

# 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

## Covid-19 : le télétravail encouragé et les anciens critères de vulnérabilité rétablis

Détaillant les annonces du président de la République avant le rétablissement de l'état d'urgence sanitaire le 17 octobre, le Premier ministre a fortement incité les employeurs au télétravail sur l'ensemble du territoire, et non dans les seules zones d'alerte renforcée et maximale, "chaque fois que cela est possible et... peut être concilié avec les nécessités du service, (ils) définiront dès la semaine prochaine une organisation... intégrant 2 à 3 jours de télétravail".

Amélie de Montchalin, ministre de la Transformation de la Fonction publique, précisait ensuite qu'il s'agissait d'un impératif pour les services de l'État dans les zones soumises à couvre-feu, les employeurs publics y étant invités selon les situations dans le reste du territoire.

Dans le même temps, le juge des référés du Conseil d'Etat sanctionnait le gouvernement pour avoir retenu 4 critères seulement de vulnérabilité. Si, en effet, la loi du 25 avril 2020 lui laisse un large pouvoir d'appréciation, ils doivent rester pertinents au regard de l'objet du dispositif et cohérents entre eux, et notamment ne pas exclure des pathologies ou situations présentant un risque équivalent ou supérieur à celles inscrites dans le décret.

Faute de justifier la cohérence des nouveaux critères, notamment le fait que le diabète ou l'obésité n'ont été retenus que lorsqu'ils sont associés chez une personne âgée de plus de 65 ans, le juge a suspendu les articles du décret du 29 août 2020 fixant ces critères de vulnérabilité, et rétablissant, en l'absence d'une nouvelle décision du Premier ministre, les critères du décret du 5 mai 2020.

*Acteurs publics et CE n° 444425 M. F du 15 octobre 2020.*

20 OCTOBRE 2020  
N° 1693

### CARRIÈRE

Un accident de service ou de trajet suppose des lésions  
.....page 2

### DISCIPLINE

Des refus réitérés d'obéissance et un manque de loyauté justifient un an d'exclusion  
.....page 3

### EMPLOIS ET NON TITULAIRES

Fonctionnaires à temps non complet : l'absence d'affiliation à la CNRACL limite les garanties sociales .....page 4

### RÉMUNÉRATIONS

Le refus par avance du renouvellement d'un contrat n'ouvre pas droit au chômage  
.....page 5

### DOSSIER

L'aménagement des CAP et des conseils de discipline  
.....pages 6 à 8

**Nouveau : FIL INFO**  
**Recevez, chaque jour,**  
**une information juridique ou**  
**réglementaire gratuite par mail.**  
Inscription :  
[www.editionssorman.com](http://www.editionssorman.com)



## Un accident de service ou de trajet suppose des lésions

Le fonctionnaire victime d'un accident de trajet bénéficie d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS). Est reconnu imputable, lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit en apportent la preuve ou si l'enquête administrative l'établit, l'accident survenu sur le parcours habituel entre le lieu du service et la résidence ou le lieu de restauration de l'agent, pendant la durée normale pour l'effectuer, sauf si un fait personnel ou toute autre circonstance particulière, étrangère notamment aux nécessités de la vie courante, est de nature à l'en détacher (article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Dans une affaire, une femme déclare un accident de trajet survenu le 7 mai 2015 pour lequel elle bénéficie d'un jour d'arrêt. Le 19 août, le président du conseil départemental refuse d'en reconnaître l'imputabilité et rejette un recours gracieux le 26 octobre.

La cour rappelle qu'un accident (à la différence de la maladie) est un événement survenu à une date certaine, par le fait ou à l'occasion du service, dont une lésion est résultée, quelle qu'en soit la date d'apparition.

Si, au moment de l'accident, l'hôpital la garde en observation 24 heures, la femme étant enceinte, les certificats médicaux montrent qu'elle n'a subi aucune lésion. Un certificat du 24 novembre, ne comportant aucun traitement, n'établit pas davantage la réalité des troubles d'anxiété ou de sommeil, ni l'appréhension à utiliser un véhicule évoquée par la femme.

**À retenir :** le président a donc pu refuser de reconnaître l'imputabilité de l'accident et de l'arrêt d'une journée sans commettre d'erreur de droit ni d'erreur d'appréciation.

