

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

Les conditions de la rupture conventionnelle

Du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 permet d'expérimenter un dispositif de rupture conventionnelle librement choisi par l'employeur et l'agent, pérennisé pour les contractuels. Le texte de mise en œuvre formalise l'accord par une lettre d'information, suivie d'un (ou plusieurs) entretien(s) 10 jours plus tard, l'agent pouvant se faire assister d'un conseiller syndical. Son objet est principalement de clarifier les motifs et le principe de la rupture, la date de cessation définitive des fonctions, le montant envisagé de l'indemnité de rupture conventionnelle et les conséquences de la cessation définitive des fonctions (chômage, remboursement éventuel et obligations déontologiques). Formellement, la rupture résulte d'une convention ouvrant à l'employeur et l'agent un délai de rétractation de 15 jours.

Cette séparation d'un commun accord génère une indemnité spécifique de rupture conventionnelle comportant un plancher variable selon l'ancienneté de l'agent (un quart de mois de rémunération brute par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans et 3/5e de 20 à 24 ans) et un plafond d'1/12 de cette rémunération par année d'ancienneté dans la limite de 24 ans, soit 2 ans de salaire.

Par voie de conséquence, l'indemnité de départ volontaire (IDV) ne vise plus que les hypothèses de restructuration dans le cadre d'une opération de réorganisation du service, et non le départ pour créer ou reprendre une entreprise ou mener à bien un projet personnel. Elle continue néanmoins de reposer sur une délibération fixant les cadres et grades concernés, les conditions et le montant de l'indemnité.

Décrets n° 2019-1593 et n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 (JO du 1er janvier 2020).

14 JANVIER 2020
N° 1657

RÉMUNÉRATIONS

Le barème 2020 des saisies et cessions sur salairespage 3

DISCIPLINE

La révocation n'a pas pour objet de priver de ressources le fonctionnairepage 4

EMPLOIS ET NON TITULAIRES

Les processus de recrutement des contractuels au 1er janvier 2020page 5

DOSSIER

La loi de transformation de la fonction publique limite les réformes institutionnellespages 6,7

QUESTIONS DES LECTEURS

Un changement d'affectation peut-il engager la responsabilité 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



Un syndrome anxio-dépressif provoqué par les fonctions est imputable au service

Est présumé imputable au service tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans ou à l'occasion des fonctions, en l'absence de faute personnelle ou de circonstance particulière l'en détachant (article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Dans une affaire, une attachée déclare 2 accidents que le maire refuse de considérer imputables, plaçant la femme en maladie ordinaire. Lors d'une séance houleuse du conseil municipal, elle s'estime mise en cause et indique au maire qu'elle n'y assistera plus. Le lendemain, 29 avril 2013, l'élu le lui reproche, précisant qu'en cas d'absence elle s'exposera à une sanction. Le 5 mars 2014, l'attachée, qui a dû céder son bureau à la nouvelle directrice générale des services, est victime d'un malaise vagal sur son lieu de travail dans ce climat très tendu. Après ces 2 événements que la cour qualifie d'accidents, elle bénéficie d'un arrêt pour réaction anxio-dépressive sévère. Les certificats médicaux et d'expertise confirment, en partie sur déclaration de l'intéressée, que cet état est apparu lors d'un conflit professionnel avec le maire, n'identifiant aucun état pathologique ou une cause autre que professionnelle pouvant l'expliquer. Il importe peu que la commune n'ait commis aucune faute, notamment un acte caractérisant un harcèlement moral.

Attention : même si l'attachée a manqué à certaines de ses obligations, sa faute n'est pas d'une gravité telle qu'elle romprait le lien d'imputabilité entre les 2 accidents et le service, de sorte que le refus du maire est irrégulier.

CAA Douai n° 17DA02480 commune de Douvrin du 7 mars 2019.

