

# 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

## En 2015, la rémunération nette des agents territoriaux a augmenté de 0,8 %

Selon le ministère de la Fonction publique, entre 2014 et 2015, le salaire moyen des 5,65 millions d'agents publics en équivalent temps plein (EQTP) a augmenté de 0,4 % en euros constants à l'Etat (hors inflation même si elle été quasi nulle), de 0,8 % dans les collectivités, et de 0,6 % dans les hôpitaux. Ainsi, les agents de l'Etat percevaient 2 490 euros net mensuels (hors cotisations, CSG et CRDS) pour un salaire brut de 3 030 € à l'Etat, 1 890 € dans les collectivités (brut de 2 280 €), et 2 240 € dans les hôpitaux (brut de 2 700 €).

Les différences d'évolution entre salaire net et brut (environ - 0,4 point) s'expliquent notamment par l'augmentation des taux de cotisations salariales de retraite des agents publics, dont l'alignement s'effectue progressivement sur les taux du secteur privé.

Les écarts de niveaux entre fonctions publiques résultent principalement des différences de structure en termes de catégorie hiérarchique, de statut et de type d'emploi occupé. Ainsi, à l'Etat, près de 60 % des agents appartiennent à la catégorie A, contre 30 % dans la FPH et 10 % dans la FPT. À l'inverse, 3/4 des agents de la FPT et la moitié de ceux de la FPH sont de catégorie C contre un agent sur 5 dans la FPE.

Les évolutions individuelles de salaire des agents présents 2 années consécutives chez le même employeur et pour le même temps de travail (hors les personnels entrants et sortants ou changeant d'employeurs) montrent l'effet significatif des évolutions de carrière, puisque la progression est de 1,8 % à l'Etat, de 1,7 % dans les collectivités et de 1,9 % dans les hôpitaux (soit un net de 2 660 €, 1 990 € et 2 320 €).

Site Internet fonction publique :

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/stats-rapides/salaires-FP-2015.pdf>

4 AVRIL 2017

N° 1531

## EMPLOIS ET NON TITULAIRES

Contractuel : seule la CPAM peut statuer sur l'imputabilité d'une maladie au service.....page 2

## RÉMUNÉRATIONS

L'accueil périscolaire ne justifie pas l'attribution d'une bonification indiciaire.....page 3

## DISCIPLINE

Un agent qui n'est plus couvert par un arrêt de travail doit déférer aux ordres de reprise de son employeur .....page 5

## DOSSIER

Les taux de prestation d'action sociale pour 2017.....pages 6,7

## LES CLEFS POUR BIEN GÉRER

L'absence durable d'affectation est une faute de l'employeur .....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](http://www.editionssorman.com)



## **Contractuel : seule la CPAM peut statuer sur l'imputabilité d'une maladie au service**

Le contractuel en activité bénéficiaire, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, d'un congé pendant toute la période d'incapacité, jusqu'à sa guérison, la consolidation de sa blessure ou son décès. Il perçoit un plein traitement un mois dès son entrée en fonctions, 2 mois après un an de services et 3 mois après 3 ans (article 9 du décret n° 88-145 du 15 février 1988). Dans une affaire, une femme, agent d'entretien à l'école maternelle, est victime le 28 avril 2007 d'un malaise en manipulant des matelas traités la veille par des produits désinfectants. Elle développe des réactions allergiques et des lésions cutanées, et bénéficie de plusieurs arrêts de travail. Le 1er août 2013, elle demande la reconnaissance du caractère professionnel de ces maladies, que le maire refuse le 5 août.

Si le contractuel bénéficie de garanties salariales en cas de maladie professionnelle, elles supposent une déclaration de la maladie auprès de la CPAM, seule compétente pour statuer sur ce caractère. Or, la femme n'a pas effectué de déclaration lorsqu'elle sollicite de l'employeur la reconnaissance de l'imputabilité de l'affection au service. Le maire n'étant pas compétent pour reconnaître son caractère professionnel, il se trouvait en situation de compétence liée pour rejeter la demande.

**Rappel :** la caisse dispose de 3 mois pour statuer sur le caractère professionnel de la maladie à compter de la date à laquelle elle a reçu le dossier comprenant la déclaration avec le certificat médical initial et le résultat des examens complémentaires, le cas échéant (article R. 441-10 du code de la sécurité sociale).

