

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

LE TRAITEMENT DE LA CATÉGORIE C EST REVALORISÉ AU NIVEAU DU SMIC

Avec la hausse de 2,2 % du Smic le 1er octobre (près de 35 € et 1 589,47 € bruts mensuels), certains agents de catégorie C risquaient de voir leur traitement passer en dessous de ce minimum, obligeant les employeurs à leur verser une indemnité différentielle.

Pour l'éviter, Amélie de Montchalin, ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, a annoncé, lors du lancement de la "Conférence sur les perspectives salariales" dans la fonction publique le 21 septembre, que l'indice minimum serait relevé au niveau du Smic le 1er octobre, avec l'octroi de 37 € bruts, sur la base d'un décret présenté en Conseil des ministres le 29 septembre.

Au-delà, et jusqu'en février 2022, la conférence doit faire le bilan des mesures salariales depuis le début du quinquennat et établir un diagnostic du système des carrières et de la rémunération.

Selon les éléments présentés le 6 juillet dernier, à une revalorisation du point d'indice, le gouvernement préférerait une accélération des carrières des agents relevant des échelles C1 et C2, les plus basses. Dotées de 12 échelons à réaliser en 25 ans, elles comporteraient 11 et 12 échelons avec le même indice terminal, mais leur durée serait de 19 et 20 ans. Cette réduction se traduirait par une revalorisation relative des indices bruts au 1er janvier 2022 (40 à 100 euros nets et 1 à 6 points d'indice brut jusqu'au 8e échelon, puis 14 à 18 points jusqu'au 11e échelon en échelle C1, 6 à 8 points jusqu'au 6e échelon, et 12 à 16 points jusqu'au 12e échelon en échelle C2). La durée des échelons de bas de grade serait d'un an, 2 ans étant nécessaires du 2e au 8e échelon, et 1 an de bonification serait accordé à toute la catégorie C.

La conférence devrait travailler sur 4 chantiers : l'égalité femmes-hommes, l'équité salariale entre métiers et filières, l'attractivité, le système de carrières et les contractuels. En juillet, avaient été évoqués une revalorisation de la filière administrative, très largement féminisée, certaines mesures spécifiques (maintien intégral de la rémunération des agents préparant un concours, prime annuelle de 500 € pour les maîtres d'apprentissage) et un baromètre pour observer les inégalités salariales, comparable à l'index du secteur privé.

Source Acteurs publics et Maire info.

28 SEPTEMBRE 2021

N° 1736

CONTRACTUELS

Un contractuel mis à disposition d'une commune par le centre de gestion n'a pas vocation à un CDI

.....page 2

LIMITE D'ÂGE

Un CLD exclut toute prolongation d'activité

.....page 3

MALADIE

Une maladie professionnelle ne requiert pas un dysfonctionnement du service

.....page 4

COVID-19

Covid-19 : le juge peut sanctionner des recommandations abusives sur le champ d'application de l'obligation vaccinale

.....page 5

DOSSIER

La loi confortant le respect des principes de la République

....pages 6,7

LES CLEFS POUR BIEN GÉRER

Réintégration après disponibilité : le défaut de diligence de l'agent limite son préjudice

.....page 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



Reclassement : l'employeur est tenu à une obligation de moyen

Si un agent ne peut plus travailler en raison d'une dégradation de sa santé, l'employeur doit d'abord tenter d'aménager ses conditions de travail, puis rechercher une affectation dans un autre emploi du grade (sur avis du médecin de prévention en l'absence de congé de maladie, et du comité médical dans le cas contraire). En cas d'impossibilité, il lui propose, sur avis du comité médical, une période de préparation au reclassement dans un autre cadre d'emplois, prélude à une demande de l'agent (déc. n° 85-1054 du 30/9/1985 et n° 87-602 du 30/7/1987), la procédure pouvant être engagée même en son absence (art. 81, loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Ces exigences procèdent d'un principe général du droit qui impose à l'employeur de chercher à reclasser l'agent inapte, donc de lui proposer un emploi compatible avec sa santé et aussi équivalent que possible avec celui qu'il occupait ou tout autre emploi s'il l'accepte, sauf volonté expresse et manifeste contraire.

Un adjoint technique principal de 2e classe, qui a sollicité sans succès son reclassement le 23 février 2015, réclame 20 000 € à son employeur. Mais, le 10 mars, la région sollicite le comité médical qui n'émet aucun avis et, dans son silence, lui propose, le 23 juillet, un poste d'accueil dans un lycée qu'il refuse parce que trop loin de son nouveau domicile. Le 29 février, toujours en attente de l'avis du comité, la région sollicite le médecin de prévention qui ne répond pas, en l'absence de la fiche de poste.

À retenir : si la région ne pouvait pas proposer un reclassement faute de l'avis du comité médical, elle n'a pas pour autant engagé sa responsabilité. En ayant sollicité cette instance puis le médecin de prévention, elle a satisfait à son obligation de recherche d'un reclassement.

CAA Nantes n° 18NT01356 M. C du 24 juin 2019.

UN CONTRACTUEL MIS À DISPOSITION D'UNE COMMUNE PAR LE CENTRE DE GESTION N'A PAS VOCATION À UN CDI

■ Le centre de gestion recrute par contrat, le 2 mai 2009, un adjoint technique de 2e classe qu'il met à disposition d'une commune pour des missions de remplacement au sein de la police municipale, sur des fonctions d'accueil et de vidéosurveillance. En février 2016, le directeur général adjoint de la commune l'informe de sa décision de ne plus le garder au-delà du 29 février, terme de son contrat. Si l'agent conteste cette décision, le maire lui rappelle que son employeur n'est pas la mairie mais le centre de gestion. La loi permet en effet à ces derniers de mettre des agents à la disposition des employeurs locaux qui le demandent, notamment en cas de vacance d'un emploi qui ne peut pas être immédiatement pourvu, ou dans le cadre du remplacement d'agents momentanément indisponibles (art. 25, loi n° 84-53 du 26/1/1984). Ainsi, le centre de gestion, et non la structure d'accueil, est l'employeur de l'agent. Même si l'adjoint technique signe des CDD avec le centre dans le cadre de missions de remplacement, et si le directeur général adjoint l'informe de sa décision de ne pas renouveler son CDD à son échéance et de la possibilité de solliciter un entretien avec la DRH avec l'assistance de la personne de son choix, il revenait bien au seul centre de ne pas reconduire l'engagement.

