

L'EMPLOYEUR TERRITORIAL

C O R R E S P O N D A N C E H E B D O M A D A I R E

LE NOMBRE D'EMPLOIS TERRITORIAUX EN LÉGÈRE AUGMENTATION

Selon le 10e panorama de l'emploi territorial, établi par la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) et l'Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion (ANDCDG), le nombre d'employeurs locaux est stable depuis 2019, soit près de 44 000 (73 % de communes), l'essentiel des fusions, regroupements ou créations des 778 communes nouvelles ayant eu lieu entre 2015 et 2018. Une relance de ces processus pourrait néanmoins s'effectuer avec la loi 4D (différenciation, décentralisation, déconcentration et décomplexification), dont l'examen va débiter au Sénat.

La création de ces structures nouvelles s'est accompagnée de besoins en compétences et en cadres intermédiaires qui ont entraîné une croissance des effectifs de 0,7 % entre 2017 et 2018.

Plus de la moitié (53 %) des 1 915 414 agents locaux sont communaux (avec 61 % de femmes), 7 % travaillant dans un établissement communal (89 % de femmes), quand les départements rassemblent près de 280 000 agents (68 % de femmes) et les régions 94 000 (58 % de femmes).

En matière de recrutement, si la nomination de fonctionnaires reste très majoritaire, elle baisse néanmoins, passant de 62 à 61,4 % entre 2015 et 2019, au profit des contractuels, qui représentent 38,6 % des nominations en 2019 (contre 38 % 4 ans plus tôt), mais moins de 25 % des effectifs, avec une nette tendance à l'augmentation de CDI (8,8 % des recrutements) et un quasi doublement de ce statut entre 2017 et 2018, alors que le bénéfice d'un CDI n'est pas encore ouvert aux catégories B et C.

Par métier, entre 2014 et 2019, la sécurité représente 65 % des nominations, devant les politiques d'aménagement et de développement territoriales et les interventions techniques (près de 40 %), et loin devant les services à la population et le management des ressources (14 %).

Enfin, avec plus de 50 000 départs à la retraite en 2019, dont 11 % pour invalidité (à 57 ans en moyenne), 2,6 % des effectifs territoriaux sont partis en 2019 à l'âge moyen de 61 ans et 6 mois pour les fonctionnaires, et de 63 ans pour les contractuels.

https://medias.amf.asso.fr/upload/files/Panorama_EmploiTerritorial.pdf

6 JUILLET 2021

N° 1728

RETRAITE

Pour bénéficier d'une rente viagère, l'invalidité de l'agent doit seulement être de nature à entraîner sa mise à la retraite.....page 2

EMPLOI

Fonctionnaire à temps non complet : la rupture conventionnelle s'effectue auprès de tous les employeurs.....page 3

CONGÉS DE MALADIE

La réforme du temps partiel thérapeutiquepage 4

PRIMES

Une sanction disciplinaire ne peut pas automatiquement entraîner une diminution indemnitairepage 5

DOSSIER

La création d'un nouveau statut d'experts de haut niveau....pages 6,7

LES CLEFS POUR BIEN GÉRER

Des conditions d'emploi dégradées sans intention de nuire constituent un harcèlementpage 8

Nouveau : FIL INFO

Adressez-nous votre mail pour bénéficier, chaque jour, d'une information pratique et gratuite par internet.

Inscription :

webmaster@editionssorman.com

Offre valable 3 mois pour les non-abonnés



La gestion des heures complémentaires

Le temps de travail des fonctionnaires et agents à temps non complet est un temps partiel contraint, la délibération qui crée leur emploi retenant un temps de travail hebdomadaire inférieur à la durée légale de 35 heures, entraînant une proratation de la rémunération (article 105, loi n° 84-53 du 26/1/1984). Depuis mai 2020, si ces agents travaillent au-delà de la durée prévue pour leur emploi, ils bénéficient d'heures complémentaires tant qu'elles ne dépassent pas la durée légale du travail, et deviennent des heures supplémentaires au-delà de 35 heures (décret n° 2020-592 du 15 mai 2020).

La valeur de l'heure complémentaire est la suivante : (traitement annuel brut + indemnité de résidence + supplément familial de traitement)/1820. Une délibération peut la majorer de 10 % dans la limite du 10e des heures hebdomadaires de l'emploi à temps non complet, et de 25 % pour les heures suivantes.

Le paiement des heures supplémentaires à partir de 35 heures s'effectue selon le droit commun (décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002).

