

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

Lancement d'une mission de réflexion sur le CNFPT et les centres de gestion

Le 4 octobre, le Premier ministre a chargé Messieurs Jacques Savatier, député LREM de la Vienne, et Arnaud de Bellenet, sénateur LREM de la Seine-et-Marne, d'une mission sur la formation et la gestion des carrières des agents territoriaux auprès de Messieurs Darmanin, ministre de l'Action des Comptes publics, et Dussopt, secrétaire d'État auprès de lui. S'appuyant sur des travaux de l'inspection générale de l'administration en 2014, de la Cour des Comptes en 2015 et d'une revue de dépenses en 2017, le Premier ministre attend plus d'efficacité d'un ensemble qui emploie 6 400 agents dans 200 implantations, pour un coût de fonctionnement d'environ 900 millions d'euros.

A partir des prestations attendues par les agents et leurs employeurs seront examinées, d'une part, les missions des 2 réseaux, dont l'articulation pourrait être simplifiée et améliorée, et, d'autre part, le niveau de gestion le plus pertinent (d'infra départemental à régional). S'agissant spécifiquement de la formation, la mission s'attachera à une meilleure adaptation de l'offre à l'évolution des besoins, via notamment des conventions d'objectifs et de moyens. En ce qui concerne les modalités de financement, il s'agit de trouver le bon ajustement des contributions au service effectivement rendu, mais en veillant au maintien du principe de péréquation propre au CNFPT. Enfin, le rapport s'attachera aux outils de gestion et de contrôle propres à assurer une transparence des moyens de fonctionnement et des flux de financement entre les 2 institutions et à fournir toutes informations utiles au Parlement.

Dans le respect du principe de la libre administration des collectivités, ces propositions sont attendues pour le 15 novembre.

Source *La Gazette des communes*.

16 OCTOBRE 2018
N° 1601

EMPLOIS ET NON TITULAIRES

La spécificité de certains métiers peut justifier une restriction du droit de grèvepage 3

DISCIPLINE

Des manquements managériaux tolérés par l'employeur ne justifient pas une révocationpage 4

RÉMUNÉRATIONS

Le débiteur du chômage reste l'employeur de l'agent sur la durée la plus longuepage 5

DOSSIER

Un décret modifie diverses dispositions statutairespages 6,7

QUESTIONS DES LECTEURS

Quelles sont les incidences disciplinaires d'une « maltraitance managériale » ?page 8

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

Pour accéder aux **articles parus dans La Lettre de l'Employeur Territorial depuis l'an 2000** : www.editionssorman.com



Un refus de titularisation doit être matériellement établi

La nomination dans la fonction publique a un caractère conditionnel puisque l'agent stagiaire n'a qu'une vocation à sa titularisation (art. 46, loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Dans une affaire, le maire d'une commune de 310 habitants nomme une femme adjointe technique de 2e classe stagiaire le 2 avril 2013, qui bénéficie d'un congé parental jusqu'au 1er septembre 2014 avant qu'il ne refuse sa titularisation le 15 décembre pour insuffisance professionnelle.

S'il dispose d'un pouvoir discrétionnaire dans le prononcé de cette mesure, le juge exerce un contrôle de l'erreur manifeste d'appréciation, qui requiert de l'élu qu'il se fonde sur des faits établis. Or, le rapport adressé à la CAP reproche à la femme d'avoir détérioré par inadvertance le portail d'accès de l'atelier technique et le pneu arrière du tracteur en février et mai 2013. L'agent refuserait, après établissement d'une fiche de travail, de réaliser des tâches qui lui sont confiées, n'arrosant pas les fleurs pendant une semaine, utiliserait la camionnette communale pour transporter des membres de sa famille et critiquerait les ordres donnés en des termes injurieux à l'encontre du maire. Mais l'ensemble de ses griefs se fonde sur le seul rapport de l'élu et le témoignage d'un habitant le 19 avril 2016, attestant que l'agent a endommagé le portail de l'atelier.