Une gestion dérogatoire

Sur le fond, une note circonstanciée de la directrice de la police montre que les relations de travail de l'adjoint technique avec ses collègues se sont dégradées au point de rompre toute communication. L'intérêt du service justifiait donc bien de mettre un terme à la mise à disposition et la décision du maire est régulière.

Dans cette affaire, la cour considère que la mise à disposition de cet article 25 n'est pas de même nature que celle qui prévaut dans les situations de droit commun (art. 61, loi pour les fonctionnaires et 35 du décret n° 88-145 du 15/2/1988 pour les contractuels en CDI) et l'agent ne saurait se prévaloir de cette législation pour contester la légalité de la convention de mise à disposition de la commune.

Pour la même raison de spécificité de cette mise à disposition, il ne saurait bénéficier de l'accès à un CDI au terme de 6 ans, au titre de la possibilité pour les employeurs de confier certains de leurs emplois permanents à des contractuels (article 3-3 de la loi).

Attention : cet article prévoit que les services accomplis dans le cadre de l'article 25 de la loi sont comptabilisés dans l'accès à un CDI s'ils ont été réalisés auprès de l'employeur qui a ensuite recruté l'agent par contrat (art. 3-4 de la loi).

L'adjoint technique tente alors de faire valoir que son embauche en remplacement pendant plusieurs années présentait un caractère abusif (ce qui lui aurait ouvert droit à un licenciement dans les mêmes conditions qu'un agent en CDI) ; mais la cour lui oppose que ce remplacement concerne un service assurant des missions 24 heures sur 24 par rotation des agents et les nombreux jours de récupération qui en résultent excluent tout usage abusif du CDD.

Conseil : la cour consacre de façon inattendue le statut spécifique des mises à disposition de l'article 25, qui constituent pour elle une forme d'intérim public, quitte à maintenir les agents dans une précarité certaine, puisque l'accès à un CDI comme salarié du centre de gestion leur est interdit, comme ne répondant pas aux besoins permanents du centre de gestion.

CAA Nancy n° 18NC00857 M. B du 27 décembre 2019.

UNE DÉPRESSION CONSÉCUTIVE À UNE RÉAFFECTATION N'EST PAS FORCÉMENT IMPUTABLE AU SERVICE

■ Une attachée principale directrice de pôle au centre de gestion se déclare victime d'un accident le 11 février 2015, que le président refuse de reconnaître imputable au service le 22 mai. En raison de ses difficultés depuis de nombreux mois, le président et la directrice générale lui font part, le 11 février, de la souffrance exprimée par certains de ses agents lors d'une enquête administrative les semaines précédentes, et l'invitent à envisager une mutation ou à accepter un poste rattaché à la direction générale, sans encadrement. Elle quitte les locaux en début d'après-midi avant d'être placée en maladie pour « troubles de l'adaptation et burnout ». Le 1er avril, son médecin traitant certifie qu'elle souffre d'un syndrome anxio-dépressif réactionnel que la femme rattache à un « état de choc » après avoir appris l'éviction de ses fonctions de responsable, accompagné d'un sentiment de tristesse et de dévalorisation personnelle et professionnelle.

Le fonctionnaire en activité bénéficie d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) si son incapacité temporaire de travail est consécutive à un accident reconnu imputable, à un accident de trajet ou à une maladie professionnelle. Il conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à sa reprise ou sa mise à la retraite, son absence étant assimilée à du service effectif (article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Une absence d'imputabilité

Rappel : la loi présume imputable l'accident survenu, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans ou à l'occasion des fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de circonstance particulière l'en détachant.

La cadre connaissait les difficultés de son service et savait que ses agents avaient été reçus pour des entretiens individuels à leur demande en raison d'une souffrance, dont certains la rendaient responsable. Si, lors de l'entretien, le président l'informe du retrait de ses fonctions pour des raisons tenant à ses qualités professionnelles, et même si elle n'a aucun état dépressif antérieur, il n'y a pas de lien de causalité direct et certain entre son état de santé et l'entretien, qui s'est déroulé dans des conditions normales et constitue un événement prévisible dans la carrière d'un agent.

C'est donc logiquement qu'il a refusé de reconnaître une imputabilité et le tribunal ne pouvait pas se fonder sur son contenu et sa concomitance avec l'apparition de symptômes dépressifs pour considérer l'entretien comme constitutif d'un accident de service.

Attention : reste l'obligation de la motivation d'une décision refusant un avantage dont l'attribution constitue un droit pour les personnes qui en remplissent les conditions légales. Elle doit être écrite et comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui la fonde (articles L. 211-2 et 5 du code des relations entre le public et l'administration). Or, si le refus du 22 mai mentionne les éléments de droit concernant la saisine de la commission de réforme et la répartition des votes, il indique simplement que la commission n'a pas été favorable à la demande d'imputabilité, sans joindre l'avis ni le reproduire, lequel n'est d'ailleurs pas motivé. L'arrêt ne permet donc pas à la femme de comprendre les raisons du refus qui lui a été opposé. Faute de motivation correcte, la décision devait bien être annulée.

CAA Douai n° 18DA01165 centre de gestion de l'Eure du 24 octobre 2019.

Un CLD exclut toute prolongation d'activité

Une éducatrice de la protection judiciaire de la jeunesse, qui atteint la limite d'âge le 5 décembre 2011, sollicite un maintien en activité pour compléter la durée de ses services liquidables. Elle bénéficie alors d'un congé de longue durée (CLD) puis, le 20 février 2012, d'une autorisation de travail à temps partiel thérapeutique d'un an. Si la Garde des Sceaux la met à la retraite le 1er juillet 2013, elle décide que les services effectués depuis le 5 décembre 2011 seront exclus de sa retraite, faute d'aptitude physique.

