

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 SYNDICATS S'INTERROGENT SUR LEUR PARTICIPATION À LA CONFÉRENCE SUR LES PERSPECTIVES SALARIALES

En juillet 2021, Amélie de Montchalin, ministre de la Transformation et de la Fonction publique, a lancé la conférence sur les perspectives salariales dans la fonction publique, dont les travaux doivent s'achever en février 2022, autour des questions de l'attractivité de la fonction publique, de la place des contractuels, de l'égalité professionnelle et du déroulement des carrières.

Après le départ de Force ouvrière et les interrogations de la CGT, de FSU et de Solidaires sur le maintien de leur participation, la ministre a souhaité rappeler les mesures salariales entreprises depuis le début du quinquennat et défendre l'opportunité de répondre « aux aspirations des agents publics » dans une réflexion entamée fin octobre. Mais, en dépit des mesures de revalorisation des bas salaires de la fonction publique après la revalorisation du SMIC le 1er octobre, de la participation à venir des employeurs publics à la protection sociale complémentaire des agents (en santé et en prévoyance) et de l'indemnité « inflation » consécutive à la hausse des coûts de l'énergie, les syndicats regrettent toujours l'absence de revalorisation du point d'indice. Amélie de Montchalin confirme donc son engagement à mettre en place une « clause de revoyure avant la fin de l'année » sur les mesures salariales en lien direct avec la hausse du Smic, revalorisé chaque année le 1er janvier, et réunie à cet effet des syndicats et des employeurs, le 9 décembre prochain.

La conférence sur les perspectives salariales s'inscrit quant à elle dans un travail de plus long terme dessinant les perspectives de carrière et de rémunération des agents pour les prochaines années. Appelant de ses vœux un effort collectif sur les constats et les solutions, la ministre réaffirme son attachement à la discussion, son attente d'une implication forte des organisations syndicales et des employeurs publics, et donc le maintien de la conférence.

Pour l'heure, la FSU, la CGT et Solidaires décideront dans les prochains jours s'ils quittent les discussions ou attendent début décembre pour arrêter leur position.

Source : Acteurs publics.

23 NOVEMBRE 2021

N° 1744

RÉGIME INDEMNITAIRE

L'IFSE des ingénieurs et technicienspage 2

HANDICAP

Les employeurs doivent veiller à adopter leurs postes aux personnes en situation de handicappage 3

MALADIE

Maladie : les conditions du droit au demi-traitementpage 4

RECONSTITUTION DE CARRIÈRE

La reconstitution de carrière est prise en compte dans l'indemnité de licenciementpage 5

DOSSIER

La réforme du temps partiel thérapeutiquepages 6,7

LES CLEFS POUR BIEN GÉRER

Abandon de poste : Le suivi de la mise en demeure par la Poste établit sa notificationpage 8

NOUVEAU : LA LETTRE QUOTIDIENNE

Les abonnés reçoivent, désormais, la Lettre quotidienne : chaque matin, du mardi au vendredi, ils bénéficient de 5 informations utiles et pratiques. Ce service inclus dans le prix de l'abonnement n'est réservé qu'aux abonnés.



Un arrêt de maladie abusif justifie un blâme

■ **Toute faute du fonctionnaire à l'occasion de ses fonctions l'expose à une sanction de l'un des 4 groupes** (articles 29 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Le 2 février 2017, le maire inflige un blâme à un assistant d'enseignement artistique de 1^{ère} classe, directeur de l'école des arts.

Le juge examine l'exactitude matérielle des faits, leur qualification disciplinaire et la proportionnalité de la sanction à la faute.

Au soir du 11 octobre 2016, l'assistant, affirmant qu'il ne se sent pas apte à la poursuite de son activité le lendemain, consulte un médecin à 19 heures pour pouvoir rejoindre le lendemain son domicile en Moselle à plus de 300 km, où il a sa réserve de médicaments et pourra consulter son médecin référent, sans attendre ses congés le surlendemain.

Mais le dossier n'établit pas l'existence du traitement médical dont il se prévaut (il affirme d'ailleurs n'avoir eu que 3 jours d'arrêt en 4 ans), ni qu'il a consulté son médecin de référence, qui aurait dû être l'objectif prioritaire de sa journée. En revanche, il a profité de ce temps libre pour se rendre à 2 réunions publiques à caractère politique, sur le site industriel d'Hayange entre 11h30 et 13 heures, puis à Pont-à-Mousson de 20 à 22 heures. Sa présence est d'ailleurs médiatisée puisqu'il est filmé dans les 2 sites, se tenant devant les caméras et juste derrière le principal orateur. Il apparaît même coiffé d'un casque de chantier lorsque le responsable politique visite le site d'Hayange.

Ce comportement caractérise un manquement du fonctionnaire à ses obligations de dignité d'intégrité et probité (article 25 de la loi du juillet 1983) et, en infligeant un blâme à cet assistant d'enseignement, le maire n'a pas commis d'erreur d'appréciation.

CAA Versailles n° 19VE02175 commune de Marcoussis du 8 octobre 2020.

L'IFSE DES INGÉNIEURS ET TECHNICIENS

■ **A l'État, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) constitue la référence de l'ensemble de ses services** (décret n° 2014-513 du 20 mai 2014). Il comporte une indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise (IFSE) sur la base d'un classement des agents par groupes de fonctions et un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de la manière de servir et de l'engagement professionnel.

Par voie de conséquence, il s'impose également aux assemblées locales dont les délibérations fixent les régimes indemnitaires des agents territoriaux, mais dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État. Il leur appartient notamment de déterminer les plafonds de chacune de ces parts dans la limite de leur montant total (article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Son déploiement est néanmoins progressif à l'État et fait l'objet d'arrêtés par corps de fonctionnaires.

Le décret indemnitaire territorial (décret n° 91-875 du 6 septembre 1991) a donc prévu des corps de référence transitoires pour les cadres d'emplois dont ceux de référence ne bénéficient pas encore du RIFSEEP.