À retenir : *les faits invoqués n'étant pas tous circonstanciés, et antérieurs pour certains à la période de stage, ils ne permettent pas d'établir leur matérialité. Le tribunal administratif ne pouvait donc pas refuser d'annuler le refus de titularisation de la fonctionnaire.*

CAA Nancy n° 16NC00610 Mme C du 28 décembre 2017.

Disponibilité : la réintégration incombe d'abord à l'employeur

■ A sa réintégration, le fonctionnaire en disponibilité pour convenances personnelles de 3 ans au plus se voit proposer l'une des 3 premières vacances d'emploi dans sa collectivité (article 72 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Il sollicite le renouvellement de son congé ou sa réintégration 3 mois au moins avant l'expiration de la disponibilité. S'il formule sa demande avant l'expiration de la période en cours, il est maintenu en disponibilité jusqu'à proposition d'un poste dans les conditions fixées pour les fonctionnaires pris en charge. En pratique, tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade dans sa collectivité d'origine lui est proposé en priorité et l'employeur, le CNFPT ou le centre de gestion examinent les possibilités de reclassement (articles 26 décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 et 97 de la loi précitée).

Suivant une jurisprudence constante, le fonctionnaire en disponibilité pour convenances personnelles n'excédant pas 3 ans, n'a aucun droit à réintégration à la première vacance d'emploi. Mais si les textes ne donnent pas de délai à l'employeur pour y procéder, elle doit intervenir dans un délai raisonnable en fonction des vacances d'emploi qui existent ou se produisent au sein de la collectivité. Jusqu'à ce qu'un emploi lui soit proposé, le fonctionnaire est maintenu en disponibilité. Ce n'est que si l'employeur ne peut pas lui proposer un poste conforme à son grade qu'il saisit le CNFPT ou le centre de gestion pour que lui soit proposé tout poste vacant.

La reconnaissance des compétences nécessaires

Dans une affaire, le 30 octobre 2012, date d'expiration de sa disponibilité pour convenances personnelles, le département refuse à un attaché principal un emploi de « responsable du pôle adoption et placement familial », vacant le 1er décembre 2012. Mais ce poste est à dominante sociale, spécialisé dans l'enfance et sa protection, et la fiche de poste impose des compétences et une expérience dont l'intéressé ne dispose pas.

Il ne saurait davantage faire valoir une priorité sur un emploi de chef de service des affaires générales de la direction de l'enfance, de la famille et de l'insertion du département, vacant et immédiatement pourvu en août, alors que sa disponibilité n'est pas expirée. Il ne peut pas non plus reprocher à l'employeur de ne pas lui avoir proposé le poste de DRH, vacant le 1er janvier 2013, mais correspondant au grade de directeur territorial qu'il ne détient pas. Le juge ne fait pas grief au département d'avoir finalement pourvu le poste par un attaché, situation sans influence sur le rattachement du poste au grade de directeur territorial. Finalement, l'intéressé sera réintégré le 10 juin 2013, sur l'emploi vacant de chef du bureau administratif des transports scolaires au sein de la direction des routes.

Attention : *eu égard au faible nombre de vacances d'emploi entre le 1er novembre 2012 et le 10 juin 2013, la réintégration est intervenue dans un délai raisonnable. Dans ces conditions, le département n'avait pas à saisir le CNFPT ou le centre de gestion et pouvait implicitement refuser de réintégrer l'attaché principal en mai 2013.*

CAA Nancy n° 16NC00972 M. D du 28 décembre 2017.

La spécificité de certains métiers peut justifier une restriction du droit de grève

■ Au terme du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 auquel renvoie celle du 4 octobre 1958, le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le règlementent.

Dans les entreprises de transport relevant d'un service public de transport terrestre régulier de personnes à vocation non touristique, l'employeur et les syndicats représentatifs ont dû organiser, par un accord-cadre, une procédure de prévention des conflits avant le 1er janvier 2008. Aussi, le dépôt d'un préavis de grève ne peut pas intervenir sans négociation préalable entre l'employeur et la ou les organisations représentatives qui envisagent de déposer le préavis (articles L. 1324-1 et 2 du code des transports).

