

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

Trois pistes de réforme adaptées aux employeurs locaux

Lors d'une réunion de l'instance de dialogue des territoires à Matignon le 4 juillet, Olivier Dussopt, secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, a réaffirmé plusieurs axes de réforme de la fonction publique territoriale. Le premier concerne le temps de travail, quand il passe sous le seuil des 1 607 heures annuelles, en raison des conditions de travail, de protocoles anciens qui mériteraient un réexamen, ou de pratiques irrégulières (jours du maire, neige..), sans compter les autorisations d'absence (peu encadrées).

Le second axe intéresse un possible rapprochement des centres de gestion et du CNFPT, le gouvernement souhaitant un meilleur accompagnement des employeurs et des agents sur la formation et le recrutement. Un portail unique, récapitulant l'intégralité des emplois publics à pourvoir, devrait ouvrir le 1er janvier 2019.

La 3e piste de travail concerne les rémunérations, les employeurs réclamant une véritable association aux décisions de l'État, tout en rejetant l'idée d'une décorrélation du point d'indice avec l'État qui les laisserait seuls responsables de l'évolution de la masse salariale (même s'ils maîtrisent le régime indemnitaire). Cette association pourrait s'adosser à un réexamen de la composition du collège employeurs du CSFPT, son président Philippe Laurent suggérant une fédération des employeurs. Le ministre rappelle néanmoins que, dans la fonction publique et malgré de possibles accords majoritaires, l'État peut et doit avoir le dernier mot, et que ses décisions doivent être prises en compte dans l'évaluation des dépenses de fonctionnement de ces collectivités.

17 JUILLET 2018
N° 1592

RÉMUNÉRATIONS

L'employeur qui refuse des congés annuels devra les régler à la fin de la relation de travail
.....page 3

DISCIPLINE

Un comportement inquisiteur à l'égard d'un collègue justifie 15 jours d'exclusionpage 4

EMPLOIS ET NON TITULAIRES

Le retrait de ses avantages à un DGS déchargé ne constitue pas un harcèlementpage 5

DOSSIER

Un projet portant diverses mesures statutaires présenté au CSFPT le 4 juilletpages 6,7

LES CLEFS POUR BIEN GÉRER

L'insuffisance professionnelle comme fondement du refus de titularisationpage 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



L'employeur doit justifier une diminution des critères d'évaluation professionnelle

Les notes et appréciations exprimant la valeur professionnelle des fonctionnaires leur sont communiquées (article 17 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Cette évaluation procède d'un entretien professionnel portant notamment sur les résultats obtenus et la réalisation des objectifs par l'agent, ses compétences professionnelles techniques, ses qualités relationnelles, ses capacités d'encadrement ou d'expertise, et à exercer éventuellement des fonctions supérieures (art. 4 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014).

Dans une affaire, où la note chiffrée et l'appréciation littérale sont encore en vigueur, le directeur de l'OPH diminue par 2 l'ensemble des critères d'établissement de la notation d'un adjoint administratif de 1ère classe : connaissances professionnelles, efficacité, sens du travail en commun, relations avec le public, ponctualité et assiduité.

Le dossier montre que sa manière de servir, jusqu'alors excellente, s'est dégradée avec l'arrivée d'une nouvelle responsable. L'adjoint a systématiquement remis en cause son autorité et dénigré le travail de ses collègues, générant d'importantes tensions dans le service.

Pour la cour, une diminution des critères liés aux relations de travail collectif était justifiée, mais pas de ceux attachés aux connaissances professionnelles, à l'efficacité ou à la ponctualité.

À retenir : *faute d'éléments permettant de fonder une diminution globale de l'ensemble des critères d'évaluation, le directeur de l'établissement a commis une erreur manifeste d'appréciation en établissant une évaluation systématiquement plus défavorable.*

CAA Douai n° 16DA00655 M. D du 23 novembre 2017.

Suicide : le lien de causalité avec le service doit être direct

■ Est présumé imputable au service, tout accident 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 toute autre circonstance particulière le détachant du service (article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Suivant une jurisprudence constante, cette définition s'applique aux (tentatives de) suicides présentant un lien direct avec le service.