Dans la filière technique, tel était le cas des ingénieurs et techniciens territoriaux, dont les corps de référence sont respectivement ceux des ingénieurs des travaux publics de l'État et des techniciens supérieurs du développement durable, mais dont les corps de référence transitoires étaient ceux des ingénieurs et contrôleurs des services techniques du ministère de l'Intérieur (services déconcentrés).

Cette période transitoire s'est achevée avec la publication des arrêtés pour ces 2 corps de correspondance.

S'agissant des ingénieurs, comme les corps de catégorie A, ils sont répartis en 4 groupes de fonctions pour l'IFSE.

- Groupe 1: 46 920 € annuels, ramenés à 32 850 € en cas de logement par nécessité absolue de service.
- Groupe 2 : 40 290 € annuels, ramenés à 28 200 € en cas de logement par nécessité absolue de service.
- Groupe 3: 36 000 € annuels, ramenés à 25 190 € en cas de logement par nécessité absolue de service.
- Groupe 4 : 31 450 € annuels, ramenés à 22 015 € en cas de logement par nécessité absolue de service.

Les montants du complément indemnitaire annuel s'établissent comme suit : le groupe 1 : 8 280 € ; le groupe 2 : 7 110 € ; le groupe 3 : 6 350 € ; le groupe 4 : 5 550 €.

Les techniciens territoriaux

S'agissant des techniciens supérieurs du développement durable, les intéressés sont répartis en 3 groupes et les montants de l'IFSE s'établissent comme suit :

- Groupe 1 : 19 660 € annuel, ramenés à 13 760 € en cas de logement par nécessité absolue de service.
- Groupe 2 : 18 580 € annuels, ramenés à 13 005 € en cas de logement par nécessité absolue de service.
- Groupe 3 : 17 500 €, ramenés à 12 205 € en cas de logement par nécessité absolue de service.

Les montants du complément indemnitaire annuel s'établissent comme suit : le groupe 1 : 2 680 € ; le groupe 2 : 2 535 € ; le groupe 3 : 2 385 €.

Il revient aux assemblées locales de modifier leurs délibérations pour tenir compte de l'entrée des corps de référence des ingénieurs et techniciens territoriaux dans le champ du RIFSEEP.

Deux arrêtés du 5 novembre 2021 (JO du 10 novembre).

ASSISTANTS MATERNELS : LE RETRAIT D'AGRÉMENT DOIT REPOSER SUR UN FAISCEAU D'INDICES

■ La profession d'assistant maternel requiert un agrément du président du conseil départemental qui s'assure de la maîtrise du français oral par le candidat et que les conditions d'accueil garantissent la sécurité, la santé et l'épanouissement des mineurs et majeurs de moins de 21 ans accueillis, en tenant compte des aptitudes éducatives de la personne. Si ses conditions cessent d'être remplies, sur avis d'une commission consultative paritaire départementale, il peut le modifier ou le retirer, aucun enfant ne pouvant alors être confié. Ses décisions sont motivées et transmises sans délai aux intéressés (article L. 421-3 et 6 du code de l'action sociale et des familles).

Après la plainte de la mère d'une fillette accueillie par l'assistante maternelle, le procureur ouvre une enquête pour agression sexuelle sur mineur de moins de 15 ans à l'encontre de son conjoint le 6 septembre 2010, classée sans suite le 20 octobre. Le président suspend l'agrément le lendemain de l'ouverture de l'enquête, le retire le 29 décembre puis le restitue le 12 avril, répondant à un recours gracieux. Les époux demandent néanmoins plus de 41 000 € d'indemnités.

L'absence de faute du département

Si le président est informé de suspicions de comportements susceptibles de compromettre la santé, la sécurité ou l'épanouissement d'un enfant, notamment s'il s'agit d'agressions sexuelles, il lui appartient de tenir compte de tous les éléments portés à la connaissance des services départementaux, et d'apprécier s'ils sont suffisamment établis pour lui permettre raisonnablement de penser que l'enfant est victime de ces comportements ou risque de l'être. Il devait donc considérer non seulement le classement sans suite du procureur, mais également les résultats de l'enquête administrative menée par ailleurs, outre l'avis de la commission consultative paritaire départementale.

Si l'assistante maternelle apparaît investie dans son travail, répondant aux besoins des enfants en leur proposant des activités variées et restant attentive à leur rythme, l'enquête montre aussi que son conjoint a traversé plusieurs fois l'appartement en sous-vêtements durant l'accueil des enfants, et a eu un comportement inapproprié envers les services de la PMI au premier entretien, baissant son pantalon pour leur montrer lesdits sous-vêtements, puis leur adressant le 10 octobre un courrier irrespectueux mettant en cause leurs compétences. De son côté, la femme peine à collaborer avec la PMI et à remettre en cause ses pratiques professionnelles.

Dans ces conditions, le président du conseil départemental pouvait valablement estimer que les conditions de l'agrément n'étaient plus remplies, excluant tout engagement de la responsabilité de cette collectivité. Le couple dénonce aussi la publicité donnée aux mesures prises par le président, mais l'information de la CAF, de la mairie et de la communauté d'agglomération applique une obligation du code de l'action sociale (articles L. 421-8 et 9).

Rappel : la suspension de l'agrément entraîne celle des fonctions pendant une durée qui ne peut pas excéder 4 mois. Dans cette période, l'assistant bénéficie d'une indemnité compensatrice fixée à 33 fois le montant du SMIC mensuel (articles L. 423-8 et D. 423-3 du code), excluant toute charge anormale et spéciale pouvant engager la responsabilité du département pour rupture d'égalité devant les charges publiques.