La loi sur la limite d'âge permet au fonctionnaire dont la durée des services liquidables est inférieure à celle nécessaire à une pension à taux plein (172 trimestres pour les assurés nés depuis le 1er janvier 1973) de poursuivre leur activité s'ils sont aptes physiquement jusqu'à atteindre cette durée, dans la limite de 10 trimestres, période prise en compte dans la constitution et la liquidation de la pension (article 1er de la loi n° 84-834 du 13 septembre 1984).

Mais, dans les textes sur la maladie, le bénéficiaire d'un CLD ne peut reprendre qu'après examen par un spécialiste agréé (demandé par l'agent ou son employeur) et avec un avis favorable du comité médical (article 31 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987). Aussi, l'agent en CLD au moment où il atteint sa limite d'âge ne remplit pas la condition d'aptitude physique requise par une prolongation d'activité et, dans l'affaire, en décembre 2011, elle n'est pas encore reconnue apte à reprendre, son CLD expirant le 19 février 2012.

À retenir : le tribunal a donc valablement estimé qu'elle ne pouvait pas bénéficier d'une prolongation d'activité. Un travail néanmoins réalisé au-delà de cette limite et le versement de cotisations peuvent lui permettre d'engager la responsabilité de l'État, non de lui ouvrir des droits à pension.

CE n° 423592 Mme A du 20 décembre 2019.

LA COMPENSATION D'UN INDU SUPPOSE UN TITRE DE PERCEPTION

■ **Le traitement et les indemnités des agents à temps non complet sont calculés au prorata de la durée d'emploi. En effet, il est créé par une délibération qui en fixe la durée hebdomadaire en fraction du temps complet, exprimée en heures** (articles 105 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et 3 du décret n° 91-298 du 20 mars 1980).

Aussi, lorsqu'une délibération fixe la durée hebdomadaire servant de base au calcul de la rémunération d'un agent à temps non complet, son temps de travail effectif doit correspondre à cette durée et, s'il vient à être dépassé à l'initiative de l'employeur, l'agent peut prétendre à un complément de rémunération.

Une femme agent sociale de 1ère classe à temps non complet au CCAS réclame le règlement des heures complémentaires réalisées en 2012 et 2013. Le 19 août 2014, le maire lui indique avoir opéré une compensation entre les 234 heures qui lui ont indûment été payées lors d'un congé de maladie en 2012 et les heures complémentaires réalisées à sa reprise, précisant qu'elle restait redevable de 64 heures au 31 juillet 2014.

Attention : le comptable peut opérer une compensation entre le montant des sommes dues à un agent et celui des sommes qu'il doit à l'employeur et dont le recouvrement a été engagé. Cette compensation peut être opposée par le comptable sans que l'employeur ait rendu exécutoire l'ordre de reversement.

Mais, dans l'affaire, rien ne montre que le trop-perçu ait fait l'objet d'une mise en recouvrement et notamment aucun titre exécutoire n'a été émis à l'encontre de la femme (art. 24 et 28, décret n° 2012-1246 du 7/11/2012). Le CCAS se réfère bien à des courriers des 6 et 29 août 2012 qui démontreraient qu'un accord de principe était intervenu sur la récupération de l'indu par compensation, mais la commune ne fournit ni les courriers, ni la preuve de leur notification, et ils ne sauraient valoir émission d'un titre de perception.

À retenir : dans ces conditions, le CCAS ne peut pas reprocher au tribunal de l'avoir contraint à verser les 2 582 € d'heures complémentaires réclamés par la femme.

CAA Nantes n° 18NT01231 CCAS de Guéméné-sur-Scorff du 3 décembre 2019.

M A L A D I E

UNE MALADIE PROFESSIONNELLE NE REQUIERT PAS UN DYSFONCTIONNEMENT DU SERVICE

■ **Le fonctionnaire en activité victime d'une maladie professionnelle bénéficie d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) assimilé à du travail effectif, qui lui garantit l'intégralité de son traitement jusqu'à sa reprise ou sa retraite.** Le régime de la maladie professionnelle repose sur une présomption d'imputabilité si elle figure sur un tableau du régime général (article L. 461-1 du code de la sécurité sociale), a été contractée dans ou à l'occasion des fonctions, et dans les conditions du tableau. Une maladie qui n'y figure pas, comme les affections psychiatriques, peut être reconnue imputable si le fonctionnaire prouve 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).

Une infirmière de l'EHPAD fait l'objet d'un entretien disciplinaire le 3 juillet 2015 pour une réaction inappropriée après l'agression sexuelle d'une résidente par un autre résident le 21 mai. En congé de maladie pour un état anxio-dépressif du 8 juillet au 31 mars 2016, elle sollicite sans succès une reconnaissance de l'imputabilité de sa pathologie auprès du DRH puis du directeur de l'établissement.

Le rapport du psychiatre désigné par la commission de réforme confirme que cet état a débuté avec son arrêt le

8 juillet 2015 et qu'elle ne présentait pas d'état dépressif préexistant. Même si les propos, sans doute sévères, du directeur des ressources humaines et du cadre de santé pendant l'entretien n'ont pas excédé les limites normales du pouvoir hiérarchique, que le comportement des collègues de la femme le 7 juillet ne pouvait pas être qualifié d'agressif et qu'enfin l'intéressée n'a pas contesté la sanction disciplinaire, les événements survenus entre les 3 et 8 juillet l'ont affectée d'une manière suffisamment importante pour qu'elle soit placée en congé de maladie pour un état anxio-dépressif. En l'absence d'état antérieur, sa pathologie ne peut qu'être qualifiée d'imputable au service et c'est logiquement que le tribunal en a accepté la reconnaissance.

Dans cette décision, l'existence d'une imputabilité ne nécessite pas une disproportion du comportement de l'employeur face à l'agent (comme c'est le cas pour le harcèlement moral) et l'absence d'état pathologique antérieur fait naître une possibilité sérieuse de reconnaissance de cette imputabilité. En reconnaissant que la pathologie est apparue dans des relations professionnelles normales, la cour la lie essentiellement à l'état psychologique personnel de l'agent, éminemment variable selon les individus.