EHPAD : un comportement emporté et violent justifie un refus de titularisation

■ La nomination dans la fonction publique a un caractère conditionnel, la titularisation intervenant au terme d'un stage dont le statut fixe la durée. Si l'agent a un droit au déroulement de son stage, il n'a qu'une vocation à titularisation (article 46 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Dans une affaire, le président du CCAS affecte, le 3 février 2014, une auxiliaire de soins de 1ère classe stagiaire à l'établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD). Elle effectue la première partie de son stage en milieu fermé, au « centre d'activités naturelles tirées d'occupations utiles » jusqu'au 24 novembre, avant un travail en milieu ouvert. Au terme du stage, le 3 février 2015, le président refuse de la titulariser.

Plusieurs témoignages montrent que l'aide-soignante a eu de manière répétée un comportement déplacé à l'égard des résidents, leur serrant le bras avec force pour les obliger à se lever de table, en réalisant plus rapidement leur toilette, en les forçant à ingurgiter leur repas à un rythme forcé et en adoptant une attitude intimidante. Elle refuse de se mettre en situation d'être contactée rapidement par ses collègues, puis s'emporte lorsqu'on le lui fait remarquer. Plusieurs témoignages concordants évoquent insultes et menaces vis-à-vis du personnel, caractérisant un comportement très emporté.

Cette attitude, qui couvre à la fois le respect de l'organisation de l'établissement, les relations avec ses collègues et les personnes âgées prises en charge attestent de son incapacité dans 3 aspects essentiels de ses fonctions d'auxiliaire de soins en EHPAD.

L'absence de motivation et de respect des droits de la défense

Même si la femme n'a plus posé de problème en milieu ouvert en fin de stage, a fourni les témoignages positifs de quelques collègues et donné satisfaction dans d'autres structures, le refus de titularisation est bien fondé.

Formellement, la cour administrative rappelle que le caractère probatoire de la période de stage a pour conséquence qu'un refus de titularisation ne prive pas la femme d'un avantage qui constituerait un droit et ne retire ni n'abroge une décision créatrice de droits, de sorte que le refus n'a pas à être motivé (article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration). Pour les mêmes raisons, le refus n'a pas à être précédé d'une procédure contradictoire, ni à respecter les droits de la défense.

En revanche, et comme le maire y a veillé dans l'affaire, l'intéressé a le droit d'accomplir son stage dans des conditions lui permettant d'acquérir une expérience professionnelle et de faire la preuve des capacités aux fonctions auxquelles elle est destinée. L'employeur peut l'alerter sur ses insuffisances professionnelles et l'avertir du risque de n'être pas titularisé sans modification de son comportement, mais il ne peut pas prendre de décision de refus de titularisation avant le terme de cette période probatoire.

Attention : la cour rappelle également qu'aucune disposition de texte n'impose à l'employeur de procéder à une évaluation en cours de stage, même si elle apparaît recommandée au plan managérial.

CAA Nantes n° 17NT02882 Mme A du 5 mars 2019.

Le barème 2020 des saisies et cessions sur salaires

■ Le créancier, muni d'un titre exécutoire constatant une créance liquide et exigible, peut obtenir de l'employeur une saisie sur le salaire, notamment de l'agent public, dans la limite de fractions variables selon les tranches de rémunération (articles L. 3252-2 et R. 3252-2 du code du travail).

Depuis le 1er janvier 2020, ces tranches sont les suivantes :

- le 20ème, sur la tranche inférieure ou égale à 3 870 € ;
- le 10ème, sur la tranche supérieure à 3 870 € et inférieure ou égale à 7 550 € ;
- le 5ème, sur la tranche supérieure à 7 550 € et inférieure ou égale à 11 250 € ;
- le 1/4, sur la tranche supérieure à 11 250 € et inférieure ou égale à 14 930 € ;
- le 1/3, sur la tranche supérieure à 14 930 € et inférieure ou égale à 18 610 € ;
- les 2/3, sur la tranche supérieure à 18 610 € et inférieure ou égale à 22 360 € ;
- la totalité, sur la tranche supérieure à 22 360 €.

Ces seuils augmentent de 1 490 € par personne à la charge du débiteur, sur justifications. Sont ainsi considérés (article R. 3252-3 du code) :

✓ Le conjoint, le partenaire lié par un PACS ou le concubin du débiteur, dont les ressources personnelles sont inférieures au montant forfaitaire du RSA (article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles) fixé pour un foyer composé d'une seule personne, soit 559,74 € au 1er avril 2019 (décret n° 2019-400 du 3 mai 2019).