Les employeurs doivent veiller à adapter leurs postes aux personnes en situation de handicap

■ Pour garantir l'égal accès à l'emploi des personnes en situation de handicap (article L. 5212-13 du code du travail), les employeurs doivent prendre les mesures concrètes leur permettant d'accéder à un emploi correspondant à leur qualification, de le conserver et de réaliser un parcours, pour autant que les charges consécutives à ces mesures ne soient pas disproportionnées à leurs moyens, compte tenu des aides pouvant compenser ces dépenses (article 6 sexies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Le maire recrute une femme handicapée agent d'entretien par un CDD d'un an le 6 novembre 2017, qu'il licencie le 6 janvier. Il lui reproche ses pauses et appels téléphoniques en période de forte activité, son manque d'autonomie, et de provoquer une mauvaise ambiance de travail. Mais la femme, chargée du nettoyage des locaux communaux et de la restauration scolaire, présente un retard mental et des difficultés d'apprentissage nécessitant des répétitions et un fort encadrement. Elle adresse au maire la décision reconnaissant sa situation de handicap le 14 décembre ; celui-ci devait prendre les mesures de nature à préserver son emploi (que le médecin prévention estime d'ailleurs compatible avec sa santé).

En l'absence de mesures lui permettant de poursuivre son activité, son licenciement lié à son état de santé est irrégulier.

Attention : si un dispositif permet à une personne en situation de handicap d'être directement titularisée à l'issue d'un contrat dont la durée est celle du stage du cadre d'emplois correspondant (article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984), il ne dispense pas l'employeur d'efforts pour permettre à une telle personne, même recrutée dans un autre cadre contractuel de droit commun, d'exercer son activité dans les meilleures conditions.

CAA Nancy n° 18NC02723 Mme D du 29 septembre 2020.

CAA Versailles n° 17VE00268 M. A. et Mme F. du 29 septembre 2020.

AVOIR ÉTÉ EMPLOYÉ COMME CONTRACTUEL NE PRÉJUGE PAS D'UNE TITULARISATION

■ **La nomination dans un cadre d'emplois a un caractère conditionnel, le fonctionnaire étant stagiaire, une période probatoire afin de faire la preuve de ses capacités pour les fonctions auxquelles il peut être appelé et qui lui donne une vocation à sa titularisation** (article 46 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Disposant d'un droit au stage, il ne peut être licencié que pour faute disciplinaire ou insuffisance professionnelle. Chaque statut particulier en fixe la durée, une année par défaut, et les conditions d'une éventuelle prorogation (décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992).

Après 9 ans d'emploi comme contractuel vacataire ou temporaire, le président de la région nomme un adjoint technique de 2e classe des établissements d'enseignement stagiaire le 1er mai 2014 mais, après une prolongation de 6 mois, refuse de titulariser le 23 novembre 2015.

Il s'appuie sur les bilans négatifs de son activité qui retrace des compétences professionnelles insuffisantes et un manque d'investissement, auquel l'agent oppose ses 9 années d'emploi et la satisfaction de ses responsables, une attestation du chef de cuisine du lycée du 23 novembre 2015 soulignant sa ponctualité et son sens de l'organisation.

Mais son entretien professionnel du 2 novembre relève la

nécessité d'une formation qualifiante et d'amélioration du travail en équipe, et 3 bilans de stage, à 6 mois, un an et 18 mois. Le compte-rendu d'entretien professionnel de septembre 2015 et un rapport de fin de stage du 3 novembre relatent son manque de motivation, d'initiative et un investissement non conforme aux attentes de l'établissement. S'y ajoutent des relations distantes voire difficile avec ses collègues, un manque d'esprit d'équipe et d'intérêt pour sa mission, de respect des consignes et des obligations de sa fiche de poste, une maîtrise insuffisante des protocoles de nettoyage et d'hygiène malgré son ancienneté, outre une méconnaissance de la réglementation.

Ces observations lui sont faites dès les 6 premiers mois et réitérées à maintes reprises sans succès. Pour ses responsables, l'agent tient sa titularisation pour acquise, l'empêchant d'avoir du recul sur ses capacités et de chercher à s'améliorer.

Le refus de titularisation n'est donc pas entaché d'erreur manifeste d'appréciation, une façon de rappeler aux agents comme aux employeurs que la situation de contractuel à la nomination stagiaire ne saurait tenir lieu de période probatoire avant une titularisation, et qu'elle ne constitue pas une formalité.

CAA Bordeaux n° 18BX02408 Mme D du 22 juin 2020.

MALADIE

MALADIE : LES CONDITIONS DU DROIT AU DEMI-TRAITEMENT

■ **Le congé de maladie est la période pendant laquelle l'agent ne travaille pas en raison d'une maladie dûment constatée, mais perçoit un plein ou demi-traitement** (et tout ou partie des autres éléments salariaux) (articles 57 et suivants de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

À son expiration (1, 3 ou 5 ans), l'employeur prend une décision, de reprise, de reclassement, de disponibilité, ou de retraite.

Ces mesures étant précédées d'avis du comité médical ou de la commission de réforme, le fonctionnaire conserve son demi-traitement jusqu'à la décision de l'employeur (articles 17 et 37 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987), qui rétroagit à la date d'expiration des droits à congés, tout fonctionnaire devant être placé dans une situation statutaire régulière.

Cette rétroactivité pose la question du sort de la rémunération versée à l'agent, la disponibilité n'étant pas rémunérée et l'attribution d'une pension de retraite créant une situation de cumul.

Saisi de cette question, le ministère de l'Éducation rappelle que la date de décision de l'employeur s'entend de sa date d'intervention et non de sa notification.

S'agissant du traitement, le Conseil d'État a considéré que le demi-traitement versé n'avait pas un caractère provisoire, mais restait acquis à l'agent (CE n° 412684 communes du Perreux-sur-Marne du 9 novembre 2018). Aussi, il ne saurait être reversé, même si l'agent est rétroactivement mis en disponibilité.

En revanche, si l'employeur a continué à le lui verser alors qu'il est statutairement en disponibilité, la rémunération versée à tort pourra faire l'objet d'un ordre de reversement pendant 2 ans à compter du 1er jour du mois suivant sa date de mise en paiement (article 37-1 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000).