Dans une affaire, le recteur refuse de reconnaître l'imputabilité au service du suicide d'une infirmière scolaire intervenu à son domicile le 12 novembre 2012, alors qu'elle est en congé de maladie.

Ses ayants droit estiment qu'elle a été exposée à de graves dysfonctionnements imputables à sa hiérarchie et à un harcèlement moral.

L'infirmière travaillait à temps plein dans un lycée, avec une autre collègue à 30 %. Si le planning 2011/2012 comportait une amplitude horaire excédant la réglementation les mardis et jeudi, l'anomalie a été corrigée l'année suivante et les 8 heures supplémentaires effectuées entre le 10 août et le 16 octobre 2012 ont ouvert droit à récupération. Ce fait ne constitue pas un dysfonctionnement à l'origine du suicide.

Les 2 femmes ont été confrontées, début 2012, à des difficultés relationnelles avec le proviseur, après le signalement auprès de l'inspection académique de symptômes allergiques chez une dizaine d'élèves en raison de l'éclosion de cocons de chenilles processionnaires. De plus, un rapport a été établi après les confidences d'une élève venue se déclarer victime de propos et gestes à connotation sexuelle de la part de son professeur d'EPS.

L'absence de lien probant avec le service

Le chef d'établissement aurait alors mis en cause, y compris auprès de certains enseignants, les contacts directs des infirmières avec l'inspection académique dans le cadre spécifique des procédures de protection de l'enfance, le rectorat, alerté par l'inspection, n'ayant entrepris aucune action pour clarifier les responsabilités de chacun. Mais, dans la mesure où certains messages émanent de l'infirmière et où les tensions se sont ensuite apaisées, ces difficultés ne caractérisent pas une situation de harcèlement rendant particulièrement pénible la poursuite de son activité, l'agent ayant d'ailleurs bénéficié d'une notation favorable en 2011/2012.

Enfin, la victime présente, en avril 2012, une demande de mutation faisant valoir la « priorité absolue » que représente la proximité de son lieu de travail et de son domicile pour se rendre disponible auprès de ses enfants dans un contexte de graves difficultés conjugales, sans évoquer d'éléments tenant à ses conditions de travail. Dans ces conditions, le refus du recteur ne saurait être imputable au proviseur et notamment à son retard à émettre un avis sur sa demande.

À retenir : *les ayants droit de l'infirmière n'apportent donc pas d'éléments permettant d'établir un lien direct de causalité entre le suicide et le service, même si les complications apportées à l'exercice de ses fonctions par le proviseur ont pu causer une tension certaine.*

CAA Nantes n° 16NT01498 Consorts B du 20 novembre 2017.

L'employeur qui refuse des congés annuels devra les régler à la fin de la relation de travail

■ Le droit communautaire impose aux employeurs de garantir aux agents un congé annuel payé d'au moins 4 semaines qui ne peut pas être remplacé par une indemnité, sauf en fin de relation de travail (article 7 de la directive 2003/88 du 4 novembre 2003).

Dans une affaire, un ressortissant britannique indépendant est rémunéré à la commission de 1999 à octobre 2012. À sa retraite, reconnu salarié, il réclame l'indemnisation des congés annuels pris et non payés et des congés non pris dont il devait bénéficier. En Grande-Bretagne, le congé annuel doit être pris pendant l'année de référence au titre de laquelle il est acquis. La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) ayant déjà statué sur le report du congé annuel en cas de maladie, la cour d'appel la saisit de la situation du congé annuel non pris en raison d'un refus de l'employeur.

Le congé annuel payé est un principe du droit social de l'Union, d'une importance particulière, dont la mise en œuvre par les Etats doit strictement respecter les limites de la directive. Ce droit unique comporte le congé annuel et le paiement du salaire, pour placer le salarié dans une situation comparable à la période de travail. Son objectif étant de lui permettre de se reposer et de disposer d'une période de loisirs, il doit bénéficier de la rémunération à laquelle il a droit normalement. Toute pratique ayant un effet potentiellement dissuasif sur la prise du congé est incompatible avec sa finalité. La directive exclut donc qu'un salarié doive d'abord prendre ses congés, même non rémunérés, avant de savoir s'il a droit à être payé.