✓ L'enfant ouvrant droit aux prestations familiales (articles L. 512-3 et L. 512-4 du code de la sécurité sociale) à la charge effective et permanente du débiteur ou à qui ou pour l'entretien duquel le débiteur verse une pension alimentaire.

✓ L'ascendant dont les ressources personnelles sont inférieures au montant forfaitaire du RSA pour un foyer composé d'une seule personne qui habite avec le débiteur ou auquel il verse une pension alimentaire.

Une procédure formalisée

La somme laissée dans tous les cas à la disposition du salarié est égale au montant du RSA (article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles) fixé pour un foyer composé d'une seule personne.

En pratique, le juge d'instance doit d'abord tenter une conciliation, sous peine de nullité. Au vu du procès-verbal de non-conciliation ou du jugement, le greffier adresse, dans les 8 jours, un acte de saisie à l'employeur qui fournit au greffe, dans les 15 jours, les cessions, saisies, avis à tiers détenteur ou paiement direct de créances alimentaires en cours d'exécution. Il adresse tous les mois au greffe une somme égale à la fraction saisissable du salaire. S'il n'existe qu'un seul créancier, le versement est réalisé par un chèque libellé conformément aux indications qu'il a données. Dans le cas contraire, le versement s'effectue par chèque ou virement au régisseur auprès du greffe du tribunal. La répartition des sommes est effectuée au moins tous les 6 mois, le greffier notifiant à chaque créancier l'état de répartition.

Rappel : la cession résulte d'une déclaration du cédant en personne au greffe du tribunal du lieu où il demeure, dont une copie est remise ou notifiée au cessionnaire (articles R. 3252-12 et suivants et R. 3252-45 du code du travail).

Décret n° 2019-1509 du 30 décembre 2019 (JO du 31 décembre).

CDD : un refus de renouvellement injustifié engage la responsabilité de l'employeur

Un agent en CDD n'a pas droit au renouvellement de son engagement ni au maintien de ses clauses en cas de reconduction. Mais si le contrat proposé est substantiellement différent du précédent sans accord de l'agent, ce doit être dans l'intérêt du service.

Dans une affaire, le directeur de l'hôpital recrute une secrétaire médicale en CDD en juillet 2010 et, avec le reclassement des fonctionnaires en assistants médico-administratifs, organise en mai 2013 des tests d'aptitude à la suite desquels il propose à la femme un CDD d'adjoint administratif de 2e classe relevant de la catégorie C au lieu de B, sans modification de ses fonctions, contrat que la femme juge moins favorable. À son échéance en mars 2014, l'hôpital lui indique que, s'appêtant à recruter un fonctionnaire, son engagement ne sera pas reconduit. La femme réclame alors 32 000 €.

S'agissant du « déclassement », la femme a signé son engagement et réclamé des indemnités 2 ans plus tard. Elle ne saurait contester la diminution de sa rémunération.

En ce qui concerne le non-renouvellement, rien ne montre que l'hôpital ait recruté un autre agent, ni l'absence de compétences de la femme pour exercer les fonctions qui lui sont confiées depuis 2010.

À retenir : l'absence d'intérêt du service au non-renouvellement de l'engagement engage la responsabilité pour faute de l'hôpital. La cour écarte toute indemnité de licenciement s'agissant du terme du contrat, tout préjudice lié à l'accès à un CDI dont elle ne réunit pas les conditions, et indemnise le seul préjudice moral à hauteur de 2 000 €.

CAA Lyon n° 17LY01015 Mme E du 11 décembre 2018.