En cas de mise à la retraite, la situation de cumul devrait logiquement se résoudre par le droit de l'agent à bénéficier du versement le plus important. Si une décision a pu considérer que le demi-traitement restait acquis à l'agent et se cumulait avec la pension (CAA Bordeaux n° 17BX00710 Mme C du 13 février 2019), le ministère préconise d'éviter toute situation de cumul et de récupérer la totalité du demi-traitement s'il est inférieur au montant de la pension, et d'émettre un ordre de versement pour un montant équivalent à la pension s'il lui était supérieur.

Note : DAJ n° 2019-0082 du 20 janvier 2020.

LA RECONSTITUTION DE CARRIÈRE EST PRISE EN COMPTE DANS L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

■ **Les contractuels licenciés bénéficient d'une indemnité de licenciement calculée sur la base de leur dernière rémunération nette de cotisations.** Elle est de la moitié de celle-ci pour chacune des 12 premières années et au tiers pour chacune des années suivantes, dans la limite de 12 fois la rémunération de base. Elle est diminuée de moitié en cas d'insuffisance professionnelle et réduite de 1,67 % par mois de service accompli au-delà de l'âge d'ouverture d'une pension de retraite (62 ans). Le maire licencie pour inaptitude physique une adjointe technique de 2^e classe le 11 avril 2008, que le tribunal annule pour vice procédure. La commune la réintègre avant de la licencier pour le même motif le 15 septembre 2010. La femme reçoit un titre exécutoire de 6 607 € le 28 août 2013, soit la différence entre l'indemnité à laquelle elle pouvait prétendre lors du premier licenciement et celle résultant de la 2^e éviction. En effet, elle a atteint l'âge d'application de la réfaction de 1,67 %, alors fixé à 60 ans.

Même si ce n'est pas le cas, elle considère que la demande de reversement est liée à l'absence de prise en compte de la période d'éviction (avril 2008–septembre 2010).

Le rapporteur public relève le caractère inédit de la question de la prise en compte de la période de reconstitution de carrière dans le calcul de l'indemnité de licenciement.

Le déroulement de la carrière

Pour la cour, la réintégration juridique de l'agent après l'annulation du 1^{er} licenciement le répute avoir effectué des services au sens de l'indemnité de licenciement. Avec la même conclusion, mais sur un raisonnement différent, la commune s'appuie sur le dispositif applicable en matière de droits à pension. En effet, la jurisprudence considère que l'agent réintégré juridiquement est réputé s'être trouvé rétroactivement dans une position comportant l'accomplissement de services effectifs pour les droits à pension et, plus largement, que la reconstitution de carrière implique celle des droits sociaux, notamment à pension. Si le juge n'a pas précisé ce qu'étaient les droits sociaux autres qu'à pension, pour le rapporteur, il s'agit de ceux financés par des cotisations, excluant d'appliquer cette jurisprudence à l'indemnité de licenciement, que supporte l'employeur sans passer par un système d'assurance.

En revanche, l'acquisition des droits à cette indemnité est directement liée au déroulement de la carrière et s'applique une jurisprudence classique dite « Rodière » (CE du 26 décembre 1925, recueil page 1065). Il appartient donc à l'employeur de rechercher les moyens d'assurer au fonctionnaire la continuité de sa carrière avec le déroulement normal qu'elle comporte. Ce

mécanisme étant également applicable aux contractuels (CE n° 299169 M. A du 11 mars 2009), et l'indemnité de licenciement liée à l'ancienneté de l'agent, la reconstitution des droits qui en découlent est associée au déroulement de sa « carrière » au sens de la jurisprudence.

L'absence de caractère salarial de l'indemnité de licenciement

Le juge a expressément considéré que cette indemnité n'avait pas le caractère d'une rémunération, caractère qui aurait entraîné l'application d'une autre jurisprudence Deberles. Si, en effet, une reconstitution de carrière exclut son versement en raison de l'absence de service fait, le juge permet sa compensation dans le cadre d'une indemnisation du préjudice réellement subi.

L'indemnité de licenciement ne constituant pas une rémunération, il est d'autant plus cohérent de l'associer à la reconstitution de carrière.

Reste que la femme se trouvait en congé de maladie et qu'elle devait être replacée dans la position administrative qui était la sienne au moment de son éviction, la reconstitution rétroactive de sa situation s'effectuant en fonction de la réglementation applicable à cette position (CE n° 43091 ministre de l'Éducation nationale du 8 février 1984).

Il importait donc de vérifier si la femme n'avait pas épuisé ses droits à congés de maladie, de la placer en disponibilité d'office dans le cas contraire et, le cas échéant, de la rayer des cadres pour inaptitude définitive (CE n° 316578 ministre de l'Économie du 27 octobre 2010).

Faute de cette vérification, la cour a commis une erreur de droit que confirme le Conseil d'État.

Si la durée des congés de maladie est retenue dans l'ancienneté ou la durée de service, notamment pour l'indemnité de licenciement, lorsque l'agent n'a plus de droit à congés rémunérés, il est placé en congé sans traitement un an si l'incapacité est temporaire, et licencié dans le cas contraire (articles 11 et 27 du décret).

L'annulation du licenciement impliquait nécessairement de replacer la femme dans sa position administrative à la date de l'éviction et de reconstituer sa carrière sur la base de la réglementation qui lui était applicable. Or, le maire constate simplement qu'elle est juridiquement réintégrée, et la cour que l'arrêté la replace dans une situation comportant des services effectifs pour l'indemnité de licenciement, sans rechercher quelle était sa position précise, commettant une erreur de droit.

CE n° 425288 Mme B du 9 juin 2020 et conclusion.

La réforme du temps partiel thérapeutique

Une ordonnance du 25 novembre 2020 sur les congés pour raisons de santé, (n° 2020-1447), prévue par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, a réorganisé le temps partiel pour raison thérapeutique, permettant aux agents d'en bénéficier en l'absence d'arrêt de maladie et élargissant la portée du dispositif au maintien et au retour à l'emploi.

Le contenu de l'ordonnance

■ L'ordonnance (4^e bis de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) permet à l'employeur d'autoriser le fonctionnaire en activité à bénéficier d'un temps partiel pour raison thérapeutique si son exercice permet son maintien ou son retour à l'emploi, et peut favoriser l'amélioration de sa santé, alors même que l'intéressé n'est pas en congé de maladie.