CAA Nancy n° 18NC01350 Mme A du 24 septembre 2019.

## Un comportement inadapté justifie un refus d'imputabilité d'une maladie au service

■ Le fonctionnaire peut bénéficier d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) si son incapacité temporaire est consécutive notamment à une maladie professionnelle. Est présumée imputable, toute maladie désignée par l'un des tableaux du régime général (art. L. 461-1 et suivants, code de la sécurité sociale) et contractée dans ou à l'occasion des fonctions.

Une maladie non désignée dans les tableaux peut néanmoins être reconnue imputable si le fonctionnaire établit qu'elle est essentiellement et directement causée par les fonctions et a entraîné une incapacité permanente d'au moins 25 % (article R. 461-8). Tel est notamment le cas des maladies d'origine psychiatrique.

Dans une affaire, la commune conteste l'annulation du refus d'imputabilité de la maladie de son garde champêtre.

Une maladie ou son aggravation est imputable si elle présente un lien direct avec les fonctions ou des conditions de travail de nature à en susciter le développement, sauf si un fait personnel ou une circonstance particulière l'en détache. Le fonctionnaire est en congé de maladie le 9 novembre 2013 pour un syndrome anxio-dépressif réactionnel. L'expert relève un état antérieur fait d'une personnalité pathologique montrant une hyper émotionnalité, des difficultés à se contenir émotionnellement, et que l'agent vit sa situation professionnelle conflictuelle sur le mode de la persécution. S'y ajoute un facteur lié à son divorce.

## Un comportement inapproprié

Le directeur de la maison de retraite se plaint de l'agent en 2009, qui a dénoncé au procureur une suspicion de maltraitance sur une personne âgée (classée sans suite). Le 27 janvier, le maire lui rappelle qu'il doit agir avec la plus extrême prudence dans l'avenir, dans les limites de ses compétences et en respectant strictement son devoir de réserve, mais lui renouvelle sa confiance. Le procureur indique pour sa part au maire qu'il ne peut pas dénoncer spontanément une infraction pénale et doit d'abord en référer au maire.

Dans le même établissement, alors que l'adjoint à la sécurité lui demande de l'aide pour rechercher une pensionnaire en fugue, il prend dans sa chambre son carnet d'adresse pour prévenir ses proches, ce que le commandement de la gendarmerie qualifie de perquisition, qu'il ne pouvait pas réaliser lui-même. L'intéressé fait donc l'objet d'un avertissement le 9 mars 2010.

S'y ajoutent 2 autres plaintes d'habitants de la commune, en 2012 et 2013, qui estiment le comportement du garde champêtre menaçant et harcelant après 2 constats d'infraction pour des problèmes de rejet d'eau de piscine sur la voie publique et d'eau usée dans un vallon. L'intéressé lui-même alimente une certaine rancœur à l'égard du maire, après le refus d'un avancement pour lequel il ne remplit pas les conditions et une modification de ses horaires.

**À retenir :** si ses difficultés relationnelles ont pu avoir un lien avec son état anxio-dépressif, son comportement professionnel inapproprié conduit à détacher la survenance de sa maladie du service et le maire était fondé à refuser d'en reconnaître l'imputabilité.

CAA Marseille n° 17MA00126 Commune d'Auribeau-sur-Siagne du 17 juin 2019.

## Des refus réitérés d'obéissance et un manque de loyauté justifient un an d'exclusion

■ **Quel que soit son niveau, tout fonctionnaire est responsable des tâches qui lui sont confiées et doit se conformer aux instructions de son supérieur, sauf ordre manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Une faute dans ou à l'occasion de ses fonctions l'expose à une sanction** (articles 28 et 29 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Dans une affaire, le président du syndicat exclut un an, le 1er janvier 2013, un ingénieur principal. Suivant une jurisprudence constante, il appartient au juge de rechercher si les faits constituent des fautes disciplinaires et la proportionnalité de la mesure à leur gravité.