Des tracts syndicaux malveillants justifient un an d'exclusion

■ **Dans les sanctions, l'exclusion temporaire de 12 mois constitue une mesure du 3^e groupe (article 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).**

Dans une affaire, le tribunal annule cette mesure que le maire inflige à un gardien de police le 5 novembre 2014. Selon un rapport d'audit, avec un collègue, il a eu un comportement systématiquement hostile dégradant l'ambiance de travail et la qualité globale du service, à l'origine d'une « guérilla permanente menée par certains agents clairement identifiés », quel que soit leur sentiment d'exprimer des points de vue justifiés. Une profusion de tracts et d'affiches inclue plus ou moins explicitement des sous-entendus malveillants à l'égard de nombreux agents et met en cause la hiérarchie, dépassant manifestement l'expression d'une revendication personnelle ou syndicale. En mars 2014, le médecin de prévention alerte le maire sur la dégradation de l'état psychologique des agents, préconise et obtient un désarmement temporaire de l'ensemble des effectifs. La suspension disciplinaire des 2 agents amène d'ailleurs un début de détente dans la relation professionnelle. Si le rapport ne désigne pas nominativement les policiers,

ils sont clairement identifiables. Après la suspension, les déclarations de plusieurs agents et de leur hiérarchie corroborent d'ailleurs leur rôle.

À supposer même que les griefs liés à la sollicitation excessive des services municipaux, à l'usage personnel de fonctions syndicales ou à la désorganisation du service par les affichages ne soient pas suffisamment établis, le tribunal ne pouvait pas annuler la sanction pour inexactitude des faits.

Au plan formel, la mesure vise les dispositions législatives applicables, rappelle la procédure suivie, énumère précisément chacun des griefs retenus et les pièces sur lesquelles le maire s'est fondé.

Attention : *la motivation est donc suffisante et il importe peu qu'elle retienne des considérations très proches de la décision infligeant une exclusion identique à l'autre policier, compte tenu du caractère voisin et parfois commun des faits reprochés, rien ne montrant que le maire n'ait pas procédé à un examen individuel des dossiers.*

CAA Paris n° 17PA03561 commune de Bry-sur-Marne du 11 décembre 2018.

La révocation n'a pas pour objet de priver de ressources le fonctionnaire

■ **Les fonctionnaires et contractuels involontairement privés d'emploi bénéficient d'allocations de chômage (article L. 5424-1 du code du travail), quand bien même leur éviction résulterait d'une révocation elle-même consécutive à une condamnation pénale.** Un parlementaire s'en étonne, indiquant qu'une commune de 570 habitants se trouve contrainte de verser plus de 80 000 € d'allocations de chômage à un fonctionnaire condamné pour abus de confiance, escroquerie, faux et usage de faux en écriture et soustraction, détournement ou destruction de biens d'un dépôt public, soit près de 18 % du budget salarial. Le ministre de l'Action et des Comptes publics rappelle que le règlement général annexé aux conventions d'assurance-chômage successives, et notamment celle du 14 avril 2017, accorde le chômage aux agents licenciés, et que le caractère volontaire de la rupture d'emploi est fonction de l'auteur de la rupture. S'il s'agit de l'employeur, la situation de chômage est considérée comme involontaire, même en cas de licenciement pour faute. Un fondement disciplinaire n'est donc pas de nature à supprimer le droit au chômage à l'intéressé, même si,

comme on l'évoque souvent, l'infraction pénale est souvent intentionnelle. Ainsi, la révocation garantit bien à l'agent des allocations de chômage (CE n° 97015 ville de Marseille du 25 janvier 1991). Le ministre rappelle que si ces salariés ne sont pas exclus du bénéfice de l'allocation de retour à l'emploi, c'est parce qu'elle a pour fait générateur l'activité antérieure de l'agent. Elle vise à lui permettre de percevoir un moyen de subsistance dans l'attente d'un nouvel emploi et constitue un revenu d'inactivité dont la suppression ne peut pas être envisagée à titre de sanction.

Attention : *pour autant, toute sanction qui prive l'agent d'emploi ne donne pas lieu au chômage. Pour l'exclusion, en effet, le juge considère que si elle supprime temporairement sa rémunération au fonctionnaire, elle ne le prive pas de son emploi au sens du code du travail, puisqu'il a droit de le réintégrer au terme de l'exclusion (CE n° 227770 CHU de Montpellier du 29 janvier 2003). Cette position confère à l'exclusion, notamment lorsqu'elle est longue (jusqu'à 2 ans), un effet individuel souvent plus redoutable que la révocation elle-même.*

QE n° 12389 JO AN du 18 décembre 2018, page 11720.