Son second objectif, alternatif, est de lui permettre de bénéficier d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un poste compatible avec sa santé.

Le texte y ajoute la portabilité, le fonctionnaire en conservant le bénéfice auprès de tout employeur public.

Le régime de ce temps partiel était en attente d'un décret publié le 10 novembre.

Il ne peut pas être inférieur à un mi-temps et, comme antérieurement, l'agent perçoit l'intégralité de son traitement, du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

Il peut être exercé de manière continue ou discontinue sur une durée totale d'une année.

À l'issue, l'intéressé ne pourra bénéficier d'une nouvelle autorisation au même titre qu'au terme d'un délai minimal d'un an, ce qui suggère que la reprise d'une année sera impérative quel que soit le motif d'octroi du temps partiel thérapeutique, quand le dispositif précédent l'octroyait pour chaque congé de maladie.

Attention : dans cette durée, seules les périodes effectuées en position d'activité ou de détachement sont retenues.

Les modalités du temps partiel

Depuis le 11 novembre, le décret sur la maladie des fonctionnaires comporte un nouveau titre sur le temps partiel pour raison thérapeutique (articles 13-1 à 13 nouveaux du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987).

Le fonctionnaire présente à son employeur une demande d'autorisation de temps partiel pour raison thérapeutique avec un certificat médical mentionnant la quotité de travail (50, 60, 70, 80 ou 90 % de la durée du service hebdomadaire des fonctionnaires à temps plein exerçant les mêmes fonctions), la durée et les modalités d'exercice des fonctions.

S'agissant des agents à temps non complet affiliés à la CNRACL (le cas échéant auprès de plusieurs employeurs), dont la durée hebdomadaire est inférieure à la durée légale de 35 heures, la quotité est fixée par référence à celle du ou des emplois occupés.

Si l'agent travaille auprès de plusieurs collectivités, les employeurs répartissent la quotité de l'autorisation entre les emplois occupés. En cas de désaccord, la quotité retenue est répartie au prorata du temps de travail de chaque emploi.

Attention : cette rédaction suggère que l'autorisation définissant la quotité fera masse des durées d'emploi (pour une quotité de 70 % : 5 heures + 7 heures + 20 heures = 32 heures x 70 % = 22,4 heures à répartir entre les employeurs).

La gestion de l'autorisation

L'autorisation de travail à temps partiel est accordée et, le cas échéant, renouvelée par périodes d'un à 3 mois dans la limite d'un an, et prend effet à la réception de la demande de l'agent par l'employeur.

Attention : pour les stagiaires, ce temps partiel est exclu si le stage comporte un enseignement professionnel ou doit être accompli dans un établissement de formation. Si l'autorisation est accordée, le temps partiel est pris en compte à la titularisation pour l'intégralité de sa durée effective dans le calcul des services pour le classement et l'avancement (article 7-1 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992).

L'octroi du temps partiel pour raison thérapeutique met fin à tous régimes de travail à temps partiel accordés antérieurement.

Si le fonctionnaire sollicite la prolongation de son autorisation au-delà d'une période de 3 mois, l'employeur soumet sans délai la demande à l'examen d'un médecin agréé. D'une façon générale, l'employeur peut à tout moment demander à un médecin agréé d'examiner le fonctionnaire, qui doit se soumettre à cette expertise sous peine d'interruption de son autorisation et, comme l'agent, il peut contester les conclusions du médecin agréé devant le conseil médical (qui fusionnera le comité médical et la commission de réforme). Si cette instance émet un avis défavorable, l'employeur peut rejeter la demande ou mettre un terme au temps partiel en cours. Relevons que l'avis défavorable peut aussi procéder d'une consultation obligatoire du conseil (comité médical) qui, dans la gestion des congés, doit se déclarer en faveur d'une reprise à l'issue d'un congé de longue maladie ou de longue durée (articles 4 et 31 du décret du 30 juillet 1987).

Les droits à congés annuels et les jours RTT sont assimilables à ceux d'un fonctionnaire à temps partiel sur autorisation,

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

les intéressés bénéficiant des mêmes droits à congés annuels que les fonctionnaires à temps plein (5 fois leurs obligations hebdomadaires de service) (article 9 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004). Pour les droits à RTT, ils résultent de l'organisation du temps de travail annuel de l'agent.

Attention : s'il s'agit de fonctionnaires à temps non complet, les droits à congés sont calculés au prorata de la quotité de travail définie dans l'autorisation de travail à temps partiel pour raison thérapeutique, pour chaque emploi.

L'employeur peut autoriser l'agent à suivre une formation au cours de laquelle est dispensé un enseignement professionnel incompatible avec un temps partiel, si le fonctionnaire le demande et la justifie par un certificat médical attestant de sa compatibilité avec son état de santé. Pendant la formation, l'autorisation du temps partiel est suspendue et l'intéressé est rétabli dans les droits des fonctionnaires exerçant à temps plein. La période est donc décomptée de l'autorisation, l'agent bénéficiant du solde du temps partiel à l'issue de la formation.

La modification et l'extinction de l'autorisation

Sur demande du fonctionnaire, l'employeur peut, avant l'expiration de la période en cours, modifier la quotité de l'autorisation ou mettre un terme anticipé à la période sur présentation d'un nouveau certificat médical. Il peut aussi l'interrompre si le fonctionnaire est, depuis plus de 30 jours consécutifs, en congé pour raisons de santé ou pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), donc en raison d'un accident de service, de trajet ou d'une maladie professionnelle (article 21 bis de la loi 83-634 du 13 juillet 1983). Son placement en congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption interrompt de plein droit le temps partiel.

Attention : l'employeur doit informer le médecin de prévention des demandes d'exercice des fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique et des autorisations accordées.