Au début de l'année 2012, un nouveau président et une nouvelle directrice générale réorganisent les services et rédigent de nouvelles fiches de poste pour les 6 agents. L'ingénieur se voit notamment confier l'élaboration d'un questionnaire sur l'éclairage public des communes et la rédaction d'une annexe au cahier des charges de la concession de gaz, toutes missions relevant du niveau d'un ingénieur principal. Or, l'intéressé restitue des documents inachevés ou réalise des questionnements dilatoires. Dans de nombreux courriels au ton parfois déplacé, en mars et avril 2012, il manifeste sa défiance et son hostilité envers sa hiérarchie directe, demande la confirmation systématique et par écrit de ses observations, allant jusqu'à souhaiter ne rencontrer la directrice générale qu'en présence d'une tierce personne de son choix. Pour la cour, cette attitude constitue un manquement réitéré à ses devoirs d'obéissance hiérarchique et de loyauté, entraînant une situation de blocage susceptible de porter atteinte au bon fonctionnement du service. Cette attitude justifiait bien le prononcé d'une sanction.

### Une mesure proportionnée

L'exclusion d'une année constitue la 3e mesure du 3e groupe (exclusion de 16 jours à 2 ans). La réitération d'un comportement de refus d'obéissance et de loyauté de la part d'un cadre à l'origine du blocage du service dans une structure aux effectifs réduits justifiait bien une exclusion d'un an.

L'intéressé se déclare alors harcelé. Prohibé par la loi (article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983), le harcèlement suppose 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 des comportements des protagonistes. Pour être qualifiés de harcèlements, les faits doivent être répétés et excéder les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. Pour l'ingénieur, le président et la direction ont tenté de le déstabiliser en modifiant ses attributions, en réduisant ces primes et en l'invitant à quitter le syndicat.

**À retenir :** *l'ingénieur a manqué à ses obligations et lui-même contribué à la dégradation des rapports hiérarchiques. Les missions confiées dans le cadre d'une réorganisation et la diminution de ses primes liée à sa manière de servir n'ont pas excédé l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.*

CAA Versailles n° 16VE02797 M. D du 31 octobre 2019.

## Des intrusions répétées dans les locaux professionnels ne se rattachent pas au droit syndical

Dans l'échelle des sanctions, la révocation constitue la mesure la plus élevée (art. 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Le juge recherche si les faits reprochés à l'agent constituent des fautes de nature à justifier une sanction et sa proportionnalité à la gravité des manquements.

Dans une affaire, le président de La Poste révoque, le 9 janvier 2015, un agent technique de gestion détenteur de mandats syndicaux. Il lui reproche d'avoir, sur une période de 6 mois, activement participé à une cinquantaine d'actes d'intrusion et d'occupation collective, accompagnés de prise de paroles inopinées et répétées, au siège de la société et dans une vingtaine d'établissements, en y associant quelquefois des personnes étrangères. Ces faits ont porté atteinte au bon fonctionnement et à la sécurité des services, en particulier ceux du tri, et ne relèvent pas de l'exercice normal du droit syndical ou du droit de grève. À eux seuls, ils constituent, pour la cour, des fautes de nature à justifier une sanction, et le tribunal devait retenir le caractère fautif de ces pratiques.

S'agissant de la proportionnalité, le juge relève que l'intéressé a précédemment fait l'objet, pour des faits comparables, d'une exclusion de 2 ans dont 6 mois avec sursis le 5 janvier 2011, période révoquée par le jeu d'une autre exclusion de 6 mois dont 3 avec sursis en septembre 2013.

**À retenir :** *eu égard à la gravité et à la réitération des intrusions du représentant syndical dans des locaux professionnels, la cour n'estime pas disproportionnée la décision d'exclusion définitive.*

CAA Versailles n° 17VE01805 M. F du 21 février 2019.

## Fonctionnaires à temps non complet : l'absence d'affiliation à la CNRACL limite les garanties sociales

■ **Le fonctionnaire à temps non complet est affilié à la CNRACL si le nombre d'heures de son emploi atteint un seuil minimal fixé par la caisse (au moins égal à la moitié de la durée légale des fonctionnaires à temps complet).** Depuis le 1er janvier 2002, ce seuil d'affiliation est de 4/5 de la durée légale à temps complet, soit 28 heures hebdomadaires (article 107 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et délibération de la CNRACL du 3 octobre 2001).