Des conséquences pesant sur l'employeur seul

S'agissant du report, lorsque l'agent n'a pas pu prendre ses congés du fait d'une maladie, la CJUE a exclu que le droit aux congés s'éteigne avec la période de référence ou d'une période de report fixée par le droit national. Mais pour protéger l'agent au plan social, et l'employeur d'une trop longue absence, elle a admis de limiter la période de report à 15 mois (aff. C-214/10 KHS du 22 novembre 2011).

En revanche, lorsque l'employeur fait obstacle à la prise des congés et tire profit de son agent jusqu'au départ à la retraite, puisque celui-ci n'interrompt pas son activité pour prendre ses congés annuels, il doit en assumer les conséquences. La constitution même de ce droit ne peut pas en effet être subordonnée à quelque condition que ce soit. En l'absence de dispositions nationales conformes aux exigences du droit de l'Union limitant le report des congés, les dispositions en matière d'aménagement du temps de travail ne sauraient recevoir d'interprétation restrictive (une limitation de la portée du droit communautaire devant être limitée au strict nécessaire pour sauvegarder les intérêts que la dérogation permet de protéger).

À retenir : la directive s'oppose donc à toute disposition ou pratique empêchant le salarié de reporter ou de cumuler les droits à congés annuels payés non exercés au titre de plusieurs périodes de référence consécutives, jusqu'à la fin de sa relation de travail, en raison du refus de l'employeur de rémunérer ces congés. CJUE Affaire C-214/16 M. K du 29 novembre 2017.

L'agent ne peut pas imposer le paiement d'heures supplémentaires et d'astreintes

Dans les 35 heures, le travail est organisé en cycles devant respecter les 1 607 heures annuelles, hors heures supplémentaires. Pour les agents en relevant, elles sont prises en compte dès qu'il y a dépassement des bornes horaires du cycle et font par principe l'objet d'une compensation horaire. A défaut, elles sont indemnisées (déc. n° 2000-815 du 25/08/2000).

Dans une affaire, le salarié d'un hôpital qui exerce au sein de la chambre mortuaire réclame 17 218 € d'astreintes, 3 900 € d'heures supplémentaires et 5 000 € de dommages-intérêts.

La prise en charge des défunts s'effectue du lundi au vendredi de 8h à 19 h, le soir et la nuit, les week-ends, jours fériés et congés selon une affectation ponctuelle et programmée de personnel dont l'intéressé ne fait pas partie.

L'astreinte caractérise la période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition de son employeur, doit demeurer à (proximité de) son domicile pour une intervention et fait l'objet d'une indemnisation spécifique. L'hôpital établit une astreinte téléphonique les week-ends et la nuit à laquelle le salarié se soumet de sa propre initiative. Faute d'accord de l'employeur, il ne saurait en être indemnisé.

Il en va de même des heures supplémentaires, subordonnées à l'accomplissement d'un travail sur la demande de l'employeur au-delà du cycle de travail (article 4 du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2000). Or, l'intéressé se contente d'adresser à l'hôpital ses heures supplémentaires, non visées par le chef d'établissement.

À retenir : l'agent ne saurait donc obtenir le paiement d'un travail qui ne relève d'aucune prescription de l'hôpital. CAA Lyon n° 16LY00288 M. A du 28 février 2017.

Un comportement inquisiteur à l'égard d'un collègue justifie 15 jours d'exclusion

■ Lorsque le conseil de discipline examine l'affaire, le rapport de l'autorité locale et les observations écrites éventuelles de l'agent sont lues en séance. Les parties ou leurs conseils peuvent demander au président à présenter des observations orales et doivent y être invitées avant le délibéré (article 9 du décret n° 89-677 du 18 septembre 1989).

Dans une affaire, le maire exclut pour 15 jours, le 4 juillet 2011, un adjoint technique principal de 2e classe, agent de production florale au service des parcs, des jardins et des espaces naturels.

Après l'ouverture de la séance, le président lit son propre rapport de synthèse comportant la présentation des griefs de l'employeur et les observations de l'agent, en méconnaissance apparente des dispositions du décret.