Dans une affaire, le syndicat CGT des personnels des transports urbains toulousains tente d'obtenir la suspension de la note de service du 8 mars 2016 du directeur général de l'établissement gérant ces transports et interdisant le droit de grève à certains personnels d'astreinte.

Le juge des référés du Conseil d'État observe que les dispositions du code encadrant l'exercice du droit de grève se limitent à concilier, sur certains aspects, la défense des intérêts des agents et la sauvegarde de l'intérêt général, sans définir l'ensemble de la réglementation de la grève annoncée par la Constitution. Aussi, les dirigeants d'un établissement public, au titre de leurs pouvoirs généraux d'organisation des services, peuvent apporter les limitations nécessaires pour en éviter un usage abusif ou contraire aux nécessités de l'ordre public.

Or, le service public de transport urbain de l'agglomération toulousaine comprend notamment 2 lignes de métro automatisées dont la maintenance est assurée par un service spécialisé dit « automatisme » de 12 agents. A un service couvrant la période 6 heures à 16h11 du lundi au vendredi, s'ajoutent les astreintes hebdomadaires de 2 agents par semaine, en cas de panne du métro.

Des exigences de sécurité

La note interdit leur participation à une grève pendant les périodes d'astreinte, eu égard aux nécessités de la continuité du service et de la sécurité des usagers. Pour valider la restriction apportée au droit de grève des agents du service automatisme, le juge relève qu'en cas de dysfonctionnement, ces personnels sont les seuls aptes à diagnostiquer une panne, autoriser le redémarrage du service ou l'évacuation des passagers. Ils doivent recevoir une formation de 2 ans, excluant qu'ils soient remplacés par d'autres salariés de l'établissement ou le personnel d'entités exploitant un service de métro dans d'autres agglomérations. Par ailleurs, les lignes de bus et de tramway du réseau ne peuvent pas transporter le même nombre de voyageurs (450 000 usagers par jour soit 2/3 du trafic) et n'ont pas un maillage de lignes identique au métro.

À retenir : dans ces conditions, le directeur général n'a pas porté une atteinte manifestement illégale à la liberté fondamentale que constitue le droit de grève, laquelle pouvait justifier une suspension de la mesure (article L. 521-2 du code de justice administrative).

CE n° 399076 syndicat CGT des personnels des transports urbains toulousains du 10 mai 2016.

Un arrêté refusant un CLM et plaçant l'agent en disponibilité doit être motivé

Les agents ont le droit d'être informés sans délai des motifs des décisions individuelles défavorables les concernant, dont celles qui refusent un avantage dont l'attribution constitue un droit pour les personnes qui en remplissent les conditions légales (articles L. 211-1 et 2 du code des relations entre le public et l'administration). Par ailleurs, tout fonctionnaire en activité a droit à un congé de longue maladie (CLM) de 3 ans si son affection l'empêche de travailler, nécessite un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmé.

Dans une affaire, le ministre de l'Agriculture place une enseignante en disponibilité d'office pour maladie le 25 septembre 2013, rejetant la demande de l'intéressée, qui sollicitait un placement en congé de longue maladie et sur lequel s'est prononcé le comité médical le 3 septembre.

Si le placement en disponibilité d'office n'est pas une décision défavorable au sens du code, le rejet d'un CLM impose une motivation dans la mesure où son octroi est de droit pour les personnes qui en remplissent les conditions.

Or, ni la décision, ni l'avis du comité médical auquel il se rapporte ne comportent de motivation de fait justifiant le refus du CLM. Aucun autre document joint à l'arrêté ne comportant ces précisions, l'arrêté est annulé faute de motivation.

À retenir : l'annulation du refus du congé de longue maladie, dont l'octroi aurait fait obstacle à un placement en disponibilité d'office, entraîne celle, par voie de conséquence, du placement en disponibilité d'office.

CAA Lyon n° 15LY00391 Mme B du 20 décembre 2016.