Dans une affaire, le maire recrute une adjointe technique de 2e classe à temps non complet en 1986 pour 15 heures hebdomadaires. Elle est victime d'un accident de service le 10 septembre 1999 et ne reprend pas avant son licenciement pour inaptitude le 8 novembre 2016, éviction qui entraîne le versement d'une indemnité de licenciement de 6 675 €. La femme le conteste, ainsi que le montant de l'indemnité, réclamant plus de 115 000 €.

Les fonctionnaires à temps non complet non affiliés à la CNRACL relèvent du régime général de la sécurité sociale (articles 34 et suivants du décret n° 91-298 du 20 mars 1991). Aussi, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, s'ils bénéficient d'un congé toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou leur décès, ils n'ont droit au versement d'un plein traitement que pendant 3 mois. Les prestations du régime général, et notamment les indemnités journalières auxquelles ils peuvent prétendre, viennent en déduction ou en complément des sommes allouées par l'employeur. Dans l'affaire, la femme ne pouvait donc prétendre au maintien de son salaire que jusqu'au 10 décembre 2019 et non, comme elle l'estime, jusqu'en janvier 2014. Elle ne saurait obtenir à ce titre l'indemnité de 35 000 € qu'elle réclame, ni davantage invoquer la perte de droits à retraite pour un montant de 53 000 €.

### Un licenciement imputable à l'agent

Le décret prévoit que le fonctionnaire définitivement inapte à ses fonctions à l'issue notamment d'un congé d'accident de travail, et qui ne peut pas être reclassé dans les conditions des fonctionnaires (décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985), est licencié. Ce reclassement relève soit d'une autre affectation dans un poste relevant du cadre d'emplois après avis du comité médical si l'agent est en arrêt, soit d'un accès à un autre cadre d'emplois, toujours sur avis du comité médical. Comme le relève la cour, le licenciement d'un fonctionnaire non affilié à la CNRACL suppose qu'il ait été reconnu définitivement inapte et que le comité médical ait conclu à l'impossibilité d'un reclassement.

Dans l'affaire, le 2 juillet 2014, le médecin de prévention estime la femme inapte à son emploi d'agent d'entretien et invite la commune à lui fournir un poste ne nécessitant pas d'efforts physiques avec les membres supérieurs (port de charges, gestes répétitifs, effort pour tirer ou pousser, travail avec les mains au-dessus de la ligne des épaules). La femme ayant sollicité son reclassement en janvier 2015, la commune lui propose en avril un poste d'agent d'accueil au secrétariat de la mairie, qu'elle refuse une semaine plus tard. La commune saisit le comité médical, qui la déclare définitivement inapte à ses fonctions le 12 mai 2016, et conclut à l'absence de toute possibilité de reclassement. À cette date seulement, les 2 conditions d'un licenciement

étaient remplies et c'est logiquement que le maire l'a évincée en novembre.

Reste l'indemnité de licenciement elle-même, dont l'article 41-1 du décret prévoit qu'elle est égale à la moitié du traitement mensuel pour chacune des 12 premières années de service et au tiers au-delà, dans la limite de 12 fois le montant du traitement. Si l'agent a atteint 60 ans révolus, elle est réduite de 1,67 % par mois de service au-delà du 60e anniversaire. Les services à temps non complet sont retenus pour leur durée effective soit : (période de services effectués à temps non complet) x (durée hebdomadaire de l'agent/durée hebdomadaire d'un fonctionnaire à temps complet). Sur ce fondement, c'est logiquement que la commune a versé 6 700 € et non 8 800 € comme le réclame la femme.

La commune n'ayant commis aucune faute, elle ne saurait prétendre à un préjudice moral de 20 000 €.

**Attention :** les fonctionnaires à temps non complet sont intégrés dans des cadres d'emplois si leur durée d'emploi est au moins égale à la moitié de la durée légale du travail des fonctionnaires, soit 17h30 (article 108), et bénéficient d'une gestion de carrière proche de celle des fonctionnaires. En deçà de ce seuil, leur régime les apparente à des contractuels.

CAA Nancy n° 18NC00138 Mme B du 17 janvier 2019.