Le régime salarial

La loi garantit au fonctionnaire la totalité de son traitement, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement, le décret précisant que la nouvelle bonification indiciaire (NBI) (décret n° 93-863 du 10 juin 1993) suit le sort du traitement et sera donc maintenue. S'agissant du régime indemnitaire, le texte n'en dit rien mais la solution procède des règles générales en la matière. En effet, depuis le 21 juillet dernier et l'instauration du temps partiel thérapeutique à l'État, le décret relatif aux conditions de maintien du régime indemnitaire en maladie a organisé le maintien des primes des agents en temps partiel pour raison thérapeutique en prévoyant qu'elles suivent le sort du traitement, de sorte que l'agent bénéficie de la totalité de son régime indemnitaire (décret n° 2021-997

du 28 juillet 2021 modifiant l'article premier du décret n° 2010-997 du 26 août 2010).

Au regard du principe de parité (article 88 de la loi) qui permet aux employeurs locaux d'accorder à leurs agents des avantages dans la limite de ceux de leurs homologues de l'État exerçant des fonctions équivalentes, les employeurs peuvent choisir de maintenir la totalité du régime indemnitaire en temps partiel thérapeutique, sans néanmoins y être obligé, le régime de l'État constituant seulement un plafond à ne pas dépasser.

Reste logiquement que le fonctionnaire ne peut effectuer d'heures supplémentaires, ou complémentaires s'il est à temps non complet (décret n° 91-875 du 6 septembre 1991, n° 2002-60 du 14 janvier 2002 et n° 2020-592 du 15 mai 2020 pour les heures effectuées par l'agent dans la limite de 35 heures).

Les contractuels et les temps non complets

Pour les contractuels et les fonctionnaires à temps non complet non affiliés à la CNRACL (moins de 28 heures hebdomadaires), le texte officialise le temps partiel pour raison thérapeutique (article 9-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 et 34-1 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991).

Relevant du régime général de la sécurité sociale, il doit satisfaire à ses critères (article L323-3 du code) et permettre le maintien ou la reprise du travail, et ce dernier être de nature à favoriser l'amélioration de la santé de l'assuré. Il peut aussi s'agir de lui accorder une rééducation ou une réadaptation professionnelle pour recouvrer un poste compatible avec sa santé.

A ces conditions, le texte maintient l'exigence d'un certificat médical, les 5 quotités et l'octroi par période d'un à 3 mois, dans la limite d'un an, les modifications ou interruption de l'autorisation, l'information du médecin, les dispositions salariales, les incidences sur le temps partiel, les droits à congés et à formation.

Attention : Il supprime le contrôle par un médecin agréé, son intervention au-delà de 3 mois et la saisine du conseil médical, dans la mesure sans doute où l'agent bénéficie d'indemnités journalières relevant du contrôle du médecin-conseil de la sécurité sociale.

Les bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique en application des dispositions antérieures le conserve jusqu'au terme de la période en cours, sa prolongation s'effectuant selon le nouveau dispositif.

Dans l'attente du conseil médical, le comité médical reste compétent.

S'agissant de la date d'effet, l'ordonnance du 25 novembre 2020 subordonne son entrée en vigueur au décret, et au plus tard le 1er juin 2021. Sa parution le 10 novembre pose donc la question du régime applicable depuis le 1er juin. Si on le considère nécessaire à l'ordonnance, la date d'effet du dispositif est le 11 novembre 2021.

Décret 2021-1462 du 8 novembre 2021 (JO du 10 novembre).

ABANDON DE POSTE : LE SUIVI DE LA MISE EN DEMEURE PAR LA POSTE ÉTABLIT SA NOTIFICATION

■ **La radiation des cadres pour abandon de poste tire les conséquences de la rupture volontaire du lien salarial par l'agent (CE n° 1565 Sieur G du 21 avril 1950).** Elle ne peut être prononcée que si l'employeur a préalablement mis l'agent en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans le délai approprié qu'il fixe. Ecrite et notifiée à l'intéressé, elle l'informe du risque d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable. S'il ne se présente pas et ne fait pas connaître ses intentions avant l'expiration du délai, et en l'absence de justification matérielle ou médicale de nature à expliquer son retard à manifester un lien avec le service, l'employeur peut estimer qu'il a rompu le lien de son propre fait (CE n° 271020 centre hospitalier intercommunal André Grégoire du 10 octobre 2007).

Un chef de division du service technique de la propreté de Paris met en demeure, le 23 octobre 2017, un éboueur principal absent depuis le 4 octobre de reprendre ses fonctions ou de justifier son absence dans les 48 heures et, qu'à défaut, il s'expose à une radiation des cadres pour abandon de poste sans procédure disciplinaire préalable. Faute de réponse, le maire de Paris le radie le 28 novembre à effet du lendemain de la notification, soit le 7 décembre.

Le tribunal annule la décision estimant qu'en l'absence de tout accusé de réception de la mise en demeure, ou indication de présentation infructueuse du pli et de date de réexpédition, la Ville n'établissait pas que l'agent avait eu connaissance de la mise à disposition de la mise en demeure dans les 15 jours calendaires avant sa réexpédition.

C'est à l'employeur d'établir la date à laquelle la mise en demeure est notifiée à l'agent. En cas de retour du pli au terme du délai de mise en instance, la notification est réputée réalisée à la date à laquelle il a été présenté à l'adresse de l'agent, s'il résulte soit de mentions précises, claires et concordantes sur l'enveloppe, soit d'une attestation du service postal ou d'autres éléments de preuve, que le préposé a déposé un avis d'instance l'informant que le pli était à sa disposition au bureau de poste. Au regard des règles postales, un pli retourné à l'employeur auquel est attaché un volet « avis de réception » sur lequel

a été dupliquée la date de présentation infructueuse, et qui porte, sur l'enveloppe ou l'avis de réception, l'indication du motif pour lequel il n'a pas pu être remis, comporte des mentions précises, claires et concordantes suffisantes.