La prolongation d'un arrêt de travail sans éléments nouveaux crée un abandon de poste

■ Par l'abandon de poste, l'employeur constate la rupture volontaire du lien salarial par l'agent. Parce qu'elle le prive des garanties disciplinaires, l'employeur doit le mettre en demeure de reprendre dans le délai approprié qu'il fixe, sous peine d'une radiation sans les garanties disciplinaires.

S'il ne se présente pas, ne fait pas connaître ses intentions avant l'expiration de la mise en demeure, et en l'absence de justification matérielle ou médicale expliquant son retard à manifester un lien avec le service, l'administration peut estimer qu'il l'a rompu de son propre fait.

Dans une affaire, un adjoint administratif de 2e classe de l'office public de l'habitat bénéficie d'un congé de longue maladie jusqu'au 30 novembre 2012, date à laquelle le comité médical l'estime apte à reprendre, un avis confirmé en janvier et mars et partagé par le comité médical supérieur en février 2014.

L'employeur le met en demeure de reprendre le 4 août à 9 heures, mais l'agent ne se présente pas, fournissant un nouvel arrêt jusqu'au 7 octobre, qui entraîne sa radiation à la date fixée pour la reprise.

Si la cour annule la mesure, le fonctionnaire ayant informé son employeur de son congé de maladie et, en l'absence de contestation ne se trouvant pas en absence irrégulière, le Conseil d'État y voit une erreur de droit, puisque l'agent n'a pas apporté d'éléments nouveaux sur sa situation.

Sur le fond, la mise en demeure résulte de la convocation à une visite médicale de reprise. L'agent a été informé des conséquences d'une nouvelle absence au plus tard le 1er août, date de sa réponse à l'office. S'agissant de son aptitude, elle est établie successivement par le comité médical et le comité médical supérieur, et le nouvel arrêt n'apportant aucun élément nouveau, l'employeur n'était pas tenu de réaliser une contre-visite.

À retenir : dans ces circonstances, l'agent s'est placé dans une situation irrégulière en refusant de se présenter à la visite médicale de reprise le 4 août 2014, permettant au directeur général de le radier des cadres.

CE n° 409577 M. A du 16 octobre 2017.

Des manquements managériaux tolérés par l'employeur ne justifient pas une révocation

■ Dans l'échelle des sanctions, la révocation constitue la mesure la plus élevée (article 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Le juge vérifie que les faits reprochés constituent des fautes de nature à justifier une sanction et sa proportionnalité aux manquements. Dans une affaire, sur un rapport de l'agence régionale de santé, le président du CCAS révoque le 26 février 2014, un attaché directeur de la maison de retraite. Il lui reproche des manquements et retards dans ses missions administratives et budgétaires, des défaillances dans ses fonctions de direction et un temps de présence insuffisant au sein du service.

Un rapport d'inspection de l'agence des 4 et 5 octobre 2012 relève que l'agent, à temps partiel à 80 %, organise son temps de travail avec des semaines complètes suivies de périodes de récupérations, sources de longues absences à l'origine des dysfonctionnements. Mais le président du CCAS a avalisé cette organisation le 23 avril 2008 avant que l'intéressé ne prenne ses fonctions. Une mauvaise gestion de son temps de travail au regard des contraintes du service ne saurait lui être opposée.

En revanche, des manquements lui sont imputables dans la confection et la mise à jour du registre légal des

résidents, du projet d'établissement, du règlement intérieur de la maison de retraite, du plan de formation ou du projet d'animation. En outre, le directeur transmet tardivement les documents budgétaires à l'agence régionale et l'exercice de ses fonctions de direction et d'encadrement s'avèrent défaillants en raison notamment d'un manque d'assiduité lorsqu'il est présent dans le service. S'y ajoutent des négligences budgétaires puisqu'il engage des dépenses sans délégation.

Ces faits sont de nature à justifier une sanction, mais, nommé attaché en février 1984, il n'a jamais été sanctionné avant 2014. Ses supérieurs ne pouvaient ignorer les insuffisances de sa gestion, or, la vice-présidente du CCAS, sa responsable directe, ne lui a jamais adressé d'observations avant l'inspection.