CAA Nantes n° 19NT01221 EHPAD Résidences Maréva du 13 mars 2020.

COVID-19 : LE JUGE PEUT SANCTIONNER DES RECOMMANDATIONS ABUSIVES SUR LE CHAMP D'APPLICATION DE L'OBLIGATION VACCINALE

■ **Le 5 août dernier, la loi n° 2021-1040 a institué une obligation vaccinale dans plusieurs hypothèses, notamment si, d'une part, l'agent exerce dans un certain nombre d'établissements, principalement de santé, sociaux et médico-sociaux, et, d'autre part, s'ils sont qualifiés de professionnels de santé par la 4e partie du code de la santé publique.** Sont notamment concernées, les personnes faisant usage du titre de psychologue, d'ostéopathe, de chiropracteur ou de psychothérapeute. S'y ajoutent des personnes travaillant dans les mêmes locaux, entendus comme les espaces dédiés à titre principal à l'exercice de leur activité ainsi que les locaux où sont assurés, en leur présence régulière, les activités accessoires, notamment administratives, qui en sont indissociables.

Rappel : le champ de l'obligation vaccinale s'effectue donc soit selon un critère géographique fondé sur le lieu d'exercice de la profession l'agent, soit selon un critère exclusivement fondé sur l'appartenance des personnes concernées à l'une des professions de santé reconnues par le code de la santé publique, quel que soit alors le lieu d'exercice de leur profession.

La CFDT demande ainsi au juge des référés d'ordonner la suspension de l'exécution de 2 notes des 20 et 25 août derniers de la commune, estimant que l'obligation vaccinale imposée par le maire aux agents affectés dans les crèches municipales portait une atteinte grave et manifestement illégale au droit du travail et à la vie privée des personnels concernés. En effet, affectés dans les crèches municipales où n'est pas même exigé un pass sanitaire, ils n'appartenaient pas aux professions dans le champ d'application de l'obligation prévue par la loi.

Pour le syndicat, l'obligation ne concerne pas les professionnels intervenants dans les établissements de la petite enfance en tant qu'agents publics territoriaux, qui ne sont que partiellement soumis au code de la santé, mais vise en réalité les professions de santé régis par le statut de la fonction publique hospitalière ou appartenant au secteur hospitalier privé ou libéral.

À noter : le tribunal rappelle cependant que la liste des professionnels de santé soumis à l'obligation vaccinale se limite à recenser les personnes appartenant à une profession de santé indépendamment de leur lieu d'activité, de leur statut d'emploi ou du fait que l'exercice de la profession est régi ou non par le code de la santé. D'ailleurs, sont également concernés les médecins, infirmiers (en pratique avancée) ou les auxiliaires de puériculture, toutes professions susceptibles d'être exercées en crèche quel que soit le statut de l'établissement ou du service.

S'appuyant sur une analyse du ministère de la Santé, la CFDT relève que l'obligation ne peut concerner que les professionnels exerçant leur activité dans des locaux ou services principalement dédiés aux activités de soins ou dans les espaces où sont assurées les activités accessoires, notamment administratives, qui en sont indissociables. Tel n'est pas le cas des crèches et services de la petite enfance. Mais là encore, l'obligation vaccinale n'est pas conditionnée par les textes à une activité de soins. Et les positions prises par les administrations de l'État ne sauraient en tout état de cause avoir pour objet ou effet de restreindre la liste des personnes assujetties à une obligation vaccinale définie par la loi. Rendue à propos des crèches, cette décision concerne tous les praticiens énumérés par le code de la santé qui, par exemple, travaillent dans les services de ressources humaines, notamment les psychologues.

L'interdiction d'étendre le champ du pass sanitaire

S'agissant du pass sanitaire, et dans une autre affaire, une note de service impose aux agents de la commune et du CCAS travaillant dans les bâtiments municipaux de fournir des informations concernant leur éventuelle vaccination ou leur situation au regard d'une contamination par le Covid-19, et exige la production par les agents d'un pass sanitaire pour accéder à l'ensemble des bâtiments, sous peine de suspension de fonctions à défaut de régularisation de leur situation.

Mais la loi n'exige la présentation du résultat d'un test de dépistage virologique, d'un justificatif de statut vaccinal ou d'un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination que pour l'accès à certains lieux, établissements, services ou événements où sont exercées des activités listées. La présentation de ces documents est liée à la gravité des risques de contamination en lien avec les activités pratiquées, au regard notamment de la densité de la population observée ou prévue (déc. n° 2021-699 du 1er juin 2021).

À retenir : en exigeant de connaître la situation des agents au regard de la vaccination ou d'une éventuelle contamination, le maire et le président du CCAS ont méconnu l'obligation que les documents exigés le soient sous une forme ne permettant pas à la mairie d'en connaître la nature. En imposant la fourniture d'un pass sanitaire pour accéder à l'ensemble des bâtiments de la commune et du CCAS, ces 2 structures ont méconnu son champ d'application, caractérisant une atteinte grave et manifestement illégale au droit des intéressés au respect de leur vie privée et de leur droit au travail.

TA de Cergy-Pontoise n° 2111434 syndicat Interco CFDT des Hauts-de-Seine du 17 septembre 2021.

TA Nîmes n° 2102866 coordination départementale des syndicats CGT des territoriaux du Gard du 9 septembre 2021.

La loi confortant le respect des principes de la République

En février 2020, le Président de la République a estimé nécessaire de lutter contre le séparatisme religieux. Une loi du 24 août 2021 renforce significativement la protection des agents publics contre les pressions qu'ils pourraient subir pour une application différenciée du droit et les discours haineux, tout en sanctionnant les provocations pouvant émaner de ces mêmes agents.