CAA Bordeaux n° 15BX01545 Mme A du 20 juin 2016.

## **La compatibilité du handicap avec les fonctions doit être évaluée par le médecin de prévention**

■ L'employeur ne peut pas opérer de distinction entre les fonctionnaires en raison de leur handicap (article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983), aucun candidat ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail ne pouvant être écarté, pour cette raison, d'un concours ou d'un emploi public, sauf si un examen médical d'aptitude le déclare inapte à la fonction (article 35 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Dans une affaire, une adjointe administrative de 2e classe handicapée est candidate sur un poste de catégorie B de la communauté d'agglomération comme chargée d'acquisition à la médiathèque. Un jury la reçoit le 3 juin 2014, avant de l'écarter. Le 5 juillet, la directrice du réseau des médiathèques indique, dans une note interne, que si le jury a reconnu ses mérites professionnels, il a émis des réserves sur son aptitude physique, une position confirmée devant le Défenseur des droits, l'employeur reconnaissant que cette affirmation n'est pas confirmée médicalement.

La Haute autorité rappelle que le médecin de prévention est seul à même d'apprécier l'aptitude de l'agent et qu'il revient à l'employeur de démontrer que sa décision procède de raisons exemptes de considérations discriminatoires compte tenu du renversement de la charge de la preuve (CE n° 298348 Mme P du 30 octobre 2009).

## **Un refus fondé sur le handicap**

L'employeur doit en effet prendre les mesures appropriées pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi correspondant à sa qualification, inclus l'aménagement des outils numériques (logiciels métiers et de bureautique, appareils mobiles), pour autant que les charges consécutives à ces mesures ne soient pas disproportionnées, compte tenu des aides dont l'employeur peut bénéficier.

Ces mesures appropriées s'imposent au cas par cas, sauf si le handicap est incompatible avec les fonctions envisagées ou si elles présentent un coût disproportionné, ce qui signifie pour le Défenseur des droits que l'incompatibilité des fonctions avec le handicap doit être manifeste et qu'aucun aménagement ne peut le compenser.

Or, pour le jury, le poste implique des missions de responsabilité en service public difficilement compatibles avec le potentiel physique de la femme, compte tenu de sa lenteur pour certaines tâches. L'employeur, qui s'est conformé à cet avis, reconnaît n'avoir pas saisi le médecin de prévention, consulté pour les seuls agents pressentis et non pour tous les postulants. Cette pratique serait régulière si seules les qualités professionnelles du candidat étaient prises en compte lors de l'examen de son dossier ; mais la note interne indique que les compétences professionnelles de l'adjointe ne doivent pas masquer la réalité de son handicap, substituant son analyse à celle du médecin.

**À retenir :** le rejet de la candidature de la fonctionnaire n'est donc pas fondé sur ses compétences professionnelles mais bien sur son handicap et constitue une discrimination. Le Défenseur invite à un rappel de ces principes au service des ressources humaines et sollicite une information sur les suites données au dossier. Décision n° MLD-2016-087 Mme X du 29 mars 2016.

## L'accueil périscolaire ne justifie pas l'attribution d'une bonification indiciaire

■ **Les fonctionnaires dont l'emploi comporte une responsabilité ou une technicité particulière bénéficient d'une nouvelle bonification indiciaire (NBI)** (loi n° 91-73 du 18 janvier 1991). Plus d'une quarantaine de profils y correspondant mêlent des fonctions de direction ou d'encadrement, la technicité de certains emplois, les fonctions d'accueil exercées à titre principal ou requérant une polyvalence (décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006). Suivant une jurisprudence constante, la NBI, liée aux fonctions occupées, ne peut pas être limitée à certains cadres d'emplois, aux titulaires d'une qualification ou détenteurs d'un diplôme.

Dans une affaire, une adjointe d'animation, dirigeant le centre de loisirs associé à une école maternelle, conteste le refus de la NBI au titre de la direction d'établissements d'accueil de la petite enfance.