## Le refus par avance du renouvellement d'un contrat n'ouvre pas droit au chômage

■ **Les agents publics aptes au travail et recherchant un emploi qui satisfont à des conditions d'âge et d'activité antérieure ont droit à une allocation d'assurance chômage** (articles L. 5422-1 et L. 5424-1 du code du travail). En sont notamment bénéficiaires les agents licenciés (sauf pour abandon de poste ou pour les agents ayant quitté la fonction publique après une décharge de fonctions). S'y ajoutent ceux dont le contrat n'est pas renouvelé par l'employeur, ceux qui ont démissionné pour un motif légitime au sens des mesures d'application du régime d'assurance-chômage ou refusé le renouvellement de leur contrat pour un motif légitime lié à des considérations personnelles ou une modification substantielle de leur engagement non justifiée par l'employeur (décret n° 2020-741 du 16 juin 2020).

Dans une affaire fondée sur cette même notion de démission légitime figurant alors dans le règlement général annexé à la convention chômage du 6 mai 2011, un aide-soignant hospitalier conteste le motif de rupture à son initiative figurant sur l'attestation qui lui

est remise le 20 mai 2016.

Si l'employeur doit notifier ses intentions au contractuel en CDD susceptible de reconduction dans un délai compris entre 8 jours et 2 mois (3 mois pour un CDI) (article 38-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988), l'agent qui fait connaître son propre refus avant la notification, sans le fonder sur un motif légitime, ne saurait être involontairement privé d'emploi, même en l'absence de proposition de renouvellement.

Dans l'affaire, l'aide-soignant, destinataire le 6 mai 2016 d'un courriel l'invitant à un entretien 5 jours plus tard dans la perspective de la fin de son contrat, indique qu'il ne souhaite pas prolonger son contrat, débutant une formation d'infirmier en septembre.

**À retenir :** *l'hôpital n'avait donc pas à formuler de proposition à l'intéressé, qui ne peut pas être regardé comme ayant été involontairement privé d'emploi au sens de la convention d'assurance-chômage.*

CAA Nantes n° 17NT03441 M. F du 4 octobre 2019.

## Les services en catégorie active s'acquièrent avec la nomination stagiaire

■ **La liquidation de la pension des personnes ayant accompli au moins 17 ans de services dans des emplois classés dans la catégorie active intervient à 57 ans.** Sont classés dans cette catégorie, les emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles (article L. 24 du code des pensions, applicable aux employeurs locaux par l'article 25 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003).

Dans une affaire, une adjointe administrative de l'État est nommée éducatrice de la protection judiciaire de la jeunesse stagiaire le 13 septembre 1993. À l'issue d'un stage de 2 ans, elle bénéficie d'une titularisation puis d'une disponibilité du 15 novembre 1995 au 29 février 2000, soit 4 ans, 3 mois et 15 jours. Le 18 mars 2015, elle sollicite sa mise à la retraite au titre d'un emploi en catégorie active à compter du 2 novembre, que lui refuse le Garde des Sceaux.

Dans les 2 fonctions publiques, des dispositions spécifiques prévoient que les avantages attachés à l'accomplissement de services en catégorie active sont maintenus aux fonctionnaires détachés dans un emploi classé en catégorie active pour y exercer des fonctions de même nature que celles assumées dans leur cadre d'origine (articles L. 73 du code et 55 du décret). Classiquement, lorsque le fonctionnaire est nommé

stagiaire dans un nouveau corps ou cadre d'emplois, il est détaché.

Le refus du Garde des Sceaux se fonde sur le fait que l'éducatrice ne remplissait pas la condition d'accomplissement d'au moins 17 ans de services dans un emploi classé en catégorie active, estimant que les 2 ans de stage ne pouvaient pas être retenus au titre de services dans cette catégorie dès lors que, durant la période de stage, elle a été détachés d'un corps dans lequel elle occupait un emploi sédentaire et donc ne remplissait pas les conditions de l'article L. 73 du code des pensions.

**À retenir :** *cet article concerne le maintien, au bénéfice des fonctionnaires détachés dont l'emploi d'origine est classé en catégorie active, des avantages spéciaux attachés à l'accomplissement de tels services. Elle ne saurait s'interpréter comme s'opposant à ce que des fonctionnaires, détachés dans un emploi classé en catégorie active dont l'emploi d'origine est sédentaire, bénéficient des avantages spéciaux attachés à ses services à compter de leur nomination. Le refus est donc entaché d'erreur de droit et c'est logiquement que le tribunal a enjoint au ministère de la Justice de prononcer la mise à la retraite sollicitée par l'agent.*

CAA Bordeaux n° 17BX02426 Garde des Sceaux, ministre de la Justice du 9 mai 2019.