L'inscription d'un délit de séparatisme

■ L'usage de menaces, de violences ou d'intimidation à l'encontre de toute personne participant à l'exécution d'une mission de service public, dans le but d'obtenir pour elle-même ou une autre une exemption totale ou partielle ou une application différenciée des règles de fonctionnement du service, expose son auteur à 5 ans de prison et 75 000 € d'amende.

Lorsqu'il a connaissance de telles pratiques, le représentant de l'administration, de la personne de droit public ou de droit privé à laquelle a été confiée la mission de service public, dépose plainte (nouvel art. 433-3-1 du code pénal).

Attention : selon le rapport au Sénat, et sur les recommandations du Conseil d'État, le texte ne limite pas ce délit aux actions motivées par la religion. En revanche, le rapport confirme que l'employeur a l'obligation de porter plainte.

Ce dispositif est complété d'une protection des enseignants puisque le fait d'entraver, d'une manière concertée, à l'aide de menaces, l'exercice de la fonction d'enseignant, est puni d'un an de prison et de 15 000 € d'amende.

La lutte contre les discours de haine

Pour lutter contre la divulgation malveillante de données personnelles, qui s'est accrue sensiblement avec le développement des réseaux sociaux, la loi réprime le fait de révéler, de diffuser ou de transmettre par quelque moyen que ce soit, des informations relatives à la vie privée, familiale ou professionnelle d'une personne permettant de l'identifier ou de la localiser, ou d'exposer des membres de sa famille à un risque direct d'atteinte à leur personne ou à un bien, que l'auteur ne pouvait pas ignorer.

Elle sanctionne ce délit de 3 ans de prison et de 45 000 € d'amende, portés à 5 ans de prison et 75 000 € d'amende si les faits sont commis au préjudice d'une personne dépositaire de l'autorité publique, chargée d'une mission de service public, titulaire d'un mandat électif public ou journaliste. La même sanction est prononcée si les faits sont commis au préjudice d'une personne mineure, d'une particulière vulnérabilité due à son âge, à une maladie ou une infirmité, une déficience physique ou psychique, ou un état de grossesse apparente ou connue de l'auteur (article 223-1-1 du code pénal).

Ce dispositif est complété de la possibilité d'une action en justice des associations de défense des agents publics régulièrement déclarées depuis au moins 5 ans à la date des faits, et dont l'objet statutaire comporte la lutte contre les violences, injures, diffamations, harcèlement, discours de haine ou divulgation d'informations dont sont victimes les agents chargés d'une mission de service public. Elles peuvent se constituer partie civile lors d'actions en justice pour atteinte volontaire à la vie ou à l'intégrité de la personne, agressions et autres atteintes, enlèvement et séquestration, y compris la diffusion d'image portant atteinte à l'intégrité physique ou psychique des agents publics. L'association devra néanmoins avoir reçu l'accord de la victime ou de son représentant légal s'il s'agit d'un majeur sous tutelle (article 2-25 du code de procédure pénale).

L'extension du dispositif de signalement et de protection des agents

Par voie de conséquence, et à la suite notamment de l'assassinat d'un enseignant le 16 octobre 2020, le dispositif de signalement intègre désormais les atteintes volontaires à l'intégrité physique des agents, les menaces ou tout autre acte d'intimidation, y compris les actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes (art. 6 quater A de la loi du 13 juillet 1983). En matière de protection, si l'employeur est informé par quelque moyen que ce soit de l'existence d'un risque manifeste d'atteintes graves à l'intégrité physique de l'agent, il prend sans délai à titre conservatoire les mesures d'urgence de nature à faire cesser ce risque et à prévenir la réalisation ou l'aggravation des dommages directement causés par ces faits. Ces mesures sont mises en œuvre pour la durée strictement nécessaires à la fin du risque.

Attention : selon le rapport au Sénat, l'inscription dans la loi d'une exigence de protection sans délai vise à ne pas laisser l'agent sans défense dans une situation pouvant porter gravement atteinte à son intégrité, une célérité déjà recommandée par une circulaire du 2 novembre 2020, pour faciliter la prise de décision des collectivités publiques et accélérer la mise en œuvre immédiate des mesures utiles de protection et de soutien. Elle attire également leur attention sur l'absolue nécessité de réagir très rapidement dans les cas les plus graves, donc en cas de risque manifeste d'atteintes graves à l'intégrité physique de l'agent.

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

La sanction de la provocation à la haine, la violence ou la discrimination

Symétriquement à cette protection renforcée de l'agent public, la loi exige de lui un comportement irréprochable. Elle sanctionne l'infraction de provocation, de négationnisme ou d'insultes par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public. Dans le cadre de la loi sur la presse, elle devra, dans ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou de sa mission, avoir incité à la discrimination ou à la violence contre une personne ou un groupe à raison de leur origine, appartenance ou non-appartenance à une ethnie, nation, race ou religion déterminée, à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle, identité de genre ou handicap. L'expression devra reposer sur des discours, cris, menaces dans des lieux ou réunions publiques, des écrits, imprimés, dessins, peintures, gravures, emblèmes, images ou tout autre support de l'écrit, de la parole ou de l'image vendu ou distribué, mis en vente ou exposé dans des lieux ou réunions publiques, des placards ou affiches exposés au grand public ou par tout moyen de communication. L'agent s'expose à 3 ans de prison et 75 000 € d'amende, au lieu d'1 an de prison et 45 000 € dans le droit commun.

Est également concernée l'injure contre ces mêmes groupes de personnes. Il en va de même si ces agents ou personnes ont contesté l'existence d'un ou plusieurs crimes contre l'humanité, l'ont ignoré, minoré ou banalisé de façon outrancière (articles 24, 24 bis et 33 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse).

À retenir : selon le rapport au Sénat, il s'agit, après plusieurs affaires marquantes, de rappeler le devoir d'exemplarité des agents publics ou chargés de l'autorité publique et de renforcer le lien de confiance qui doit les unir aux citoyens. Par ailleurs, la loi porte à une année le délai de prescription de ces délits, au lieu des 3 mois en matière de presse (article 65-3 de la loi).