Le rapporteur public observe que ces centres accueillent des enfants de 3 à 11 ans sur le temps périscolaire, les matins, midis et soirs, le mercredi après-midi et les vacances, aucun texte ne définissant clairement la notion de petite enfance. La notion est évoquée pour l'acquisition du CAP « petite enfance », nécessaire à l'exercice du métier d'assistant maternel et d'agent des écoles maternelles.

### Des structures distinctes

Pour refuser d'assimiler ces centres à des structures de la petite enfance, le rapporteur public s'appuie sur le statut particulier des éducateurs de jeunes enfants, qui contribuent au développement des enfants d'âge préscolaire de 6 ans au plus, confiés notamment à un service d'accueil des enfants de moins de 6 ans, et renvoie au code de la santé (article R. 2324-6). Il exclut les accueils collectifs à caractère éducatif hors du domicile parental pendant les vacances et ceux recevant des enfants de plus de 2 ans scolarisés, avant et après la classe.

Faisant sienne cette analyse, le tribunal relève que les centres de loisirs sans hébergement sont des structures éducatives habilitées à accueillir des mineurs à l'occasion des loisirs, à l'exclusion des cours et apprentissages particuliers (arrêté du 20 mars 1984). Ils ne relèvent pas du code de l'action sociale et des familles (article L. 227-4), qui exclut de son champ les accueils organisés par des établissements scolaires, mais de celui de l'éducation, qui pose en principe la possibilité d'activités périscolaires prolongeant le service public de l'éducation, en lien notamment avec des collectivités ou des associations, sans se substituer à l'enseignement et la formation (article L. 551-1 du code). Le projet éducatif territorial qui les structure doit permettre un accès des élèves aux pratiques, activités culturelles et sportives et aux nouvelles technologies de l'information et de la communication, à charge pour les établissements de veiller à ce que les ressources des familles ne soient pas un facteur discriminant.

**À retenir :** *la direction d'un centre de loisirs associé à l'école, dont la seule vocation est l'activité périscolaire s'inscrivant dans le projet éducatif des élèves, ne constitue pas un service d'accueil de la petite enfance.*

TA Toulouse n° 1202590 Mme L du 22 décembre 2015.

## Le refus de prendre ses fonctions justifie une retenue sur salaire

Les agents publics ont droit, sur service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et des primes prévues par un texte (article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Elle est liquidée selon les règles de la comptabilité publique (article 1 du décret n° 62-765 du 8 juillet 1962).

L'absence de service s'oppose à son versement, sauf si elle est imputable à une faute de l'employeur, tenu de placer les agents dans une situation régulière ou en raison d'obstacles matériels au bon accomplissement des fonctions.

Dans une affaire, l'université réclame à un ingénieur d'études 2 mois de traitement pour absence de service entre février et avril 2012. À l'issue de ses congés, et dans le cadre d'une réaffectation, il refuse de répondre à l'université qui le contacte à plusieurs reprises pour organiser sa réintégration, ne se présente pas à son poste et ne fait état d'aucune circonstance légitime justifiant son absence. Il n'établit ni que son poste ne serait pas conforme à son affectation, ni un retard volontaire de l'université à la reprise du travail, ni, enfin, avoir été empêché de pénétrer dans les locaux de l'établissement entre le 13 mars et le 11 juin 2012.

**À retenir :** *n'ayant jamais été placé dans une situation irrégulière, ni empêché d'accomplir son service en raison d'obstacles matériels, c'est logiquement que le tribunal a confirmé les retenues. Rappelons que pour les employeurs locaux, les retenues sont directement proportionnelles à l'absence constatée, sans application de la règle dite du 30e indivisible de l'Etat.*

CAA Nantes n° 14NT02034 M. C du 19 juillet 2016.

## Maladie : l'employeur reste libre de son appréciation

■ **En cas d'accident de service, le fonctionnaire conserve son plein traitement, la commission de réforme appréciant son imputabilité au service, sauf accord de l'employeur** (articles 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et 16 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987). Lorsqu'elle apprécie l'imputabilité de l'accident et la date de consolidation, la commission émet un avis simple, éclairant la décision de l'employeur, qui n'est pas tenu de s'y conformer.