Les processus de recrutement des contractuels au 1er janvier 2020

■ **L'embauche de contractuels sur les emplois permanents doit respecter l'égal accès aux emplois publics, la liberté d'opinion, l'absence de discrimination sexuelle, de harcèlement sexuel ou moral et l'adaptation des postes aux personnes en situation de handicap** (articles 6, 6 bis, 6 ter A, 6 ter, 6 quinquies, 6 sexies et 32 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Le décret sur leur recrutement pose en principe une identité de procédure pour tous les candidats à un même emploi, l'employeur se fondant sur les seules compétences, aptitudes, qualifications et expérience, potentiel du candidat et capacités aux missions à pourvoir.

En pratique, il publie, par tout moyen approprié, la procédure applicable aux emplois permanents accessibles aux contractuels. La publication de l'avis de vacance s'effectue sur l'espace numérique commun (décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018) pour les emplois pourvus par CDD d'au moins un an. Dans le cas contraire, elle s'appuie sur le site Internet de l'employeur ou toute publicité adéquate.

L'avis s'accompagne d'une fiche de poste précisant les missions de l'emploi, les qualifications requises, compétences attendues, conditions d'exercice et sujétions particulières, outre le fondement juridique de l'em-

bauche d'un contractuel (articles 3-1 à 3-3, 38 et 47, de la loi du 26 janvier 1984 incluant les remplacements temporaires, mais excluant l'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité et le contrat de projet, emplois non permanents), les pièces requises pour la candidature et la date limite de dépôt.

Elles sont adressées à l'employeur dans un délai d'au moins un mois, sauf urgence, à compter de la publication de l'avis, l'employeur accusant réception de chacune d'elles.

L'organisation du procès de recrutement relève de nouveaux articles du décret sur les contractuels (articles 2-3 à 2-10 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

Ainsi, une personne non fonctionnaire peut se porter candidate dès la publication de l'avis de création ou de vacance d'emploi.

Attention : *s'il s'agit d'un emploi de catégorie A, B ou C créé donc déclaré vacant au titre de la réponse à des besoins du service ou de la nature des fonctions, l'examen des candidatures n'est possible que si l'employeur établit le caractère infructueux de la tentative de recrutement d'un fonctionnaire, même en cas de renouvellement du contrat d'un agent qui occupe l'emploi.*

L'obligation d'entretiens

L'employeur ou son représentant accuse réception de chaque candidature et en vérifie la recevabilité au regard des textes applicables à l'emploi à pourvoir et de son occupation. Il peut écarter une candidature qui, de manière manifeste, ne correspond pas au profil recherché pour l'emploi, au regard notamment de la formation suivie et de l'expérience professionnelle acquise.

Les candidats alors présélectionnés sont nécessairement convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement conduits par une ou plusieurs personnes relevant de l'employeur (et donc pas par un cabinet de recrutement), organisés dans des conditions adaptées à la nature de l'emploi et aux responsabilités qu'il implique.

Attention : *s'il s'agit d'accéder à un emploi permanent au titre d'un remplacement temporaire, dans le cadre d'un CDD d'au plus 6 mois, ces dispositions sur l'entretien ne s'appliquent pas nécessairement.*

Dans les collectivités et établissements de plus de 40 000 habitants, si le recrutement est organisé pour l'accès à un emploi permanent défini par l'employeur,

dont la nature des compétences, le niveau d'expertise ou l'importance des responsabilités le justifie, les candidats sont convoqués à un ou plusieurs entretiens conduits par au moins 2 personnes le représentant, ensemble ou séparément. L'avis d'autres personnes peut être sollicité.

Dans tous les cas, une information est fournie aux candidats sur les obligations déontologiques (dignité, impartialité, intégrité, probité, neutralité, laïcité, respect de la liberté de conscience et de la dignité des personnes, exercice exclusif des fonctions, Haute autorité pour la transparence de la vie publique, prise illégale d'intérêts) (articles 25, 25 septies, 25 octies de la loi du 13 juillet 1983 et 432-12 et 13 du code pénal).

Attention : *à l'issue des entretiens, un document précisant les appréciations portées sur chacun des candidats au regard de ses compétences, aptitudes, qualifications et expérience, potentiel et capacités est adressé à l'employeur par les personnes ayant conduit les entretiens, pour suite à donner. Il informe par tout moyen approprié des candidats non retenus de la décision de rejet.*

Déc. n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 (JO du 21 décembre).