Par principe, si les actes administratifs doivent suivre les formes et procédures des lois et règlements, un vice affectant le déroulement d'une procédure préalable suivie à titre obligatoire ou facultatif n'entache d'illégalité la décision que s'il a pu influencer sur le sens de la décision ou a privé l'agent d'une garantie (CE n° 335033 M. C du 23 décembre 2011).

Mais, pour la cour, rien ne montre que la synthèse, qui n'est pas par elle-même défavorable à l'agent, ait été

partiale ou n'ait pas livré suffisamment d'éléments de nature à éclairer les membres du conseil de discipline ou, à tout le moins, de les mettre à même, par des indications suffisantes, de solliciter un élément complémentaire. Rien ne montre qu'une lecture exhaustive, linéaire et fastidieuse du rapport de saisine et des 13 pages d'observations écrites de l'agent aurait eu un caractère impérieux pouvant lui être favorable, notamment en permettant aux auditeurs de mieux appréhender le contexte de l'affaire. Au demeurant, le procès-verbal ne mentionne pas d'objections des membres du conseil à cette pratique et fait longuement état des observations de l'intéressé en réponse aux affirmations de l'employeur. Pour le juge, ni la durée totale de la séance de 2h30, ni les correspondances de 3 représentants du personnel exprimant leur mécontentement, mais qui siégeaient pour la première fois et manquaient de recul, ni la pratique du président, ne révèlent une irrégularité dans la conduite de la réunion, ni que le délibéré ait été susceptible d'avoir privé l'agent d'une garantie ou exercé une influence sur le sens du vote des membres du conseil de discipline, son avis et, par voie de conséquence, le quantum de la sanction retenue par l'employeur.

Une mauvaise distance professionnelle

Sur le fond, une faute de l'agent dans ou à l'occasion de ses fonctions l'expose à une sanction (article 29 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Or, un collègue en arrêt pour maladie s'est plaint, les 1er et 3 février 2011, d'un harcèlement de l'adjoint technique poursuivi, qui l'attend près de chez lui, diffuse des informations erronées sur sa vie personnelle et sa santé et, plus généralement, adopte un comportement insistant et inquisiteur. Ce collègue dépose une déclaration de main courante au commissariat de police mentionnant un harcèlement quotidien sur son lieu de travail et dans sa vie privée. Le supérieur direct de l'adjoint technique le surprend d'ailleurs en train d'écouter à la porte pendant l'entretien professionnel de son collègue. L'intéressé ne conteste pas véritablement son comportement et admet s'être emparé en avril 2011 d'une enveloppe à l'adresse de son collègue, sur le bureau d'une secrétaire, pour en faire une copie. Il ne saurait justifier cette attitude par un souhait d'informer sa hiérarchie, comme représentant syndical au CHSCT, du caractère erroné de

l'adresse du collègue pour prévenir toute erreur en cas d'accident de trajet. Il ne peut davantage imputer son comportement à son besoin d'obtenir des explications devant un changement inexplicable d'attitude, une distance voire un mépris de son collègue avec lequel il entend restaurer le dialogue. Il évoque également l'inaction de son employeur et du médecin du travail devant son malaise face à l'homophobie, le rejet et les agressions qu'il estime subir depuis la fin du mois de mai 2010 de la part de ce collègue, dont il estime le comportement général, austère et violent.

À retenir : *le dossier n'établit ni l'atteinte à la dignité de l'adjoint technique, ni les propos homophobes. Tout au plus révèle-t-il une tension importante entre les 2 agents, confirmée par le directeur du service. Au minimum, l'adjoint technique a manqué à son obligation de réserve et son attitude était de nature à justifier une sanction du 2e groupe par une exclusion de 15 jours.*

CAA Bordeaux n° 15BX00991 M. B du 13 juin 2017.