Dans une affaire, un adjoint technique de 2e classe est victime d'un traumatisme du genou droit reconnu imputable au service le 2 avril 2008. Opéré à 2 reprises pour une rupture des ligaments croisés en mai et novembre, il ne reprend plus ses fonctions. Le tribunal conclut à l'imputabilité de tous les arrêts jusqu'en juin 2014 alors que la commune a placé l'agent en maladie ordinaire dès le 20 janvier 2009, puis en disponibilité d'office.

Après plusieurs expertises, le médecin de prévention estime, en août 2013, la totalité des congés imputables au service. Mais un chirurgien en orthopédie et traumatologie affirme, en avril, au vu notamment des

comptes-rendus de 2 opérations, que l'accident initial est une entorse bénigne et simple sur un état pathologique antérieur ancien résultant d'une précédente rupture des ligaments croisés en 1984, que l'accident n'a pas aggravé. Seuls les arrêts et soins jusqu'au 4 mai 2008 sont en rapport avec l'accident et, à cette date, l'agent est guéri avec un retour à l'état pathologique antérieur, les soins qui suivent relevant de la maladie ordinaire. Ni les attestations du médecin qui a opéré initialement l'agent affirmant qu'il ne présente aucun symptôme entre 1984 et 2008, ni celles du médecin de prévention estimant que cette opération avait été un franc succès et que l'agent ne souffrait d'aucune affection ne sauraient infirmer ces constats.

**À retenir :** *même si la commune a retenu comme imputable au service les arrêts jusqu'en janvier 2009, elle pouvait estimer qu'ensuite le fonctionnaire relevait de congés ordinaires de maladie jusqu'à sa retraite pour invalidité.*

CAA Paris n° 14PA04761 commune de Montarlot du 17 décembre 2015.

## Les insuffisances d'un attaché justifient un refus de titularisation

■ **La nomination stagiaire a un caractère conditionnel, la titularisation sanctionnant cette période probatoire, au vu des aptitudes de l'intéressé** (article 46 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Dans une affaire, le maire nomme un adjoint de 1ère classe attaché stagiaire le 23 janvier 2012, mais refuse de le titulariser. L'intéressé, qui conteste cette décision, réclame 1 million d'euros d'indemnités.

Un courrier du 21 juin 2012 relève son peu d'initiatives dans les réunions, son manque d'efficacité et l'accumulation de retards notamment dans la préparation du budget, l'agent s'abstenant de prendre des notes sur les nombreux conseils qui lui sont apportés. Il est à l'origine de plusieurs oublis et erreurs dans les documents budgétaires ou les marchés publics et s'investit insuffisamment dans l'organisation du scrutin pour l'élection présidentielle. En dépit d'un courrier du 12 juillet, ces mêmes insuffisances sont relatées en octobre. Dans ces conditions, l'insatisfaction de son ancien employeur ne saurait entacher le refus de titularisation d'une erreur manifeste.

L'agent fait alors valoir un harcèlement moral que répriment les droits et obligations (article 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Il estime qu'il

n'a pas pu accomplir son stage dans de bonnes conditions en raison d'un dénigrement continu qui aurait débuté par des agressions verbales, un comportement très hostile de ses collègues, et se serait poursuivi avec la position défavorable du maire à son égard. Or, il bénéficie, dès le début du stage et à la demande de la commune, des conseils de l'ancien secrétaire de mairie qui rédige à son intention un échéancier et une note d'aide, d'une formation sur l'élaboration du budget et de l'aide constante de ses collègues et du percepteur. Le refus d'une indemnité forfaitaire complémentaire pour élection est justifié par son non investissement dans le scrutin présidentiel. L'intéressé n'a nullement été exclu des réunions des adjoints le lundi soir, aucun agent n'y participant, mais le maire fait avec lui tous les matins les points sur les dossiers à traiter et les tâches réalisées. En outre, son insuffisance professionnelle conduit les élus à prendre en charge directement certaine de ses tâches.

**À retenir :** *dans ces conditions, le refus de titularisation apparaît parfaitement fondé et l'agent n'est en rien victime d'agissements de harcèlement.*

CAA Lyon n° 14LY01802 M. A du 23 juin 2016.



## Un agent qui n'est plus couvert par un arrêt de travail doit déférer aux ordres de reprise de son employeur

■ **Le fonctionnaire en activité peut bénéficier de congés ordinaires de maladie d'une année sur 12 mois consécutifs si une affection dûment constatée l'empêche de travailler** (article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Il doit à cet effet adresser à l'employeur, sous 48 heures, un arrêt de travail établi par un médecin (article 15 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987).

