crise. Un vocabulaire adéquat associé à une posture managériale appropriée évitent d'envenimer une situation qui nuit avant tout à la mise en œuvre du projet commun et à la cohésion d'équipe.

- Être exemplaire

Ses actes doivent correspondre à ses dires. Un discours franc et transparent en adéquation avec les actes est essentiel pour maintenir les équipes dans une dynamique tournée vers la réussite collective.

« Chef d'orchestre » ou « Homme orchestre », il favorise les interactions entre la hiérarchie et ses collaborateurs, mais aussi entre les différents services. Il doit également être capable de suppléer un collaborateur en cas de besoin.

- Être à l'écoute

Manager une équipe implique d'établir un lien avec ses collaborateurs, ce qui exige une écoute active et attentive de leurs besoins, de leurs axes de motivation, mais aussi de leurs difficultés.

- Maîtriser son self-control

Tout salarié doit savoir gérer ses émotions et son stress. Mais lorsqu'il occupe des fonctions d'encadrement, c'est une nécessité absolue. Il s'agit, pour le manager, d'une question de crédibilité auprès de ses collaborateurs. Un manager qui perd son sang-froid ne rassure pas ses équipes et ne leur donne pas confiance.

- Être efficace

Organiser et mieux gérer les priorités et gagner du temps. Voilà les défis que doit relever un bon manager de proximité afin de piloter une équipe efficacement. L'enjeu est de construire un plan d'actions cohérent, validé par la hiérarchie et recueillant l'adhésion des collaborateurs. Pour y parvenir, le manager doit avoir une vision claire des objectifs, des forces et faiblesses de son équipe, des étapes à franchir, et anticiper les potentiels dysfonctionnements.

Conseil : l'ancienneté ou l'expérience ne suffisent pas à transformer un agent en bon manager de proximité. Il est nécessaire d'organiser des formations aux techniques du management dédiées aux managers de proximité.