Une prestation de serment pour les policiers municipaux

En complément, une disposition concerne directement les policiers et gendarmes nationaux, les personnels de l'administration pénitentiaire et les policiers municipaux (article L. 515-1 A du code de la sécurité intérieure).

Ils sont en effet désormais tenus de déclarer solennellement, par une prestation de serment, qu'ils s'engagent à « servir avec dignité et loyauté la République, ses principes de liberté, d'égalité et de fraternité et sa Constitution ».

Selon le rapport au Sénat, il s'agit de formaliser l'adhésion des intéressés aux principes de la République, avant leur prise de fonctions. Cette disposition complète un mécanisme permettant de s'assurer par un agrément que le comportement de ces fonctionnaires n'est pas incompatible avec leurs fonctions, les textes comportant une possibilité de radiation des cadres ou de licenciement, en l'ab-

sence de reclassement, si le comportement du fonctionnaire justifie un retrait d'agrément.

Une restriction des pensions de réversion en cas de polygamie

Avant la loi, la partie de pension dont bénéficiait ou aurait pu bénéficier un assuré décédé, soit la pension de réversion, pouvait être versée à plusieurs conjoints non divorcés, donc dans des situations de polygamie.

Si, en effet, elle est attribuée au conjoint survivant (articles L. 353-1 et svts du code de la sécurité sociale) et au conjoint divorcé au prorata de la durée respective de chaque mariage, la jurisprudence admettait des effets sociaux aux situations de polygamie légalement contractées à l'étranger, malgré le principe de monogamie du mariage (art. 147 du code civil et Cass civ. n° 06-11.418 du 2 mai 2007).

Désormais, et sous réserve des engagements internationaux de la France, une pension de réversion au titre d'un régime de retraite de base et complémentaire, légal ou légalement obligatoire, ne peut être versée qu'à un seul conjoint survivant. En cas de pluralité, la pension est attribuée au conjoint survivant de l'assuré dont le mariage a été contracté dans le respect des dispositions du code civil, donc en situation de monogamie, à la date la plus ancienne (article L. 161-23-1-A du code de la sécurité sociale). Ces dispositions ne s'appliquent qu'aux pensions de réversion prenant effet à la date de publication de la loi soit le 25 août 2021.

Rappel : pour ce qui est du régime de la CNRACL, ce dispositif nécessitera une adaptation du décret (articles 40 et suivants du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003).

L'interdiction d'enseigner le sport en cas de condamnation pour terrorisme

Enfin, une dernière disposition, sans doute en marge d'un texte confortant les principes de la République comme le rappelle le rapport au Sénat, étend le contrôle d'honorabilité des encadrants des activités physiques et sportives à la consultation du fichier des auteurs d'infractions terroristes, en complément de l'actuelle consultation du fichier des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (article L. 212-9 du code du sport).

Rappel : nul en effet ne peut enseigner le sport contre rémunération ou même à titre bénévole s'il a été condamné pour certaines infractions dont la liste vient donc d'être complétée. Si l'exigence de diplôme ne s'applique pas aux fonctionnaires dans le cadre des missions de leur statut particulier (articles L. 212-1 et 2 du code), ils n'échappent pas à cette exigence d'honorabilité.

Loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 (JO du 25 août).

RÉINTÉGRATION APRÈS DISPONIBILITÉ : LE DÉFAUT DE DILIGENCE DE L'AGENT LIMITE SON PRÉJUDICE

■ **Le fonctionnaire en disponibilité pour convenances personnelles a le droit, sous réserve d'un emploi vacant dans son grade, d'obtenir sa réintégration à l'une des 3 premières vacances si elle n'a pas excédé 3 ans, ou dans un délai raisonnable. En l'absence d'emploi vacant, l'employeur saisit le centre de gestion (ou le CNFPT) pour qu'à son tour, il recherche un emploi de son grade** (art. 72, loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Un adjoint technique en disponibilité pour convenances personnelles le 1er avril 2006 sollicite, le 14 février, sa réintégration le 1er avril 2011, que le maire rejette en mars faute d'emploi vacant. Il réitère sa demande en novembre 2013 et janvier 2015 et, faute de réintégration, sollicite la réparation de son préjudice.

La disponibilité pour convenances personnelles plaçant le fonctionnaire hors de son administration d'origine, la loi prévoit simplement que, s'il refuse successivement 3 postes qui lui sont proposés, il s'expose à un licenciement sur avis de la CAP. En pratique, l'agent sollicite sa réintégration (prononcée sous réserve de son aptitude physique) ou son maintien en congé 3 mois avant l'expiration de la période. Il est maintenu dans cette situation jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé dans les conditions prévues pour la prise en charge, donc par le centre de gestion (le CNFPT pour l'encadrement supérieur) ou l'employeur (article 26 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986).

Suivant une jurisprudence constante (CE n° 188818 commune de Port-Saint-Louis-du-Rhône du 17 novembre 1999), s'il ne peut pas prétendre aux premiers emplois qui se libèrent, la commune doit néanmoins lui en proposer dans un délai raisonnable.

Un partage de responsabilité

Or, les tableaux des effectifs issus des délibérations montrent une trentaine d'emplois d'adjoint technique de 2e classe vacants entre 2011 et 2015 et la commune ne justifie pas avoir engagé une procédure de réintégration avant un courrier du 3 février 2015. Compte tenu de la date de la demande de l'agent, qui ne respectait pas les 3 mois, de la taille de la commune et du nombre d'emplois vacants, la cour fixe l'expiration du délai raisonnable au 1er février

2012. Au-delà, son maintien en disponibilité était devenu irrégulier, constituant une faute de nature à engager la responsabilité de l'employeur.

À retenir : l'agent fixe l'étendue de la responsabilité à la date de reconnaissance de son inaptitude définitive le 28 octobre 2016. Mais le maire lui a confirmé, le 3 février 2015, sa réintégration dans les services techniques sans que l'agent ne donne suite à sa convocation chez le médecin agréé en charge de la vérification de son aptitude physique. Aussi, la responsabilité de la commune se limite au 3 février 2015, date de proposition d'un poste, sans succès. Par ailleurs, après sa demande initiale en février 2011, l'agent s'est contenté d'un autre courrier en juillet, puis le 20 novembre 2013. Par sa négligence, qu'il ne saurait justifier par le bénéfice d'allocations chômage pendant 730 jours, il a contribué à la réalisation et à l'ampleur de son préjudice, exonérant son employeur du tiers de sa responsabilité.