À retenir : une révocation apparaît donc disproportionnée. Sur ce fondement, la cour enjoint au CCAS de réintégrer juridiquement et rétroactivement l'attaché sous 3 mois, de reconstituer sa carrière et ses droits sociaux. Dans la mesure où l'emploi de directeur de la maison de retraite présente un caractère unique, l'employeur doit également le réintégrer effectivement dans son emploi.

CAA Nancy n° 16NC00125 M. E du 15 juin 2017.

Le débiteur du chômage reste l'employeur de l'agent sur la durée la plus longue

■ **Les salariés involontairement privés d'emplois, aptes au travail et recherchant un emploi et qui satisfont à des conditions d'âge et d'activité, bénéficient d'allocations de chômage pour une durée fonction de leur âge et de leurs conditions d'activité** (articles L. 5422-1 et 2 du code du travail). En sont notamment bénéficiaires les fonctionnaires et contractuels (articles L. 5424-1 du code).

Des règles de coordination déterminant le régime qui supporte l'indemnisation sont fixées par décret. Si, au cours de la période de référence de 28 ou 36 mois avant la fin du contrat (selon que le salarié a plus ou moins de 50 ans, 53 ans aujourd'hui), la durée totale d'emploi accomplie pour des employeurs affiliés au régime de l'UNEDIC a été supérieure à la durée d'emploi par des employeurs en auto-assurance, l'indemnisation incombe à Pôle emploi. Dans le cas contraire, elle pèse sur l'employeur public (article R. 5424-2 du code) et, en cas d'égalité, revient au dernier employeur.

Dans une affaire, une salariée de Pôle emploi sous contrat public bénéficie d'une disponibilité du 1er mars 2010 au 28 février 2013. Elle est recrutée par la direc-

tion générale des finances publiques (DGFIP) jusqu'au 11 janvier 2013 et, au terme de sa disponibilité, Pôle emploi la met en attente de réintégration, qui interviendra en août. Si la DGFIP se reconnaît débitrice comme employeur sur la durée la plus longue dans la période de référence, elle obtient du tribunal un remboursement de Pôle emploi, déclaré employeur de l'intéressée, sans que son travail aux finances pendant sa disponibilité y fasse obstacle.

Pour le Conseil d'État, en cassation, le tribunal a commis une erreur de droit en ne déterminant pas l'employeur public en charge du chômage en fonction de la plus longue des durées d'emploi.

En effet, si le code du travail règle les situations où une personne a travaillé successivement pour des employeurs relevant du régime d'assurance chômage et d'autres en « auto-assurance », le tribunal a écarté ces règles et estimé que l'employeur qui ne réintègre pas l'agent à l'issue de la disponibilité se trouve à l'origine de la privation d'emploi et doit régler le chômage, comme l'indique une circulaire du 21 février 2011.

La généralisation de la règle du code du travail

Pour le rapporteur public cette analyse ne repose sur aucun texte ni jurisprudence claire. Les règles de coordination supposent, dans la période de référence, un travail effectif pour des employeurs relevant de régimes chômage différents. Or, la femme a 2 employeurs en régime d'auto-assurance latents, l'un pour lequel elle a travaillé et l'autre qui a refusé de la réintégrer, méconnaissant le code du travail, qui requiert des périodes effectives d'emploi auprès de chacun des employeurs. Le code évoque bien une pluralité d'employeurs en auto-assurance, mais uniquement s'il y a eu aussi des périodes d'emplois relevant du régime UNEDIC (article R. 5424-3 du code).

On pourrait, comme le tribunal, écarter les règles de coordination en fin de disponibilité et retenir l'employeur d'origine qui ne peut pas réintégrer. Mais lorsque les agents travaillent dans des organismes privés relevant du régime d'assurance chômage une durée plus courte que la période de référence, il y aura succession de régimes d'assurance et donc application du régime de coordination.