## L'aménagement des CAP et des conseils de discipline

**Le 14 octobre dernier, le CSFPT a examiné plusieurs projets de décret, rejetant notamment celui dédié aux CAP et aux conseils de discipline, puisque la loi a recentré leurs compétences, au 1er janvier 2021, sur les seules mesures défavorables aux fonctionnaires ou qu'ils entendent contester (une restriction qui se limite aujourd'hui à la mobilité).**

### La suppression des groupes hiérarchiques

■ Concernant les CAP (décret n° 89-229 du 17 avril 1989), le texte supprime toute référence à un groupe supérieur pour conserver le seul principe d'une commission par catégorie A, B et C, dont le nombre de représentants du personnel (qui détermine celui des élus locaux) dépend de l'effectif concerné : 3 en deçà de 40 agents, 4 en deçà de 250, 5 en deçà de 500 agents, 6 pour un effectif inférieur à 750, 7 en deçà de 1 000 et 8 à 1 000 et au-delà. Pour les 2 centres interdépartementaux de gestion, le nombre de représentants en catégorie C sera de 10.

**Attention :** le décret introduit la possibilité de CAP communes à 2 ou 3 catégories lorsque le total des effectifs est inférieur à 40, avec 3 représentants du personnel.

Six mois au moins avant le scrutin, l'assemblée délibérante de la collectivité ou du centre de gestion décidera de sa création après consultation des syndicats du comité social ou, à défaut, de ceux comptant des adhérents et ayant fourni leurs statuts et responsables.

Avec cette suppression, ce n'est que si le fonctionnaire bénéficie d'une promotion interne en catégorie supérieure, qu'il continuera à représenter la catégorie dont il relevait.

### Les dispositions électorales

En matière d'élection, du jour de l'affichage de la liste électorale au 50e jour avant le scrutin, les électeurs pourront contrôler les inscriptions. Au-delà de ce délai, aucune modification ne sera admise, sauf événement postérieur prenant effet au plus tard la veille du scrutin et entraînant l'acquisition ou la perte de la qualité d'électeur. L'inscription ou la radiation sera prononcée au plus tard la veille de ce dernier, à l'initiative de l'employeur ou sur demande de l'intéressé, et immédiatement affichée.

**Attention :** cette disposition sera probablement inapplicable par les centres de gestion, dont les listes électorales reposent sur les effectifs des collectivités affiliées.

S'agissant du dépouillement des votes par correspondance, le projet conserve la mise à part sans émarge-

ment des enveloppes non acheminées par la poste, parvenues au bureau central après la clôture, ne comportant pas la signature du fonctionnaire et son nom écrit lisiblement, ou parvenues en plusieurs exemplaires sous une même signature.

Le texte ne mentionne plus, en revanche, l'enveloppe contenant plusieurs enveloppes internes, et n'indique plus que les suffrages correspondant à ces enveloppes sont nuls, ce qui découlait logiquement de leur mise à part.

En matière de choix des sièges, le texte simplifie la rédaction, imposant seulement que la liste ayant droit au plus grand nombre de sièges n'empêche pas une autre liste d'obtenir ceux auxquels elle a droit.

Le projet règle également la situation des listes incomplètes en prévoyant que la désignation des suppléants s'effectuera, le cas échéant, par tirage au sort.

### Un fonctionnement simplifié

Simplifiant la rédaction, le projet précise que la convocation comporte en elle-même l'ordre du jour et peut être accompagnée de documents, adressés 8 jours au moins avant la séance.

En cas d'urgence ou de circonstances particulières avec accord de la majorité des représentants du personnel, et

sans préjudice des dispositions sur le quorum et le vote, le président peut décider d'une réunion par conférence audiovisuelle ou téléphonique, s'il peut garantir que n'assistent que les personnes habilitées (ce qui suppose leur identification et le respect de la confidentialité des débats), et que chaque membre avec voix délibérative

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

peut effectivement participer aux débats.