Faute de respecter ces prescriptions, l'agent se trouve en absence irrégulière et sous le coup d'une possible radiation pour abandon de poste, c'est-à-dire pour rupture volontaire du lien salarial. Cette mesure extrême suppose que l'employeur le mette préalablement en demeure de reprendre son service dans le délai approprié qu'il fixe. Cette mise en demeure est écrite, notifiée à l'intéressé et l'informe du risque qu'il encourt d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable. Si le fonctionnaire ne s'est pas présenté et n'a

pas fait connaître à l'employeur ses intentions avant l'expiration du délai, et en l'absence de toute justification matérielle ou médicale de nature à expliquer son retard à manifester un lien avec le service, l'autorité locale peut valablement estimer que le lien salarial a été rompu du fait de l'intéressé.

Par ailleurs, sans préjudice des missions des médecins agréés chargés des visites d'aptitude, le médecin de prévention peut formuler un avis ou émettre des propositions lors de l'affectation d'un l'agent, au vu des particularités du poste de travail et au regard de l'état de santé du fonctionnaire. Dans ce cas, les rôles respectifs des 2 praticiens sont complémentaires, le médecin agréé vérifiant l'aptitude de l'agent à l'exercice d'un emploi public correspondant aux fonctions postulées, le médecin de prévention, la compatibilité de son état de santé avec les conditions de travail liées au poste occupé (article 11-2 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985).

### L'avis du médecin de prévention ne couvre pas l'agent

Dans une affaire, un adjoint technique de 2e classe à temps non complet est en congé de maladie ordinaire du 4 juin au 12 novembre 2013. Reconnu apte à la reprise du travail par un médecin généraliste agréé, il ne donne pas suite aux mises en demeure qui lui sont adressées par l'employeur les 18 et 26 novembre 2013, entraînant sa radiation pour abandon de poste le 1er janvier 2014.

En effet, l'agent se trouvant en congé de maladie depuis le 4 juin 2013, le maire fait réaliser une contre-visite le 25 octobre par un médecin agréé, qui se déclare favorable à la reprise d'une activité professionnelle à l'issue du dernier arrêt de travail connu. L'agent relevant du régime général de sécurité sociale, la caisse primaire sollicite le médecin de prévention qui conclut à une impossibilité de reprise sur l'ancien poste de travail, le médecin traitant prolongeant de son côté l'arrêt jusqu'au 12 novembre. Dès le 4 novembre, la caisse primaire transmet néanmoins à l'agent la décision de son médecin-conseil estimant que sa santé est compatible avec la reprise d'une activité professionnelle et que les indemnités journalières cesseront de lui être versées à compter du 12 novembre 2013. Pourtant, à cette date, le médecin de prévention conclut à nouveau à une inaptitude de l'agent à son poste et à tout emploi au sein de la commune.

Le maire, se conformant néanmoins à la décision de la caisse, met en demeure l'agent de reprendre le 21 novembre au matin et organise simultanément une contre-expertise chez un médecin agréé. Une seconde mise en demeure lui est adressée le 26, rédigée dans les mêmes termes et lui ordonnant de reprendre le 29 novembre. Le fonctionnaire ne défère à aucune des mises en demeure, ne se soumet pas à la contre-expertise et ne transmet aucun certificat médical justifiant son maintien en congé de maladie au-delà du 12 novembre 2013. Ce n'est que le 21 janvier 2014, lorsqu'il se rend compte qu'il n'est plus rémunéré, qu'il prend contact avec la mairie.

**Attention :** *la seule circonstance que le médecin de prévention sollicité par la caisse primaire ait indiqué à 2 reprises qu'à son avis l'intéressé n'était pas en mesure de reprendre ses fonctions ne saurait constituer une explication de nature à dispenser l'agent de donner suite aux mises en demeure et de devoir se présenter sur son lieu de travail. L'intéressé ne justifiant pas s'être trouvé dans l'impossibilité matérielle ou médicale de rejoindre la commune, et en l'absence de toute autre justification de son absence, c'est logiquement que le juge a estimé que la radiation pour abandon de poste était régulière.*

CAA Nantes n° 15NT00523 M. C du 3 mars 2016.