Un système intermédiaire pourrait appliquer les règles de coordination lorsqu'elles s'imposent et le paiement

par l'administration d'origine dans les autres cas. Mais si l'agent a travaillé pour un employeur unique toute la période de référence, ce sera à l'employeur qui ne réintègre pas de supporter l'indemnisation. Inversement, s'il a employé son agent quelques semaines ou mois sur la période de référence, les règles de coordination s'appliqueront et il pourra ne pas supporter le chômage.

La solution du Conseil d'État applique donc les règles de coordination au-delà de leur champ textuel et généralise la règle de la période d'emploi la plus longue.

Attention : *subsiste un écueil dans la convention chômage en vigueur depuis le 1er octobre 2017. L'article 3 du règlement prévoit que, dans le calcul des 88 jours ou 610 heures de travail sur les derniers 28 ou 36 mois, les périodes de disponibilité ne sont pas prises en compte. Les fonctionnaires non réintégrés après disponibilité peuvent donc se trouver avec un droit égal à zéro, posant la question de la validité de cette règle instituée par un arrêté, alors que le Conseil d'État leur reconnaît un droit au chômage (CE n° 108610 Bureau d'aide sociale de Paris du 30 septembre 2002), devenu en quelque sorte sans objet.*

CE n° 408299 Mme A du 20 juin 2018.

Un décret modifie diverses dispositions statutaires

Un décret du 4 octobre modifie plusieurs dispositions pour tenir compte des actuelles conditions de nominations des directeurs d'OPH, aménager les statuts d'administrateurs et d'ingénieurs en chef, exclure le détachement pour les fonctions électives nationales, rectifier des erreurs du PPCR et aménager certaines dispositions des élections professionnelles.

Les effets du statut de contractuel des directeurs d'OPH

■ Les emplois de direction (décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987) ne comportent plus l'accès à 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 prévoyance et de retraite complémentaire, le régime d'intéresse-

ment, organise une nomination par le conseil d'administration sur proposition du président, le licenciement, la démission et la rupture conventionnelle.

Aussi, les administrateurs et attachés (décrets n° 87-1097 et 1099 du 30 décembre 1987) n'ont plus vocation à travailler dans les OPH, même si les fonctionnaires en poste conservent cette qualité et le bénéfice des avancements (article 120 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

L'avancement des administrateurs et ingénieurs en chef assoupli

Le texte assouplit l'accès à administrateur hors classe (décret n° 87-1097 du 30 décembre 1987), puisque l'exigence d'au moins 4 ans de services effectifs dans le 1er grade du cadre d'emplois peut être satisfaite dans un corps ou 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 de nomination dans un emploi d'administrateur, avec un niveau élevé de responsabilité (art. 6-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) ou un emploi fonctionnel, s'y ajoute le bénéfice pendant 2 ans d'une décharge ou d'une mise à disposition auprès d'une organisation syndicale (art. 20 ou 21 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985).

Les ingénieurs en chef (décret n° 2016-200 du 26 février 2016) bénéficient de cet élargissement. Par ailleurs, disparaît une règle de classement à ingénieur général qui figurait déjà dans l'article.

À retenir : *l'aménagement de la mobilité donne corps au droit des agents déchargés pour motifs syndicaux (à au moins 70 % ou mis à disposition) à bénéficier d'un avancement de grade au choix par inscription de plein droit au tableau d'avancement au vu de leur ancienneté et de celle*

dont justifient en moyenne les fonctionnaires du même grade, relevant du même employeur, ayant accédé au grade supérieur au titre du précédent tableau par la même voie (article 23 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Par ailleurs, avec la création d'un 10e et d'un 11e échelons dans les 2 premiers grades le 1er janvier 2020, lorsque les fonctionnaires accéderont au 5e échelon de la hors classe, l'ancienneté conservée dans le 10e échelon d'origine sera d'un an en 2021, de 2 ans non en 2022 mais en 2023, de 3 ans en 2024 et non en 2023, reportant d'un an ces maintiens d'ancienneté.