La loi de transformation de la fonction publique limite les réformes institutionnelles

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 comporte peu de dispositions sur le CNFPT et les centres de gestion. Le Gouvernement souhaite permettre aux centres de gestion de fusionner (sur le modèle des départements, articles L. 3114-1 et suivants du CGCT) et fournir au Parlement un compte-rendu sur l'usage de ses ressources par le CNFPT.

Une réduction des délégations du CNFPT

■ La ressource principale du CNFPT provenant d'une cotisation obligatoire assise sur la masse salariale des agents, qualifiée par le Conseil constitutionnel d'imposition de toute nature, il est apparu nécessaire au gouvernement de renforcer le contrôle de l'utilisation de cette ressource par un rapport annuel au Parlement sur l'utilisation de ses moyens au regard des missions qui lui sont confiées (le montant des recettes des cotisations affectées au CNFPT et aux centres de gestion étant retracé chaque année dans le document « voies et moyens » en annexe au projet de loi de finances). Aussi, chaque année avant le 30 septembre, un rapport du CNFPT présentera notamment les actions de formation menées, initiales et continues, en matière de déon-

tologie (article 12-4 de la loi du 26 janvier 1984).

A l'initiative de plusieurs amendements, la loi institue une délégation du CNFPT dans chaque région, y compris francilienne (article 12 de la loi du 26 janvier 1984), dont le conseil d'administration fixe le siège, ramenant leur nombre aux 18 régions actuelles (13 en métropole dont la Corse et 5 outre-mer, Guadeloupe, Guyane, Martinique, la Réunion et Mayotte). En effet, les 29 anciennes délégations correspondaient aux anciennes régions administratives dont le ressort n'avait pas pu être modifié avec la refonte de la carte régionale, le décret régissant l'établissement (n° 87-811 du 5 octobre 1987 article 17) ne l'autorisant que dans les 3 mois du renouvellement des conseils municipaux.

Une mutualisation renforcée des centres de gestion

Concernant les centres de gestion, la loi substitue les termes de schéma (inter)régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation à celui de charte. Ils désignent comme antérieurement un centre chargé de leur coordination, chef-lieu de région par défaut. Il détermine les modalités d'exercice des missions que les centres gèrent en commun et de remboursement des dépenses correspondantes. Le schéma peut confier une mission à un ou plusieurs centres pour le compte de tous (article 14 de la loi du 26 janvier 1984).

Pour favoriser la synergie de leur action avec le CNFPT, la loi impose une convention entre chaque centre coordonnateur et le CNFPT pour articuler leurs actions, notamment en matière de concours et examens, de prise en charge, de reclassement des fonctionnaires inaptes, d'accompagnement personnalisé à la mobilité et d'em-

ploi territorial. Un bilan annuel de la convention est présenté à la conférence réunie annuellement par le centre coordonnateur (article 27 de la loi).

Selon le rapport de présentation de l'amendement, en matière de concours, il s'agit d'échanger sur la programmation des épreuves et les actions de préparation. En matière d'emploi, l'enjeu est de dégager des synergies sur un même territoire entre l'observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences du CNFPT et la mission générale d'information sur l'emploi des centres de gestion. Les conventions pourront prévoir des formations permettant aux centres d'améliorer leurs missions de mise à disposition d'agents auprès des employeurs et au CNFPT de compléter, par des formations adaptées, les missions des centres dédiés à l'accompagnement du projet professionnel des agents.

Des missions régionales plus nombreuses

La loi élargit les missions que les centres de gestion doivent gérer à un niveau au moins régional, correspondant à une expertise ne nécessitant pas de proximité départementale.

Sont visées :

- la publication des créations et vacances emploi de catégorie C,
- la mission générale d'information sur l'emploi, le

bilan sur l'emploi public local et la gestion des ressources humaines,

- la publicité des listes d'aptitudes après concours et promotion interne,
- l'aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une disponibilité,
- l'assistance juridique statutaire y compris pour la

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

fonction de référent déontologue,
- et l'assistance à la fiabilisation des comptes de droit
en matière de retraite.