Le retrait de ses avantages à un DGS déchargé ne constitue pas un harcèlement

■ **L'employeur peut mettre fin au détachement des agents sur un emploi fonctionnel dans l'intérêt du service. Eu égard à la nature particulière de ses responsabilités, si la directrice générale adjointe n'a plus la confiance du président nécessaire au bon accomplissement de ses missions, une décharge de fonctions est légalement justifiée** (voir par exemple CAA bordeaux n° 15BX01300 Mme C du 3 janvier 2017). Dans une affaire, la présidente de la région met un terme au détachement du DGS le 20 décembre 2012 et décide de son maintien en surnombre jusqu'en novembre 2013. La plupart des éléments qu'elle invoque pour justifier sa décision soit ne sont pas corroborés par le reste du dossier, comme son absence à la séance plénière du conseil régional ou lors du budget 2013, soit procèdent de manquements auxquels elle accorde une importance manifestement excessive, comme un retard minime dans la remise d'une étude générale sur le fonctionnement des services de la région ou dans la retenue pratiquée sur le salaire d'un collaborateur qui a négligé de justifier une mission en métropole. En revanche, le directeur général, de sa propre autorité, retire une décision de la présidente concédant un loge-

ment qu'il juge illégale. Cette attitude est une divergence dans la conduite de l'action régionale rendant impossible la poursuite de la collaboration avec la présidente. C'est donc logiquement qu'elle a déchargé le DGS de ses fonctions.

Ce dernier invoque alors l'existence d'un harcèlement moral qui aurait suivi sa décharge. En effet, lui sont retirés l'accès à son téléphone, sa messagerie et l'usage de son véhicule de fonctions. Sans les moyens attachés à l'exercice de son ancien emploi, il se trouve dans une situation d'attente d'affectation le 1er juillet. Mais, pour la cour, il ne s'agit que de la gestion de la fin de son détachement et non d'agissements de harcèlement ayant pour objet ou effet de porter une atteinte à ses droits et à sa dignité de nature à altérer sa santé ou à compromettre son avenir professionnel (article 6 quinquièmes de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Attention : *reste que la frontière est tenue entre le retrait logique des attributs liés à un emploi fonctionnel et certaines pratiques visant à rabaisser l'ancien directeur et qui constituent souvent des agissements proches du harcèlement.* CAA Bordeaux n° 15BX04114 M. B du 3 janvier 2017.

Les nécessités de la maîtrise budgétaire n'excluent pas une création d'emploi

■ **L'assemblée locale décide de la création des emplois, après avis, le cas échéant, du comité technique, consulté sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services** (articles 33 et 34 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Dans une affaire, une résidente de la commune conteste la délibération créant un emploi permanent à temps complet de chargé du développement local accessible aux attachés territoriaux. Si elle estime que le comité technique devait être saisi, la cour relève que la création d'emplois, à la différence de leur suppression, n'en impose pas automatiquement la consultation. Le poste de chargé de développement s'inscrivant dans un domaine de compétence communal préexistant, il ne modifie pas l'organisation des services ni leur fonctionnement. Par ailleurs, l'agent devra administrer le fonctionnement et piloter le développement du site classé d'un fort Vauban sous l'autorité du directeur général des services, coordonner le projet culturel, programmer l'événementiel de la collectivité et mettre en œuvre l'action locale en matière de vie associative et d'ani-

mation. Le directeur général ayant la charge de l'ensemble des services municipaux, de mettre en œuvre les décisions du conseil et de son exécutif, la délibération ne présente pas de risque de doublon entre les 2 fonctions.

De même, la circonstance que la chambre régionale des comptes ait encouragé en 2008 la commune à poursuivre ses efforts de désendettement et lui ait adressée des recommandations ne permet pas à elle seule de considérer que la création de l'emploi soit irrégulière, même si les dépenses de fonctionnement ont été réduites par le budget 2017.

Enfin, la commune étant seule propriétaire et gestionnaire du fort, élément du verrou de l'estuaire de la Gironde, la délibération n'est pas dénuée d'intérêt pour le développement culturel ou touristique de la commune.

À retenir : *dans ces conditions, la requête est manifestement dépourvue de fondement, permettant au président de la cour administrative d'appel de la rejeter par ordonnance (article R. 222-1 du code de justice administrative).* CAA Bordeaux n° 17BX03849 Mme C du 31 janvier 2018.