Enfin, 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). Leurs cadres pourront ainsi accéder aux échelons spéciaux d'administrateur général et à la classe exceptionnelle d'ingénieur général, réservés aux administrateurs ou aux ingénieurs généraux justifiant d'au moins 4 ans dans le 5e échelon et exerçant notamment dans des régions de 2 millions d'habitants ou les départements de plus de 900 000 habitants.

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

Le décret sur les positions (n° 86-68 du 13 janvier 1986) ne comporte plus la possibilité d'être détaché comme membre du gouvernement ou pour un mandat

électif national, que la loi a supprimé pour ne conserver que la disponibilité (articles 2 de la loi n° 2013-906 du 11 janvier 2013 de transparence sur la vie publique

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

et LO 151-1 du code électoral). Le détachement reste en revanche possible pour accomplir un mandat local dans les cas prévus par le CGCT.

Par voie de conséquence, ce décret ouvre un nouveau cas de disponibilité d'office pour les fonctionnaires membre du gouvernement, élus à l'Assemblée nationale, au Sénat ou au Parlement européen (article 20-1 nouveau du décret).

Le texte supprime par ailleurs, le 1er mai 2021, la position hors cadres dont les dispositions réglementaires subsistaient alors que la loi a fait disparaître cette forme

de mobilité.

Enfin, en matière disciplinaire, le conseil de discipline (issu des CAP ou des CCP) est présidé par un magistrat de l'ordre administratif (en activité ou honoraire), désigné par le président du tribunal dans le ressort duquel le conseil de discipline a son siège. Lorsque le magistrat est affecté dans une cour administrative d'appel ou désormais dans un autre tribunal administratif, sa désignation requiert l'accord du président de cette juridiction (articles 1er du décret n° 89-677 du 18 septembre 1989 et 24 du décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016).

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

Dans le statut des médecins (décret n° 92-851 du 28 août 1992), le décret rétablit l'accès à l'échelon spécial de la hors classe, supprimé par erreur avec la cadence unique d'avancement d'échelon en avril 2017. Comme antérieurement, peuvent y accéder après inscription sur un tableau annuel, les médecins hors classe comptant au moins 4 ans d'ancienneté dans le 5e échelon de leur grade. L'effectif de médecins susceptible 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 sont pas opposables à la nomination d'un médecin hors classe ayant déjà atteint l'échelon spécial, mais elle est retenue dans le calcul du plafond des futurs avancements.

Le décret rectifie aussi une erreur matérielle de classement pour les puéricultrices (décret n° 2014-923 du 18 août 2014) en prévoyant 2 ans du 1er au 4e échelon provisoire.

Attention : les dispositions sur l'échelon spécial des méde-

cins et le reclassement des puéricultrices entrent en vigueur le 1er janvier 2017, s'agissant de mesures liées au PPCR.

Par ailleurs, le texte aligne les chefs de service de police municipale sur les autres statuts 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 exercer leurs fonctions qu'après la formation obligatoire de 9 mois qui s'impose déjà aux lauréats de concours (décret n° 2011-444 du 21 avril 2011).

Enfin, s'agissant du cadre d'emplois des conseillers socio-éducatifs, restructuré le 1er février 2019, le texte modifie les conditions d'accès à conseiller hors classe en substituant une exigence d'au moins 5 ans d'exercice de fonctions d'encadrement à celle de 5 ans de services effectifs dans ce grade ou un grade équivalent d'un corps de même niveau. Subsiste l'année d'ancienneté dans le 4e échelon du grade de conseiller (décret n° 2017-903 du 9 mai 2017).

L'aménagement des élections professionnelles

Pour les élections aux commissions consultatives paritaires (CCP) (décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016) du 6 décembre, le texte 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 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 au moins à la moitié du nombre de sièges titulaires et

suppléants à pourvoir, mais sans exigence d'un nombre pair de noms.

Dans le même souci de cohérence, la charge financière des bulletins et enveloppes, leur fourniture, leur mise en place, l'acheminement des professions de foi et des enveloppes expédiées par les électeurs votant par correspondance sont 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.

Décret n° 2018-840 du 4 octobre 2018 (JO du 5 octobre).