## Les taux de prestation d'action sociale pour 2017

***L'action sociale doit améliorer la vie des agents et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, et les aider dans les situations difficiles. Distincte de la rémunération, elle est indépendante du grade, de l'emploi ou de la manière de servir (article 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).***

### Des interventions diverses

■ Le bénéficiaire de l'action sociale suppose une participation du bénéficiaire selon son revenu et sa situation familiale, sauf dispositions propres à une prestation. Relevons que l'État, pour les séjours d'enfants, applique un mécanisme de quotient familial (en 7 tranches).

Chaque assemblée détermine les actions et le montant des dépenses, leurs modalités de mise en œuvre, sans être tenue à un minimum (article 88-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Mais les sommes retenues constituent une dépense obligatoire (4° bis de l'article L. 2321-1 du CGCT pour les communes).

**Attention :** *si l'assemblée intervient directement ou par l'intermédiaire d'un prestataire (organisme à but non lucratif, association) (article 9 de la loi du 13 juillet 1983), les centres de gestion peuvent souscrire, pour les collectivités de leur ressort, des contrats-cadres mutualisés (article 25 de la loi du 26 janvier 1984). Mais des prestations accordées à tous les agents sans considération de situation sociale, économique et familiale sont un complément salarial soumis au principe de parité avec l'Etat (CAA Douai communauté d'agglomération du Calais du 27 mars 2012).*

Dans un cadre qui laisse une grande latitude aux employeurs, les prestations de l'État restent une référence. Pour 2017, les prestations mutualisées s'établissent ainsi :

#### Restauration :

- Prestation repas : **1,22 € par repas.**

#### Aide à la famille :

- Prestation pour la garde des jeunes enfants (il s'agit du CESU garde d'enfants).

- Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant : **22,76 € par jour.**

Elle compense les frais des enfants accompagnant leurs parents en maison de repos ou de convalescence pour un séjour médicalement prescrit dans un établissement agréé par la sécurité sociale. L'enfant doit avoir moins de 5 ans au moment du séjour et rester avec son parent dans l'établissement. La durée du séjour est limitée à 35 jours par an et enfant.

Les fonctionnaires peuvent bénéficier de l'appui de travailleurs familiaux, aux mêmes conditions de prise en charge (par la CAF) que les salariés du régime général de sécurité sociale. En effet, les parents de jeunes enfants peuvent, en situation de maladie ou de maternité, avoir besoin d'être secondés dans les soins à donner aux enfants et pour certaines tâches. Les associations de travailleuses familiales et d'aides ménagères mettent un personnel qualifié à disposition des familles qui font appel à elles (circulaire CNAF 55-77 du 1.07.1977 fixant les conditions de prise en charge de ces interventions par les CAF).

#### Subvention des séjours d'enfants :

• *En colonie de vacances :* sont visés les colonies de vacances, centres de vacances maternels, collectifs pour adolescents, accueils de scoutisme... répondant à la réglementation "Jeunesse et sports", en France ou à l'étranger.

- Enfants de moins de 13 ans : **7,31 € par jour.**

- Enfants de 13 à 18 ans : **11,06 € par jour.**

• *En centres de loisirs sans hébergement :* les établissements (centres aérés, centres de loisirs) reçoivent les enfants à la journée, pour les congés scolaires, et leur proposent un choix d'activités.

Ils doivent être agréés comme centres de loisirs par les services de la Jeunesse et des sports.

La prestation est versée sans limitation du nombre de journées et peut être servie à moitié pour les accueils en demi-journées.

- Journée complète : **5,27 €.**

- Demi-journée : **2,66 €.**

• *En maisons familiales de vacances et en gîtes, sont concernés :*

- les maisons familiales de vacances agréées par le ministre chargé de la Santé,

- les villages familiaux de vacances agréés par le ministre chargé du Tourisme (y compris les villages de toiles et formules "mobil-home" s'il s'agit d'équipements relevant d'un village familial de vacances),

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

- les établissements agréés par la Fédération des gîtes de France (gîtes ruraux, d'étapes ou de groupe, gîtes d'enfants...).