Un projet portant diverses mesures statutaires présenté au CSFPT le 4 juillet

Le 4 juillet, le CSFPT a approuvé un projet de décret tenant compte des actuelles conditions de nominations des directeurs d'OPH, aménageant les statuts d'administrateurs et d'ingénieurs en chef, excluant le détachement pour les fonctions électives nationales, rectifiant des erreurs du PPCR et aménageant certaines dispositions des élections professionnelles.

L'intégration des conditions de nomination des directeurs d'OPH

■ Le projet supprime du cadre d'emplois des attachés et des emplois de direction, celui de directeur d'office public de l'habitat (OPH), le code de la construction (articles R. 421-19 à 20-7) leur attribuant un statut de contractuel (accessible par détachement). Il définit leur rémunération, les avantages en nature, la prise en compte par l'employeur des cotisations patronales à des régimes collectifs de pré-

voyance et de retraite complémentaire, le régime de l'intéressement, les conditions de nomination par le conseil d'administration sur proposition du président, de licenciement, de démission ou de rupture conventionnelle.

Rappel : *cet emploi ne figure déjà plus dans les postes auxquels ont vocation les administrateurs.*

L'aménagement des statuts particuliers d'administrateurs et d'ingénieurs en chef

Dans ces 2 cadres d'emplois (décrets n° 87-1097 du 30 décembre 1987 et n° 2016-200 du 26 février 2016), le projet assouplit l'accès au grade d'administrateur hors classe en prévoyant que l'exigence d'au moins 4 ans de services effectifs dans le 1er grade du cadre d'emplois peut avoir été satisfaite dans un corps ou un cadre d'emplois comparable. Quant à l'exigence de 2 ans de mobilité en activité ou détachement à l'État, dans les hôpitaux ou une collectivité locale autre que celle de nomination dans un emploi d'administrateur, correspondant à un niveau élevé de responsabilité (article 6-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) ou un emploi fonctionnel, le décret ajoute la possibilité d'avoir bénéficié pendant 2 ans d'une décharge d'activité ou d'une mise à disposition auprès d'une organisation syndicale (articles 20 et 21 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985). Pour les ingénieurs en chef, le projet retient le même élargissement et supprime une disposition sur les règles de classement à ingénieur général figurant déjà dans l'article.

À retenir : *l'aménagement de la mobilité donne corps au droit des agents déchargés pour raisons syndicales (pour au moins 70 % ou mis à disposition d'une organisation) de pouvoir, lorsqu'ils réunissent les conditions du statut particulier, bénéficier d'un avancement de grade au choix, par inscription de plein droit au tableau d'avancement, au vu*

de l'ancienneté acquise dans ce grade et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade relevant de la même autorité de gestion et ayant accédé au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, au grade supérieur (article 23 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Sans cette assimilation à de la mobilité, les représentants syndicaux ne pourraient jamais accéder à la hors classe.

Par ailleurs, le projet prévoit que le CNFPT et les 2 centres interdépartementaux de gestion de la petite et de la grande couronne sont assimilés à des départements de plus de 900 000 habitants pour la création de grades (décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000). Les statuts particuliers renvoyant à ce décret pour l'accès aux échelons spéciaux, la précision permettra aux 3 établissements concernés d'accéder aux échelons spéciaux d'administrateur général ou à la classe exceptionnelle d'ingénieur général, réservés aux administrateurs ou aux ingénieurs généraux justifiant d'au moins 4 années dans le 5e échelon de leur grade et exerçant notamment dans des régions de 2 millions d'habitants ou des départements de plus de 900 000 habitants. Enfin, avec la création d'un 10e et d'un 11e échelon dans les cadres d'emplois d'administrateurs et d'ingénieurs en chef le 1er janvier 2020, lorsque les fonctionnaires à ces nouveaux échelons accéderont au 5e échelon de la hors

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

classe, l'ancienneté conservée dans le 10^e échelon d'origine sera d'une année en 2021 et de 2 ans, non plus en

2022 mais en 2023, puis de 3 ans en 2024 et non en 2023, reportant d'un an ces maintiens d'ancienneté.