**Attention :** avec l'accord exprès du fonctionnaire, le conseil de discipline peut exceptionnellement siéger selon ces modalités, dans le respect de la procédure disciplinaire.

Le président doit aussi pouvoir garantir, si un titulaire le réclame, un vote à bulletin secret par tout moyen.

Dans l'impossibilité d'une visioconférence, à l'exception du conseil de discipline, il peut décider d'une réunion assurant l'échange d'écrits électroniques. Les observations de chacun sont immédiatement communiquées aux autres membres pour réponse dans le délai de la réunion.

Les modalités de ces réunions, d'enregistrement et de conservation des débats et les conditions dans lesquelles des tiers peuvent être entendus sont fixées par le règlement intérieur ou la CAP en 1er point de l'ordre du jour, et retracées dans le compte-rendu.

## Les compétences

Hors les refus de titularisation et licenciements en cours de stage pour insuffisance ou faute, le texte intègre le licenciement pour insuffisance professionnelle et à l'issue d'une disponibilité pour 3 refus de poste, ou à l'expiration d'un congé de maladie si l'agent refuse le poste proposé sans motif lié à sa santé.

La compétence de la CAP pour refus de congés pour formation syndicale ou comme représentant du comité social dans la formation spécialisée en hygiène et sécurité, ou d'une action de formation à 2 reprises, est préservée.

Le texte y adjoint le renouvellement du contrat pour insuffisance, des personnes en situation de handicap ayant vocation à une titularisation sans concours, le cas échéant, dans un cadre d'emplois inférieur, et le non renouvellement de l'engagement.

**Attention :** ces compétences se combinent à celles prévues

S'agissant des absences, le projet règle la situation du congé de maternité ou d'adoption en renvoyant à l'hypothèse d'un empêchement, qui permet à un titulaire de se faire remplacer par n'importe quel suppléant (de la même liste ou tirés au sort pour le personnel).

Disparaît la notion de formation plénière ou restreinte, sauf CAP commune à plusieurs catégories. Elle siègera en formation restreinte aux fonctionnaires de même catégorie, sans distinction de cadre d'emplois et de grade sur les questions de discipline, d'évaluation et de licenciement.

**Attention :** en cas d'absence d'un représentant du personnelle de la catégorie, un tirage au sort sera effectué parmi les agents concernés.

Par ailleurs, en cas de départ d'un membre en séance, il sera remplacé de plein droit par un suppléant, mais pourra aussi donner délégation à un autre membre pour voter en son nom (qui ne pourra détenir qu'une délégation).

*par la loi (saisine par l'agent des refus d'un temps partiel, d'une disponibilité ou d'une démission, contestation de l'évaluation professionnelle).*

S'agissant enfin des services départementaux d'incendie et de secours (SDIS), le projet fait disparaître le niveau national des CAP de catégories A et B pour les rattacher à chaque service départemental, avec possibilité d'une commission unique pour plusieurs catégories hiérarchiques. Le texte ne précise plus que les employeurs sont représentés à raison d'1/4 pour l'État et d'1/4 pour les employeurs locaux mais simplement que cette représentation comporte l'État, les collectivités et leurs établissements publics. Si le président du SDIS désigne l'ensemble des membres parmi ceux à voix délibérative du conseil d'administration, le préfet est membre de droit des CAP de catégories A et B.

## Suppression de la CAP dans de multiples dispositions spécifiques

Par voie de conséquence, le projet de décret supprime la mention de la CAP dans de nombreuses dispositions spécifiques. Il en va ainsi de la mise à disposition auprès d'un syndicat et de l'invitation faite à l'organisation syndicale de porter son choix sur un autre bénéficiaire d'une décharge d'activité de service pour incompatibilité avec sa bonne marche (article 20 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985), ou de la mise à disposition des policiers municipaux dans le cadre d'une mise en commun (article R. 512-3 du code de la sécurité intérieure).

De même, la CAP ne sera plus saisie des licenciements pour refus de poste à l'issue d'un congé de maladie ordinaire, ni au titre des transferts dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux des conseillers d'administration du ministère de l'Écologie, du Développement et de l'Aménagement durable ou de l'intégration des titulaires d'emplois spécifiques, une disposition largement obsolète aujourd'hui. En matière de congé de formation professionnelle, disparaît la saisine avant l'octroi d'une dispense de l'obligation pour l'agent de rester au service d'une administration

(suite p. 8)

(suite de la p. 7)

publique 3 fois la durée pendant laquelle il a perçu des indemnités (85 % du traitement dans la limite de l'IB 650 la première des 3 années du congé).