La prestation ne requiert pas de lien de parenté entre l'enfant et la personne avec qui il effectue le séjour. Chacun des enfants à charge de l'agent, âgés de moins de 18 ans, ayant effectué le séjour, y ouvre droit, dans la limite de 45 jours par an. Cette limite est portée à 20 ans pour les enfants handicapés.

Lorsque la formule utilisée (location notamment) ne fait pas apparaître un prix de journée individuel, la prestation est servie par enfant, quel que soit le nombre de personnes présentes, dans la limite de la somme globalement dépensée.

Depuis le 1er janvier 1996, les séjours en pension complète ouvrent droit à un taux de prestation supérieur au taux des autres formes de séjours (circulaires FP/4 n° 1768 et 2B n° 36 du 27 mars 1991).

- Séjour en pension complète : **7,69 € par jour**.

- Autre formule : **7,34 € par jour**.

• *Séjours dans le cadre éducatif* : ils concernent tous les établissements préélémentaires, élémentaires, d'enseignement secondaire (y compris l'enseignement professionnel ou agricole), et doivent être organisés officiellement par le chef d'établissement. Les séjours de découverte linguistique et culturelle pendant les vacances scolaires, dans le cadre des appariements d'établissements (procédure propre à l'Éducation nationale), sont pris en charge au titre des "séjours linguistiques".

- Forfait pour 21 jours ou plus : **75,74 €**.

- Séjours d'une durée inférieure : **3,60 € par jour**.

• *Séjours linguistiques* (circulaires FP/4 n° 1761 et 2B n° 11 du 31 janvier 1991) : 3 types de séjours sont concernés et en priorité ceux à l'initiative de l'administration en faveur des enfants des agents. Lorsque de tels séjours ne peuvent pas leur être proposés, les parents peuvent choisir des voyages qui répondent à certains critères (organisation par une association à but non lucratif fédérée). Sont également visés, les séjours de découverte linguistique et culturelle mis en œuvre par les établissements d'enseignement dans le cadre des appariements permettant à deux établissements, l'un français, l'autre étranger, d'organiser un certain nombre d'actions, dont les "séjours de découverte linguistique et culturelle".

Pour tous, la prestation est servie dans la limite de 21 jours par an.

- Enfants de moins de 13 ans : **7,31 € par jour**.

- Enfants de 13 à 18 ans : **11,07 € par jour**.

## Aide aux parents d'enfants handicapés :

La réglementation interministérielle définit 4 prestations :

• *L'allocation aux parents d'enfants handicapés ou infirmes âgés de moins de 20 ans* : **159,24 € par mois**. Elle est accordée aux seuls bénéficiaires de l'Allocation d'Éducation Spéciale (AES).

• *L'allocation spéciale pour enfants atteints d'une maladie chronique ou d'une infirmité et poursuivant des études ou un apprentissage au-delà de 20 ans et jusqu'à 27 ans*. Cette allocation n'est pas servie aux bénéficiaires de l'Allocation aux adultes handicapés (AAH) : **121,98 € par mois au 1er avril 2016** (son taux est de 30 % de la base mensuelle de calcul des prestations familiales, revalorisée chaque 1er avril, article L. 551-1 du code de la sécurité sociale).

• *La participation aux frais de séjours en centres de vacances spécialisés pour handicapés* (servie également aux enfants majeurs). Il s'agit de séjours en centres recevant exclusivement des personnes handicapées relevant d'organismes à but non lucratif ou de collectivités publiques. La prestation est servie quel que soit l'âge des enfants, sur la base d'un taux journalier, sans condition de ressources ni plafond. Son montant est de **20,85 € par jour**.

• *La participation aux frais de séjours en centres familiaux de vacances agréés et gîtes de France* (servie jusqu'à 20 ans) : **7,69 € par jour en pension complète et 7,34 € pour une autre formule**.

**Attention :** les prestations pour enfants handicapés n'exigent aucune condition de ressources des parents, y compris pour les prestations de vacances. Elles bénéficient d'une exonération pour l'impôt sur le revenu (art. 81-2 du code général des impôts), sont exclues de l'assiette de cotisations sociales et ne sont pas assujetties à la CSG.