Quelles sont les incidences disciplinaires d'une « maltraitance managériale » ?

■ Tout fonctionnaire doit exercer avec impartialité, intégrité et probité. Un manquement à ces obligations l'expose à une sanction qui peut aller jusqu'à la révocation (articles 25 et 29 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Dans une affaire (CAA Versailles n° 16VE02671 commune de Malakoff du 12 octobre 2017), le maire révoque, le 10 septembre 2014, un technicien principal de 2e classe chef du service de nettoyage de l'espace public, pour manquements graves à son devoir de probité et à l'honneur.

Les témoignages de 2 de ses agents et les procès-verbaux de leur audition par la police du 18 octobre 2013 montrent qu'il a détourné à son profit, pendant plusieurs années, les chèques vacances délivrés par le comité d'action sociale et culturelle, une association de la commune, et destinés à ses collègues, en leur fournissant sciemment des informations erronées sur leurs possibilités d'utilisation. Deux des victimes en ayant informé le maire le 27 septembre 2013 avec l'aide de représentants syndicaux, le technicien a exercé des pressions et changer l'un d'eux d'affectation, pour qu'ils reviennent sur leurs déclarations. Par ailleurs, les témoignages de 12 agents, dont 11 relèvent de l'autorité du technicien, montrent que sur plusieurs années, il a, en matière d'affectation, d'aménagement de poste ou de congés, usé de méthodes excédant manifestement le pouvoir hiérarchique et d'organisation du service, présentant un caractère discriminatoire en privilégiant la situation de certains agents, et fait preuve à l'encontre d'un grand nombre de collègues, notamment les plus fragiles et les plus vulnérables (dont un se trouvait placé sous tutelle), d'une dureté excessive et d'un comportement inapproprié, leur tenant des propos injurieux, humiliants ou racistes. Ces pratiques ont conduit à une situation de grande souffrance morale au travail pour tous les agents victimes et, pour certains d'entre eux, à une dégradation de leur santé. La cour voit dans ces agissements des actes de maltraitance et de harcèlement moral.

UNE MATÉRIALITÉ DES FAITS ÉTABLIE

La retranscription, par l'enquête administrative diligentée par le maire, des seuls témoignages oraux des agents, la plupart ne sachant pas ou peu écrire, ne remet pas en cause leur véracité. La cour écarte également les attestations en sa faveur d'un agent ayant partagé son bureau entre février 2005 et décembre 2007, d'un ancien adjoint et de 3 agents du service dont les termes n'infirmant pas les témoignages recueillis, comme ceux de membres de sa famille ou de proches, sans lien avec son milieu professionnel ou son comportement.

L'absence de signalement d'actes de maltraitance ou de harcèlement et les appréciations positives de ses capacités d'encadrement ne remettent pas en cause les témoignages, le dossier établissant la réalité des pressions du technicien sur ses agents sous peine de représailles, pour qu'ils ne témoignent pas de la situation.

Les faits sont donc bien établis et caractérisent un manquement d'une particulière gravité au devoir de probité et à l'honneur. L'importance de ce manquement, la méconnaissance des responsabilités d'un supérieur hiérarchique qu'il traduit, ses effets sur le bon fonctionnement du service et ses conséquences pour les personnes placées sous son autorité justifient pleinement la mesure de révocation prononcée.

Attention : *l'un des agents a enregistré, à l'insu du technicien, une conversation téléphonique avec l'un de ses agents. Ce dernier y voit un manquement de loyauté de la commune à son égard dans l'établissement de la preuve. Mais l'enregistrement n'a pas été réalisé par la commune ni à son instigation et le fonctionnaire qui l'a réalisé l'a remis, via des représentants syndicaux, à l'employeur qui l'a transmis aux services de police le 30 octobre 2013 et à l'autorité judiciaire dans le cadre des plaintes déposées par l'association. La commune s'étant appuyée sur les seuls témoignages qu'elle a recueillis lors des enquêtes internes, aucune faute ne peut lui être reprochée.*

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