Une radiation justifiée

Le pli du 23 octobre a été pris en charge le lendemain par la plate-forme de distribution du courrier et présenté le 30 octobre, comme le montre la fiche de suivi et un courriel du 21 février 2018 du service après-vente de la Poste. L'agent n'ayant pas pu le réceptionner, le préposé a déposé un avis de mise en instance dans sa boîte aux lettres l'informant de la mise à disposition d'un pli au bureau de poste dès le lendemain. À l'expiration des 15 jours, la plate-forme a de nouveau pris en charge le pli le 17 novembre. Au vu des mentions précises du courriel et de la fiche de suivi, seulement signée du service après-vente et non par un préposé identifié, le pli a régulièrement été notifié.

L'arrêté de radiation vise les fondements juridiques applicables et se fonde sur l'absence injustifiée de l'éboueur depuis le 4 octobre 2017, et l'absence de réponse à la lettre recommandée. Il comporte les considérations de droit et de fait qui le fondent (articles L. 211-2 et 5 du code des relations entre le public et l'administration).

L'agent, dont l'absence était justifiée jusqu'au 3 octobre 2017, a refusé de reprendre sans explications. Or, il devait prendre toutes dispositions utiles pour faire connaître à son employeur, avant la date limite de la mise en demeure, les motifs l'empêchant de travailler. Faute d'éléments sur ses intentions de continuer ou non à travailler pour la Ville ou sur l'existence de motifs médicaux susceptibles d'expliquer son absence, il n'apporte aucun élément permettant à l'employeur de comprendre les raisons pour lesquelles il n'aurait pas pu adresser à la Ville un arrêt de travail, que finalement il fournit au tribunal pour la période du 16 au 22 octobre. La radiation était donc bien justifiée.

CAA Paris n° 19PA02072 Ville de Paris du 13 mai 2020.

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 : elyne.brochand@editionssorman.com

Le Conseil du MANAGEUR

LE SUPPLÉMENT HEBDOMADAIRE DE LA LETTRE DE L'EMPLOYEUR TERRITORIAL

Développer et entretenir la confiance au travail

Sur le site www.livebyglevents.com, retrouvez une rencontre filmée (qui s'est déroulée le 23 novembre), dédiée à la question de la confiance au travail, aux conditions de sa mise en œuvre dans les relations interpersonnelles, et à la manière dont elle peut être un levier pour améliorer la qualité de vie au travail.

Le débat réunit chercheurs et praticiens du secteur public autour de plusieurs thèmes : la création de la confiance interpersonnelle au sein des organisations ; comment se forme la confiance ? comment la maintenir au sein de l'organisation ? confiance et qualité de vie au travail ; quels sont les impacts positifs de l'amélioration de la qualité de vie au travail sur la confiance ? comment prendre mieux en compte la qualité de vie au travail ?

Un webinar consacré au sentiment d'efficacité personnelle et à la motivation au travail

Dans le cadre des événements organisés lors du « Mois de l'innovation publique », un webinar a été dédié à l'efficacité et à la motivation. Il est possible de le consulter gratuitement jusqu'au mois de juillet 2022*.

Au sommaire :

- Les clés de l'efficacité et de la motivation au travail.
 - Le sentiment d'efficacité personnelle pour développer l'engagement, les capacités d'initiative, l'adaptation au changement pour soi et ses équipes.
 - Les apports issus de la recherche en psychologie positive pour mieux comprendre ce qui pousse à agir dans les différents contextes professionnels.
- (*<https://webikeo.fr/webinar/sentiment-d-efficacite-personnelle-et-motivation-au-travail>)

LE RENDEZ-VOUS ANNUEL DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL APPROCHE. COMMENT LE MANAGEUR DOIT-IL S'Y PRÉPARER ?

Institué depuis le 1er janvier 2015 en lieu et place de la notation, l'entretien professionnel a révolutionné l'appréciation de la valeur professionnelle dans la fonction publique territoriale. Il est devenu en effet un outil fondamental de gestion des ressources humaines. Il permet d'avoir un diagnostic partagé. L'agent peut faire valoir ses compétences, évoquer ses motivations, les difficultés qu'il rencontre, et proposer des évolutions de son poste et du fonctionnement du service. Il peut mettre en avant des problèmes organisationnels en exposant par exemple le décalage entre un objectif et ses conditions de mise en œuvre. De son côté, le manager dresse le bilan de l'année écoulée, rectifie si besoin les objectifs initiaux et définit les nouveaux objectifs à atteindre.

Se rendre disponible et à l'écoute

Pour réussir l'entretien annuel d'évaluation, au tout début de la rencontre, la phase d'accueil est essentielle : il faut y montrer sa disponibilité et le plaisir que l'on a à vivre cet entretien, notamment en éteignant son téléphone.

Soigner la forme et le vocabulaire

La règle d'or est de ne jamais hausser le ton, tout en restant le plus objectif possible afin de ne pas entrer dans une logique de confrontation. Pour ce faire, il faut prendre garde au vocabulaire utilisé. Par exemple, il est préférable d'employer le terme « piste d'amélioration » plutôt que « points négatifs ».

Anticiper les questions

Pour structurer l'entretien et encourager le dialogue, il est conseillé d'anticiper les questions posées aux collaborateurs : Comment expliquez-vous les difficultés que vous avez pu éprouver dans telle ou telle situation ? Estimez-vous avoir atteint les objectifs ? Comment vous voyez-vous évoluer ?

... mais aussi anticiper les questions possibles de son interlocuteur. Il est fort probable que, de son côté, le collaborateur aura lui aussi préparé l'entretien et des questions qui, le plus souvent, sont orientées autour des conditions de travail, de la rémunération, de l'avancement ou de l'organisation au sein de l'équipe.

Avoir le courage de faire son autocritique

Le manager doit être prêt à entendre les bonnes remontées comme les moins bonnes. Reconnaître quelques erreurs de management n'est pas un signe de faiblesse. Cela suppose une analyse réaliste de la situation, qualité essentielle pour un manager.

Valoriser le travail effectué pour développer le sentiment de reconnaissance

Il est important de valoriser et féliciter le collaborateur en référence à des réalisations ou comportements concrets.