Les incidences de la loi sur la transparence de la vie publique

Le projet supprime du décret sur les positions (n° 86-68 du 13 janvier 1986) la possibilité d'être détaché comme membre du gouvernement ou pour un mandat électif national, possibilité supprimée par la loi au bénéfice de la seule disponibilité (articles 2 de la loi n° 2013-906 du 11 janvier 2013 de transparence sur la vie publique et LO 151-1 du code électoral). Le détachement reste en revanche possible pour accomplir un mandat local. Par

voie de conséquence, le projet ouvre un nouveau cas de disponibilité d'office pour les fonctionnaires membres du gouvernement, élus à l'Assemblée nationale, au Sénat ou au Parlement européen, étendu aux mandats locaux en Polynésie, à Wallis-et-Futuna et en Nouvelle-Calédonie. Le texte supprime par ailleurs la position hors cadres dont les dispositions réglementaires subsistaient alors que la loi a fait disparaître cette forme de mobilité.

La correction d'erreurs dans le PPCR (protocole sur les Parcours professionnels, carrières et les rémunérations)

Dans le statut particulier des médecins (décret n° 92-851 du 28 août 1992), le projet rétablit les conditions d'accès à l'échelon spécial de la hors classe, supprimé par erreur avec l'établissement d'une cadence d'avancement d'échelon unique en avril 2017. Comme antérieurement, pourront y accéder après inscription sur un tableau annuel d'avancement, les médecins hors classe comptant au moins 4 ans d'ancienneté dans le 5^e échelon de leur grade. L'effectif de médecins susceptibles d'en bénéficier reste de 25 % dans les départements de plus de 900 000 habitants, 34 % dans les autres départements, communes, établissements publics locaux et régions, arrondi à 1 lorsqu'il est supérieur ou égal à 0,5 et inférieur à 1. Dans le cas d'une mutation externe à la collectivité, ces plafonds ne seront pas opposables à la nomination d'un médecin hors classe ayant déjà atteint l'échelon spécial, mais la mutation sera retenue dans le calcul du plafond pour les futurs avancements.

Par ailleurs, le texte aligne les chefs de service de police municipale sur les autres statuts particuliers de la police en permettant le détachement de tout fonctionnaire de même catégorie et de niveau comparable au regard des conditions de recrutement ou des missions du cadre

d'emplois (article 13 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983), sous réserve du double agrément du procureur de la République et du préfet. Ils ne pourront en outre exercer leurs fonctions qu'après la formation obligatoire de 9 mois qui s'impose déjà à tout lauréat de concours.

Le texte rectifie aussi une erreur matérielle de classement dans le cadre d'emplois des puéricultrices (décret n° 2014-923 du 18 août 2014) en prévoyant 2 ans du 1^{er} au 4^e échelon provisoire.

Enfin, s'agissant du cadre d'emplois des conseillers socio-éducatifs qui sera restructuré le 1^{er} février 2019, le projet modifie les conditions d'accès au grade de conseillers hors classe en substituant une exigence d'au moins 5 ans d'exercice de fonctions d'encadrement à celle d'avoir 5 ans de services effectifs dans ce grade ou un grade équivalent d'un corps de même niveau. Subsiste l'obligation d'un an d'ancienneté dans le 4^e échelon du grade de conseiller.

Attention : les dispositions sur l'échelon spécial des médecins et le reclassement des puéricultrices entreront rétroactivement en vigueur au 1^{er} janvier 2017, s'agissant de mesures liées au PPCR.

L'aménagement des élections professionnelles

S'agissant des élections aux commissions consultatives paritaires (CCP) (décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016) le 6 novembre prochain, le projet aligne sur les CAP et comités techniques les situations d'inéligibilité survenant dans un délai de 5 jours francs après la date de limite de dépôt des listes. Si, en effet, un ou plusieurs candidats sont inéligibles, le délégué de liste a 3 jours francs pour la rectifier. À défaut, la liste ne peut participer aux élections que si elle comprend un nombre de candidats égal à au moins la moitié du nombre

de sièges titulaires et suppléants à pourvoir, mais sans exigence, comme aujourd'hui, d'un nombre pair de noms. Dans le même souci de cohérence, la charge financière des bulletins, des enveloppes, leur fourniture, leur mise en place, l'acheminement des professions de foi et des enveloppes expédiées par les électeurs votant par correspondance, seront supportés par l'employeur ou le centre de gestion. Enfin, le texte autorise, sur avis des syndicats, un bureau de vote (central, principal ou secondaire) commun à 2 ou 3 CCP.