Attention : ces dispositions entreront en vigueur avec le prochain renouvellement général des conseils municipaux en 2020.

Une fusion volontaire des centres de gestion et le régime des délégations de signature

Comme le souhaitait le gouvernement, la loi permet aux centres de gestion de départements limitrophes, départements et régions d'outre-mer et aux collectivités d'outre-mer de la même zone géographique, de décider par délibérations concordantes, et sur avis de leurs comités sociaux territoriaux, de constituer un centre interdépartemental unique compétent sur le territoire des centres auquel il se substitue. Les communes et établissements publics obligatoirement affiliés le deviennent auprès de ce centre interdépartemental, les départements, communes et établissements publics dont l'affiliation n'est pas obligatoire conservant la possibilité d'une affiliation volontaire.

Les délibérations mentionnent le siège du centre interdépartemental et, pour les centres de régions différentes, le centre de gestion chargée de leur coordination.

Les agents des centres fusionnés relèvent de plein droit du centre interdépartemental à la date de sa création, dans leurs conditions de statut et d'emploi, avec les garanties sociales et indemnitaires qui s'appliquent en matière d'intercommunalité (articles L. 5111-7 et 8 du CGCT), les contractuels conservant le bénéfice de leur contrat à titre individuel.

Au plan du fonctionnement des institutions, la loi permet au président du CNFPT de déléguer, sous sa surveillance et sa responsabilité, une partie de ses attributions à un vice-président ou un membre du conseil d'administration et, à celui du centre de gestion, de déléguer, sous sa surveillance et sa responsabilité, une partie de ses attributions à un membre du conseil d'administration, outre les membres du bureau (article 29 du décret n° 85-643 du 26 juin 1985).

Les dispositions diverses

Un amendement de la commission des lois du Sénat a souhaité aligner les règles d'avancement exceptionnel applicables aux agents de police municipale en cas de blessures graves ou de décès en service sur celles des policiers nationaux, le code des communes (article L. 412-55) permettant déjà une promotion à titre posthume pour les policiers décédés.

Le nouveau dispositif (article L. 412-56) permet donc à titre exceptionnel de promouvoir les fonctionnaires appartenant à des cadres d'emplois de la police municipale à l'un des échelons supérieurs de leur grade ou au grade immédiatement supérieur, s'ils ont accompli un acte de bravoure dûment constaté dans l'exercice de leurs fonctions ou ont été grièvement blessés dans l'exercice de leurs fonctions.

Ils peuvent même être nommés au cadre d'emplois supérieur s'ils ont été grièvement blessés dans les mêmes circonstances.

L'accès à ce nouveau grade de cadre d'emplois peut être subordonné à l'accomplissement de l'obligation de formation prévue par le statut particulier.

Exceptionnellement, les fonctionnaires stagiaires mortellement blessés dans l'exercice de leurs fonctions peuvent être titularisés à titre posthume.

Attention : en tout état de cause, ces promotions doivent attribuer aux intéressés un indice supérieur à celui qui était le leur avant leur promotion. Les conditions d'application du texte seront fixées par décret.

Une codification des règles de la fonction publique (article 55)

Faute de réalisation après plusieurs essais infructueux, une nouvelle habilitation permet au gouvernement de codifier par ordonnance la partie législative du code général de la fonction publique pour en renforcer la clarté et l'intelligibilité (soit un code de 120 lois et 650 décrets). Les dispositions seront celles en vigueur au moment de la publication de l'ordonnance, sauf modifications nécessaires au respect de la hiérarchie des normes et de la cohérence rédactionnelle des textes, au respect du droit communautaire et des accords internationaux. S'y ajouteront la rectification

d'erreurs matérielles, l'abrogation des dispositions obsolètes et l'adaptation des renvois, outre l'extension aux départements, collectivités d'outre-mer et en Nouvelle-Calédonie, Polynésie française, Terres australes et antarctiques et Wallis-et-Futuna. Le gouvernement dispose de 24 mois pour réaliser le code à compter de la promulgation de la loi, un projet de ratification étant déposé dans les 3 mois de la publication de l'ordonnance.