Laisser la parole à son interlocuteur

Pour éviter de monologuer, il convient de proposer à son interlocuteur de faire son propre bilan. Cela permet de rebondir sur certains aspects évoqués et de créer un dialogue.

De même, l'entretien est le moment de demander comment le collaborateur se sent dans l'entreprise, dans son équipe, à son poste et dans les missions qui lui ont été confiées.

Et après l'entretien...

Planifier immédiatement un nouveau point d'étape afin de vérifier l'état d'avancement des engagements réciproques.

Comment dire non à une demande d'augmentation de salaire ou de prime ?

Bien que la rémunération ne figure pas au premier niveau dans l'échelle de la motivation au travail, force est de constater que tous les managers ont eu à répondre à une demande d'augmentation de salaire ou de prime d'un de ses collaborateurs.

La difficulté est que, 9 fois sur 10, la réponse sera négative et pourra être perçue comme une injustice.

Ainsi, une réponse du manager fuyante ou maladroite pourra générer de la démotivation, voire provoquer des conflits.

La manière dont le manager communique est donc essentielle. Il lui appartient de savoir choisir ses mots et ses arguments. Voici comment :

Dire les choses avec tact

La plupart des salariés sont parfaitement capables d'accepter un refus. Certains, même, y verront une incitation à se donner encore plus à fond. L'essentiel est que le refus soit annoncé avec tact :

- Expliquez pourquoi ce n'est pas possible.

Le collaborateur ne mérite pas une augmentation au vu de ses prestations ou le budget est limité et ne le permet pas. Quelle qu'en soit la raison, il faut motiver clairement la décision.

- Appuyez-vous sur des faits.

Bien connaître l'évolution de carrière de ses collaborateurs. Date des dernières augmentations, promotions et avancement de grade, suivi de formations, responsabilités exercées. Il sera ainsi plus facile d'étayer les arguments par des faits.

- Expliquez ce qui pourrait justifier une augmentation.

A ce stade, afin de laisser les choses ouvertes, il est important de fournir un nouvel objectif ou d'expliquer quels changements ou réalisations seraient nécessaires pour obtenir une augmentation de salaire. Un but concret offrira de nouvelles perspectives et permettra d'éviter la démotivation.

- Etre flexible.

La rémunération ne se limite pas au seul salaire. Si une augmentation est difficile en raison de contraintes budgétaires, il est possible d'envisager d'autres types d'avantages : horaires flexibles, télétravail, formations, matériels.

Protéger les données de ses collaborateurs

La protection des données personnelles des collaborateurs renforce le lien de confiance nécessaire au bon fonctionnement de la collectivité.

Or, avec le développement des nouvelles technologies et de la dématérialisation, les données personnelles et confidentielles, nécessaires à l'employeur pour la gestion des carrières, peuvent d'un simple clic être diffusées par erreur ou bien piratées par des hackers :

- la rémunération et les déclarations sociales obligatoires ;
- la gestion administrative du personnel (exemples : type de permis de conduire ou coordonnées de personnes à prévenir en cas d'urgence) ;
- l'organisation du travail (exemple : photographie facultative de l'employé pour les annuaires internes et organigrammes) ;
- l'action sociale prise en charge par l'employeur (exemple : les informations concernant les ayants-droit de l'employé).

Les conseils pour garantir une gestion sécurisée des données personnelles

Tout d'abord, ne solliciter des collaborateurs que les informations utiles pour accomplir leurs missions, et bannir le traitement des données dites sensibles (activité syndicale, opinions politiques, religion, origine ethnique, santé).

Concernant les informations à risque (coordonnées bancaires pour la paie, numéro de sécurité sociale pour les déclarations sociales, etc.), garantir la confidentialité et la sécurité en désignant nommément les seules personnes habilitées à en prendre connaissance. Les actions sur les données effectuées par les personnes habilitées doivent être enregistrées (savoir qui se connecte à quoi, quand et pour faire quoi).

Quelques consignes à respecter lors d'une procédure de recrutement d'un futur collaborateur

Lors d'une procédure de recrutement d'un futur collaborateur, seules les informations utiles au regard du poste à pourvoir peuvent être collectées.

Ainsi, des informations sur l'emploi occupé par les membres de la famille n'ont pas de lien avec les compétences du candidat à occuper l'emploi proposé. Il est par ailleurs inutile, à ce stade, de demander aux candidats leur numéro de sécurité sociale.

En outre, il convient d'informer les candidats sur l'utilisation des données communiquées : qui va y avoir accès (service RH, un prestataire ?), combien de temps elles seront conservées, comment l'intéressé peut exercer ses droits sur ses données : y avoir accès, les faire rectifier ou supprimer.

Une fois le choix du collaborateur effectué, il faut supprimer les informations des candidats non retenus.

Réduire le coût des absences avec le recours contre tiers

Le recours contre tiers est une procédure de recouvrement des prestations sociales versées à un agent suite à un accident corporel impliquant un tiers responsable, en faisant supporter les dépenses engagées à son assureur. Cette procédure constitue un enjeu financier très important pour l'employeur public ; il permet de réduire, voire d'annuler, le coût financier d'un arrêt de travail a posteriori, en recouvrant tout ou partie des sommes versées.

Cette démarche peut être mise en place pour un risque non couvert par un contrat d'assurance statutaire et peut être engagée dans un délai de 10 ans à compter de la date de consolidation de la victime.

Sur quoi porte la procédure de recours contre tiers ?

Sur les dépenses supportées en matière de protection sociale, afférentes aux salaires maintenus pendant la période d'indisponibilité de l'agent (traitement de base, indemnités, primes, frais médicaux, charges patronales, capital décès, franchise).

Qu'est-ce qu'un recours sur un accident de vie privée et comment le détecter ?

Il s'agit d'un accident impliquant un tiers responsable identifié qui s'est produit en dehors du temps de travail (y compris le week-end et pendant les congés). Il est pris en charge par la collectivité au titre de la maladie ordinaire ou de la longue maladie/longue durée.