L'ensemble des prestations bénéficie aux titulaires et stagiaires en position d'activité (au sens du statut général de la fonction publique) ou détachés, et aux contractuels (parfois sous condition d'ancienneté pour les enfants handicapés par exemple). Les tuteurs d'orphelins de fonctionnaires de l'État ou d'agents non titulaires et les conjoints non fonctionnaires divorcés ou veufs (veuves) d'un fonctionnaire y sont également éligibles.

## L'absence durable d'affectation est une faute de l'employeur

■ Le fonctionnaire est titulaire d'un grade lui donnant vocation à l'un des emplois qui lui correspondent (article 12 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983), la position d'activité caractérisant la situation de l'agent qui occupe effectivement l'un de ces emplois (article 56 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Dans une affaire (CAA Marseille n° 14MA04815 M. A du 5 avril 2016), un directeur territorial réclame 110 000 € à sa commune qui l'a privé d'emploi plusieurs années. En charge du projet « réussite éducative » à la direction de l'éducation jusqu'en octobre 2008, il attend 2 ans avant sa réaffectation à « la cellule d'appui de la direction des ressources humaines », et même ensuite, hormis quelques mois le directeur territorial ne reçoit que quelques attributions ponctuelles jusqu'en décembre 2013, date de sa retraite.

Dans cette période, il candidate sur divers emplois sans jamais être retenu. S'il met parfois en avant des éléments propres à dissuader les chefs de service de le retenir, la commune, tenue de confier des tâches à chacun de ses agents en position d'activité, ne peut pas opposer l'impossibilité de contraindre un directeur de service à recruter une personne en particulier. Il lui appartient au contraire de prendre les mesures nécessaires pour que le fonctionnaire ne demeure pas durablement sans attributions effectives. Une telle inertie engage sa responsabilité.

S'agissant néanmoins de l'étendue du préjudice, lors de son affectation en décembre 2010 à la DRH, le fonctionnaire ne souhaite pas occuper un emploi permanent. Si peu de propositions de mission sont suivies d'effet, c'est largement en raison de ce comportement. Un projet de 9 mois lui est ainsi proposé en octobre 2012, peu avant son départ. Le fonctionnaire demande et obtient des précisions détaillées sur son contenu, mais n'adresse au responsable du projet qu'un courrier début 2013 où il demande des éclaircissements pour évaluer la possibilité de conduire positivement sa mission. Il souhaite en particulier bénéficier d'un emploi fonctionnel pour stabiliser sa situation alors qu'il

atteint la limite d'âge le 3 décembre, conduisant l'employeur à renoncer à lui confier cette étude.

S'il appartient à l'autorité locale d'imposer à un agent d'effectuer tel ou tel travail et au fonctionnaire de donner suite à la mission qui lui a été confiée, l'indemnisation doit tenir compte de la part de responsabilité qui lui incombe dans sa situation d'inactivité. Pour la cour, son sous-emploi jusqu'à sa retraite ne lui a pas causé un préjudice moral excédant 3 000 €.

### L'ABSENCE DE HARCÈLEMENT

L'agent évoque alors un harcèlement moral, la situation ayant selon lui eu pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir (article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983). Une situation de harcèlement impose à l'employeur de protéger son agent et de réparer le préjudice ; il ne peut y déroger que pour des motifs d'intérêt général. Il doit non seulement faire cesser les attaques, mais aussi réparer les torts subis par l'intéressé. Cette protection peut notamment conduire l'administration à assister l'agent dans l'exercice des poursuites judiciaires qu'il entreprend pour se défendre et plus généralement à prendre toutes les mesures lui permettant de répondre à son obligation. En matière de harcèlement, l'agent doit simplement présenter des faits susceptibles de faire présumer l'existence d'un harcèlement, à charge pour l'employeur de démontrer qu'il a agi avec des considérations qui y sont étrangères. Le fonctionnaire évoque seulement l'isolement et la vétusté de son bureau à partir de 2010, et le peu de moyens à sa disposition, donc une forme de « mise au placard ».

Mais si l'employeur a bien commis une faute durable en ne lui confiant que très peu de tâches à partir de novembre 2008, les éléments de fait que fournit l'agent sont très insuffisants pour permettre de présumer l'existence d'un harcèlement.

### 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](mailto:evelyne.brochand@editionsorman.com)