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 (JO du 7 août).

Un changement d'affectation peut-il engager la responsabilité de l'employeur ?

■ Les mesures prises à l'égard d'agents qui ne leur font pas grief compte tenu de leurs effets, constituent des mesures d'ordre intérieur insusceptibles de recours. Il en est ainsi de celles qui, modifiant leur affectation ou leurs tâches, ne portent pas atteinte aux droits et prérogatives qu'ils tiennent de leur statut ou à l'exercice de leurs droits et libertés fondamentaux, ni n'emportent perte de responsabilités ou de rémunération. Le recours contre ces mesures, sauf à traduire une discrimination, est irrecevable (CE n° 377036 Mme B du 7 octobre 2015) et ne saurait engager la responsabilité de l'employeur.

Dans une affaire (CAA Nantes n° 17NT02142 M. B du 28 janvier 2019), le maire affecte le 3 novembre 2014 un attaché, alors directeur du port de plaisance, à la direction du patrimoine où il est chargé de la gestion des énergies. Ce dernier réclame 68 700 € à raison du préjudice qu'il estime consécutif à sa réaffectation dans laquelle il voit une sanction déguisée.

La cour relève d'abord que la décision n'a rien d'une mesure d'ordre intérieur, ayant modifié son positionnement hiérarchique et sensiblement diminué ses tâches. Il est recevable à la contester et à réclamer une indemnisation.

Se pose donc la question de la justification de la mesure. Un rapport du directeur des sports, supérieur de l'intéressé, du 29 novembre 2014, montre que l'attaché a toléré, au moins plusieurs semaines au printemps 2014, l'occupation sans titre de paiement d'une place de port par l'agent régisseur du bureau du port.

L'ABSENCE DE SANCTION DÉGUISÉE

Un rapport du 22 juillet 2015 du responsable des services techniques fait état de la sous exploitation de la zone technique du port faute de réparation et des investissements nécessaires, de l'inadaptation de la cale de carénage, d'un manque de communication avec les usagers concernant la collecte des déchets, du non-renouvellement des permis de navigation des navires de servitude,

de la sous capacité des installations électriques et de la vétusté du poste de livraison de carburant. Sur tous ces aspects, lorsque l'agent était en fonction, il n'a ni tenté de remédier à ces problèmes, ni alerté ses supérieurs. Le rapport de la chambre régionale des Comptes pour la période 2012/2017 confirme que le mauvais fonctionnement des installations est préjudiciable au service rendu aux plaisanciers, comme aux finances publiques, et pouvait, s'agissant de la sécurité aux abords de la zone technique, mettre en jeu la responsabilité de la commune.

L'ensemble de ces dysfonctionnements dans la gestion du port de plaisance justifiait bien un changement du titulaire du directeur du port et, contrairement à ce qu'a estimé le tribunal, la décision se rattachait à l'intérêt du service.

Sur la question de la sanction déguisée, la cour s'inscrit dans une jurisprudence constante selon laquelle une mutation d'office revêt un caractère disciplinaire lorsque tout à la fois il en résulte une dégradation de la situation professionnelle de l'agent et que la nature des faits l'ayant justifiée et l'intention poursuivie par l'employeur révèlent une volonté de le sanctionner (CE n° 363365 M. A du 28 novembre 2014). Dans l'affaire, la décision est bien motivée par les nécessités du service et les fonctions de chargé de la gestion des énergies nouvellement attribuées à l'attaché correspondent à celles auxquelles son cadre d'emplois lui donne vocation, et elles n'ont pas eu d'incidences sur sa rémunération. Quand bien même la mutation aurait diminué ses responsabilités, le maire n'a pas prononcé de sanction déguisée et la mesure n'impliquait pas la consultation préalable de son dossier par l'agent ou le respect d'une procédure contradictoire.

Au total, l'agent ne saurait obtenir d'indemnisation au titre de sa nouvelle affectation, ni même au titre d'un préjudice moral et de troubles dans ses conditions d'existence résultant d'une carence de l'employeur à favoriser une adaptation à son nouveau poste, la cour estimant que ces chefs de préjudice sont sans lien avec la décision de réaffectation.

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