Les principes généraux qui régissent la disponibilité garantissent à l'agent illégalement maintenu en disponibilité la réparation de l'intégralité de son préjudice effectif. Sont indemnisables les dommages de toute nature avec lesquels l'illégalité présente, compte tenu de son importance et des fautes de l'intéressé, un lien direct de causalité. Dans l'évaluation, sont retenus le traitement, les primes et indemnités dont l'intéressé avait une chance sérieuse de bénéficier, hors celles dont la nature, l'objet et les conditions d'attribution compensent des charges ou contraintes liées à l'exercice effectif des fonctions. Sont déduites les ressources que l'agent a pu se procurer par son travail, allocations ou indemnités du fait de son inactivité. Sur la base des bulletins de paye des mois de décembre 2005 et mars 2006, avant la disponibilité, et déduction faite des primes liées à l'exercice des fonctions, la cour évalue la perte salariale à 44 700 €.

Compte tenu des 10 684 € d'allocations de chômage, le manque à gagner s'établit à 34 000 €, auxquels la cour ajoute 2 000 € de préjudice moral. Mais, compte tenu du partage de responsabilité, la commune est redevable à l'agent de 24 000 €.

CAA Marseille n° 18MA02562 M. B du 10 décembre 2019.

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

Le Conseil du MANAGEUR

LE SUPPLÉMENT HEBDOMADAIRE DE LA LETTRE DE L'EMPLOYEUR TERRITORIAL

Optimiser la gestion du temps pour mieux manager

Il faut du temps aux managers pour rester à l'écoute, être disponible et accompagner leurs collaborateurs. Un des axes d'amélioration des managers est donc une meilleure gestion de leur temps. Pour ce faire, il appartient à chacun d'eux d'évaluer les enjeux, la valeur ajoutée apportée et le temps consacré à la réalisation de certaines tâches. Pour s'en convaincre il suffit de se rappeler les quelques règles essentielles de la gestion du temps :

- **Loi de Murphy** : toute tâche prend plus de temps que ce que nous l'avions prévu.
- **Loi de Pareto** : 80% des résultats sont produits par 20% du travail effectué.
- **Loi de Parkinson** : plus on a de temps pour réaliser une tâche, plus cette tâche prend du temps.
- **Loi de Laborit** : effectuer les tâches les plus difficiles en début de journée permet une plus grande efficacité à moindre énergie.
- **Loi d'Illich** : passé un certain temps sur une tâche, l'efficacité diminue et devient contre-productive.
- **Loi de Carlson** : une tâche effectuée en continu prend moins de temps qu'une tâche réalisée en plusieurs fois.

Savoir déléguer efficacement

La délégation est un outil efficace avec deux effets principaux :

- elle permet aux managers de gagner du temps afin de se consacrer aux tâches ayant une plus grande valeur ajoutée (environ 50% des tâches effectuées à chaque niveau relève du niveau inférieur),
- elle responsabilise et donc motive les collaborateurs.

Quelques conseils pour une délégation réussie :

- Attention, déléguer n'est pas « se débarrasser »
- On ne délègue pas qu'une tâche mais aussi des responsabilités
- Déléguer efficacement demande du temps.
- Il s'agit d'un investissement pour un gain de temps ultérieur.
- La délégation doit être encadrée.

MAÎTRISER SON STRESS POUR MIEUX MANAGER

La gestion du stress est une des conditions inhérentes à la performance et au leadership. Ce n'est pas tant la situation qui est stressante mais la manière dont elle est vécue et gérée.

Concentrez votre énergie de manière utile : Pour mieux appréhender le stress il convient de concentrer son énergie de manière utile, en distinguant ce qui relève :

- de la zone dite « imposée » (situation subie),
- de votre zone d'influence (possibilité d'interagir),
- de votre zone de décision (maîtrise des décisions).

Ne dépensez pas inutilement de l'énergie sur les éléments de la première zone. Vous ne serez pas, en tout état de cause, en mesure de changer les choses.

Recherchez les actions permettant d'améliorer ce qui relève de votre zone d'influence (par exemple, vous ne pouvez pas changer le caractère de votre collègue mais que pouvez-vous faire pour améliorer votre relation ?).

Fixez-vous des objectifs, déterminez une stratégie et un plan d'actions sur votre zone de décision et de contrôle. Votre énergie doit être concentrée au maximum sur cette zone.

Libérez-vous des messages qui vous conditionnent et vous contraignent : Identifiez-les : « sois parfait », « sois fort », « sois à la hauteur », « ne montre jamais tes émotions », « sois toujours là pour les autres »...

Analysez ce qu'ils ont de positif dans votre quotidien et, au contraire, comment ils limitent votre performance, votre relation aux autres...

Trouvez des messages contraires. Testez-les et observez les impacts.

Revenez « à froid » sur une situation qui a été source de stress : Décrivez-vous la situation. Formalisez les réactions et émotions que vous avez eues et analysez objectivement la situation (placez-vous en position d'observateur – l'émotion passée, cela sera plus aisé). Enfin, identifiez ce qui a été disproportionné dans votre attitude et formalisez les changements à opérer.

Projetez-vous dans cette même situation avec cette nouvelle manière de l'appréhender et mesurez-en les effets bénéfiques.

Sachez dire « NON » : Analysez les impacts pour vous et vos collaborateurs à ne pas savoir dire « NON ». Ne pas savoir dire « NON » a souvent un effet contraire à celui recherché en terme de qualité et de réactivité.

Aidez-vous par le « NON ... MAIS ... » : Soyez force de proposition.

Développez la persuasion douce : Sachez vous imposer avec tact et fermeté et soyez crédible. Fuyez la communication basée sur l'agressivité, la fuite ou la manipulation. Soyez à l'écoute, portez de l'intérêt au point de vue de votre interlocuteur et affirmez votre position comme un point de vue différent et non comme la vérité.