En matière d'avancement de grade et de promotion interne, le projet supprime les dispositions des statuts particuliers prévoyant la saisine de la CAP : conservateurs du patrimoine et des bibliothèques (par promotion interne), agents de maîtrise, opérateurs et conseillers des APS, infirmiers (en soins généraux), conseillers socio-éducatifs, puéricultrices, cadres de santé paramédicaux, ingénieurs, directeurs et agents de police municipale, adjoints techniques, assistants socio-éducatifs et éduca-

teurs de jeunes enfants, sapeurs-pompiers professionnels et avancements de grade dans les échelles de catégorie C.

**Attention :** si le licenciement en cours de stage figure désormais dans le décret même des CAP, la compétence concernant la prorogation de stage n'est plus mentionnée du tout. Il est possible que ce soit un oubli, dans la mesure où le même décret soumet le renouvellement de contrat des personnes en situation de handicap ayant vocation à une titularisation directe, lequel constitue l'équivalent d'un stage (toutes dispositions qui ne figurent plus dans le décret sur le recrutement direct des personnes handicapées).

## Les incidences disciplinaires

En matière disciplinaire (décret n° 89-677 du 18 septembre 1989), le projet tire les conséquences du rattachement des CAP aux SDIS et de la désignation des représentants de l'État et des collectivités par son seul président, en supprimant la réunion du conseil de discipline au siège du CNFPT en catégories A et B, et en prévoyant que le conseil de discipline comporte en nombre égal des représentants du personnel, d'une part, de l'État, des collectivités territoriales et leurs établissements publics, d'autre part. D'une façon générale, les représentants du personnel au conseil de discipline doivent seulement appartenir à la même catégorie A, B ou C que l'agent poursuivi, ce qui peut conduire à ce qu'un agent relevant d'un grade hiérarchiquement inférieur au fonctionnaire déféré soit amené à statuer sur sa situation.

**Attention :** en pratique, et lorsque le fonctionnaire poursuivi occupe un emploi fonctionnel, les 3 représentants doivent seulement occuper un emploi fonctionnel et sont tirés au sort par le secrétariat du conseil de discipline parmi tous les agents sur un tel emploi, dont il faut rappeler que leur création couvre les communes de 2 000 habitants et plus, jusqu'à la région Île-de-France.

S'agissant des représentants des employeurs, le projet conserve le principe d'un tirage au sort. Pour les SDIS, il en exclut le préfet et le président comme autorités disciplinaires conjointes et précise que ce tirage au sort s'effectue parmi les membres du corps préfectoral du

département pour les représentants de l'État, et parmi les représentants des collectivités et établissements à la CAP pour les autres.

Dans tous les cas, une fois émis, l'avis du conseil de discipline est communiqué sans délai au fonctionnaire et à l'employeur qui statue par décision motivée. Le projet précise désormais que la sanction est immédiatement exécutoire, puisque la loi de transformation de la fonction publique a par ailleurs supprimé les dispositions qui permettaient à l'agent de saisir le conseil de discipline de recours, la seule action du fonctionnaire se déroulant désormais devant le tribunal administratif.

S'agissant de l'accès au dossier, le projet prévoit que l'agent peut en obtenir communication de manière dématérialisée, en cohérence et selon les modalités fixées par un texte organisant depuis 2011 la possibilité d'une gestion du dossier administratif sur support électronique (article 14 du décret n° 2011-675 du 15 juin 2011).

Le décret entrera en vigueur avec le renouvellement général des instances de dialogue social de la fonction publique en 2022, à l'exception des dispositions sur le licenciement des fonctionnaires en disponibilité pour raisons de santé en raison d'un refus poste, et de l'ensemble de celles sur la révision des statuts particuliers, qui entreront en vigueur le 1er janvier 2021 puisqu'elles sont liées aux nouvelles compétences de la CAP, et des dispositions sur la discipline qui entreront en vigueur le lendemain de la publication du décret.

### 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)