L'insuffisance professionnelle comme fondement du refus de titularisation

■ La nomination stagiaire est conditionnelle, puisque la titularisation est subordonnée au bon déroulé d'un stage dont le statut particulier fixe la durée (article 46 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Les intéressés relèvent des dispositions des fonctionnaires compatibles avec leur situation, un décret organisant leurs congés et notamment leur articulation au stage. Ainsi, les congés rémunérés autres qu'annuels, sont retenus comme temps de stage pour 1/10 de sa durée globale, même s'ils comptent pour l'avancement et la retraite. Toutefois, en cas de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, la titularisation prend effet à la fin de la durée statutaire du stage compte non tenu de la prolongation imputable à ces congés.

Dans une affaire (CAA Lyon n° 16LY00428 Mme B du 28 novembre 2017), une adjointe d'animation de 2e classe conteste son refus de titularisation le 23 janvier 2014. Nommée le 30 mars 2010, elle bénéficie de congés de maladie reportant le terme du stage de 23 jours. Le maire le proroge pour 6 mois, mais la jeune femme bénéficie de congés de maladie, de maternité, puis d'un congé parental et sera réintégrée le 21 décembre 2012. Elle continue de travailler jusqu'au 1er février 2013, date à laquelle le maire prolonge à nouveau son stage de 6 mois avec, de nouveau, 24 jours pour maladie, amenant le terme définitif de son stage au 25 août 2013. Le refus de titularisation interviendra en février 2014, l'agent ayant conservé sa qualité de stagiaire, à laquelle il pouvait être mis fin à tout moment. La cour observe d'abord qu'en dépit d'un temps partiel de 80 %, aucun texte n'augmente la durée du stage à due proportion du temps partiel.

L'ABSENCE D'ERREUR MANIFESTE D'APPRECIATION

Sur le fond du dossier, la nomination stagiaire ne conférant aucun droit à titularisation, un refus ne prive pas l'agent d'un avantage qui constituerait un droit si le stage a été accompli en totalité et ne retire, ni n'abroge une

décision créatrice de droits imposant une motivation (article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration). S'il ne constitue pas une sanction, il ne doit pas respecter les droits de la défense et n'oblige pas l'employeur au respect des droits de la défense.

Dans l'affaire, les rapports réalisés tous les 2 mois en 2010, mentionnant les efforts que l'agent doit accomplir pour respecter les consignes liées au fonctionnement et aux orientations de l'équipe de direction du centre de loisirs et faire preuve d'une meilleure gestion de ses relations affectives, justifient la prorogation initiale. À son terme, le rapport d'évaluation relève la nécessité pour la femme de poursuivre ces efforts et de persévérer dans ses missions de direction adjointe du centre de loisirs pendant les vacances scolaires, justifiant la seconde prorogation. Or, elle refuse de travailler au mois de juillet 2013, provoquant un courrier du premier adjoint lui rappelant la nécessité d'appliquer les consignes de fonctionnement du centre de loisirs, d'améliorer son positionnement professionnel en sollicitant moins d'adaptations constantes de ses périodes de travail, nuisibles à la gestion des nécessités du service et d'un travail en équipe.

Pour la cour, ces éléments établissent des capacités relationnelles insuffisantes, des difficultés à respecter les consignes de l'employeur et à travailler en équipe, révélant une insuffisance professionnelle à des fonctions d'adjoint d'animation de 2e classe. Le maire n'a pas commis d'erreur manifeste dans l'appréciation de son aptitude à ses fonctions, ni en refusant sa titularisation.

À retenir : dans la mesure où seule l'insuffisance professionnelle, et non ses congés de maladie et maternité, a justifié le refus de titularisation, le maire n'a pas commis d'erreur de droit. Au passage, la cour rappelle que si un principe général interdit de licencier une femme enceinte et s'applique dans les services publics lorsqu'aucune nécessité propre ne s'y oppose, un refus de titularisation pour insuffisance professionnelle n'entre pas dans le champ de ce principe.

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@editionsorman.com