Ne fuyez pas vos émotions : Le manager n'est pas « un robot ». Le leader fait part de ses émotions. Il ne s'agit pas de se laisser envahir mais d'apprendre à les gérer pour savoir les exprimer.

Projetez-vous dans l'état désiré et visualisez votre réussite (vis-à-vis de la situation stressante) : Analyser les causes du stress devant une situation identifiée et formalisez les objectifs recherchés pour gérer cette situation. **Projetez-vous dans la réussite de gestion réussie de ce stress, formalisez** les actions vous ayant permis cette réussite et mettez-les en œuvre.

Soyez acteur de vos réactions : Devant une situation subie (« zone dite imposée »), rappelez-vous que si vous ne pouvez pas changer la situation, vous pouvez changer la manière de la vivre (théorie des renversements psychologiques d'APTER) : identifiez l'état adopté face à telle ou telle situation stressante et adoptez l'état inverse.

Le Management « rapproché » pour construire une solide relation de travail

Selon une étude sur les pratiques managériales en Europe, huit managers européens sur dix consacraient moins de la moitié de leur temps à coacher leurs troupes, par manque de disponibilité. Pire, l'évolution professionnelle, les besoins en formation, les conditions de travail ne seraient évoqués qu'une fois par an, lors de l'entretien annuel d'évaluation. Or, c'est au quotidien, en saisissant les mille et une occasions d'écouter, de féliciter, de rassurer, d'encourager ou encore de recadrer ses équipes, que se construit une solide relation de travail.

Parmi les outils du « management rapproché », on peut retenir l'organisation de micro-entretiens, la définition d'objectifs intermédiaires et des mises au point fréquentes. Le temps « perdu » sera compensé par une plus grande efficacité.

L'Afigese fête ses 20 ans du 6 au 8 octobre à Antibes

Constituée en 2000, l'association Finances-Gestion-Evaluation des collectivités territoriales (AFIGESE) est un réseau de praticiens en finances et gestion locales, en évaluation des politiques publiques et en management public local. Ses activités reposent sur des échanges de savoirs et visent à la diffusion d'acquis professionnels par l'information, le débat et la formation.

Reportées pour cause de Covid, les assises de l'Association se dérouleront du 6 au 8 octobre à Antibes. Le Prix de l'Innovation de l'AFIGESE 2021 récompensera les démarches innovantes de collectivités territoriales et de leurs établissements publics dans quatre catégories :

- les finances publiques locales,
- le contrôle de la gestion locale,
- l'évaluation des politiques publiques,
- le management public local (catégorie transversale aux trois autres catégories).

Régler rapidement les conflits grâce à la médiation préalable

Depuis 2016, la justice administrative développe la médiation comme mode alternatif de résolution des litiges. Un agent de la fonction publique territoriale qui souhaite contester une décision devant le tribunal administratif doit préalablement recourir à une procédure de médiation.

La médiation permet aux parties de trouver elles-mêmes une solution, totale ou partielle, à leur litige, grâce à l'intervention d'un tiers qualifié, indépendant, impartial et tenu à la confidentialité : le médiateur. L'objectif est de parvenir, à une solution amiable favorisant un traitement plus rapide et moins onéreux des contentieux.

Le rôle du médiateur est d'entendre les parties en conflit et de les amener à expliciter personnellement leurs points de vue, de favoriser un véritable échange et de les aider à trouver une issue satisfaisante pour chacune d'elles.

Une expérimentation jusqu'au 31 décembre 2021

La médiation préalable obligatoire (MPO) inscrit dans le cadre d'une expérimentation. En effet, la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle prévoit qu'à titre expérimental, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2021, les recours contentieux formés par les agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à l'encontre de certains actes relatifs à leur situation personnelle peuvent faire l'objet d'une médiation préalable obligatoire. Le décret n° 2018-101 du 16 février 2018 et l'arrêté du 2 mars 2018 précisent les conditions de mise en œuvre de cette expérimentation. Ainsi, concernant la fonction publique territoriale, la mission de MPO est confiée aux centres de gestion volontaires. Dans ce cadre, la médiation est un préalable obligatoire au recours contentieux, un agent ne pouvant saisir directement le tribunal administratif sans avoir préalablement saisi le médiateur.

Dans quels cas, le médiateur peut-il être saisi ?

Tout fonctionnaire ou agent contractuel de droit public peut saisir le médiateur si la décision individuelle défavorable qu'il conteste relève de l'une des 7 catégories suivantes :

1. La rémunération. Sont visées les décisions administratives individuelles défavorables relatives à la rémunération (Traitement, IR, SFT, NBI, prime ou indemnité).
2. La formation professionnelle tout au long de la vie.
3. Le classement à l'avancement de grade ou à la promotion interne. (Attention : les décisions de refus de promotion ne sont pas dans le champ de l'expérimentation).
4. Les refus de détachement, de placement en disponibilité ou, pour les agents contractuels, de congés non rémunérés.
5. Les mesures prises à l'égard d'un travailleur handicapé.
6. L'aménagement des conditions de travail d'un fonctionnaire pour raisons médicales.
7. La réintégration à l'issue d'un détachement, d'une disponibilité, d'un congé parental ou, pour les agents contractuels, le réemploi à l'issue d'un congé non rémunéré.

Selon le Conseil d'Etat, le bilan de la MPO est positif et devrait être pérennisé

Après trois ans d'expérimentation dans la fonction publique territoriale et une partie de la fonction publique d'État, ainsi que dans le contentieux social, le bilan de la MPO est globalement positif et encourageant : 5 516 demandes effectuées auprès des médiateurs, 4 810 médiations engagées et 4 364 terminées. Parmi celles qui se sont terminées, 3 312 ont abouti à un accord, soit un taux de réussite de 76 %, un résultat supérieur aux tendances généralement observées en matière de médiation et qui confirme l'utilité et l'efficacité de ce mode alternatif de résolution des litiges.