À noter : à la CFDT qui l'interroge sur la possibilité de substituer au paiement un repos compensateur, la DGCL rappelle que le décret n'organise qu'un paiement, excluant tout jour de repos.

Dans l'hypothèse où l'agent bénéficierait d'horaires variables, le ministre de l'Intérieur rappelle que ce dispositif suppose une période de référence (une quinzaine ou un mois) et un décompte exact du temps de travail quotidien, avec possibilité d'une modulation de la quotité de travail, en fonction des besoins du service, et un dispositif de « crédit-débit » d'heures. Toutes les heures de travail réalisées au-delà de la durée de travail fixée pour l'emploi au cours de la période de référence doivent alors être qualifiées d'heures complémentaires et, le cas échéant, d'heures supplémentaires.

Note DGCL n° 21-003351-D du 26 mars 2021.

POUR BÉNÉFICIER D'UNE RENTE VIAGÈRE, L'INVALIDITÉ DE L'AGENT DOIT SEULEMENT ÊTRE DE NATURE À ENTRAÎNER SA MISE À LA RETRAITE

■ Le fonctionnaire dans l'impossibilité permanente de continuer ses fonctions en raison d'infirmités résultant de blessures ou de maladies contractées ou aggravées en service peut être mis à la retraite par anticipation. Il bénéficie alors d'une rente viagère d'invalidité cumulable avec la pension rémunérant ses services.

Son bénéfice est subordonné à ce que la radiation des cadres ou le décès en activité interviennent avant que le fonctionnaire ait atteint la limite d'âge et soient imputables à des blessures ou des maladies survenues dans ou à l'occasion de l'exercice des fonctions, ou résultant de certaines circonstances (acte de dévouement dans un intérêt public, exposition de ses jours pour sauver la vie d'une ou de plusieurs personnes) (art. 36 et 37, décret n° 2003-1306 du 26/12/2003).

À retenir : pour le juge, le droit à la rente viagère d'invalidité suppose seulement que les blessures ou les maladies aient été de nature à entraîner, à elles seules ou non, la mise à la retraite du fonctionnaire.

Par ailleurs, la commission de réforme apprécie la réalité des infirmités, la preuve de leur imputabilité au service, les conséquences et le taux d'invalidité qu'elles entraînent et l'incapacité permanente à l'exercice des fonctions (article 30 du décret).

Un assistant ingénieur de l'université obtient sa mise à la retraite pour invalidité le 5 février 2016. La commission de réforme ayant constaté son inaptitude définitive et absolue à toutes fonctions et retenu un taux d'invalidité de 30 %, dont 4 % imputable au service par aggravation de troubles préexistants, il réclame le bénéfice d'une rente viagère d'invalidité, que lui refuse le ministre de l'Éducation le 21 novembre 2016.

L'agent a été privé d'une garantie

En cassation, le conseil d'État relève que, le 20 avril 2016, la commission de réforme ne s'est pas prononcée sur la question de savoir si la part de l'invalidité aggravée en service était de nature, à elle seule ou non, à entraîner la mise à la retraite de l'assistant ingénieur, puisqu'elle donne lieu à l'ajout d'une mention manuscrite du médecin de la commission, postérieurement à la séance. La procédure devant la commission a donc été irrégulière.

Une jurisprudence constante considère que si les actes administratifs doivent respecter les formes et procédures prévues par les textes, un vice affectant le déroulement d'une procédure préalable, suivie à titre obligatoire ou facultatif, n'entache la décision d'illégalité que si le dossier montre qu'il a pu influencer le sens de la décision ou a privé l'intéressé d'une garantie (CE n° 335033 M. D du 23/12/2011). Si le tribunal estime que cette absence n'a pas influé sur le sens de la décision, il n'a pas vérifié si l'agent avait été privé d'une garantie.

Or, la consultation de la commission de réforme constitue précisément une garantie pour le fonctionnaire qui demande le bénéfice d'une rente viagère d'invalidité. Le juge prononce donc l'annulation du refus qui lui a été opposé et enjoint au ministre de statuer à nouveau sur la demande d'octroi d'une rente, après consultation de la commission de réforme sur la question de savoir si l'invalidité aggravée en service était de nature à entraîner, à elle seule ou non, la mise à la retraite de l'agent. Dans l'affirmative, et même si l'invalidité aggravée en service n'était pas l'unique cause de sa mise à la retraite, il aura droit, dans les 4 mois, au bénéfice d'une rente viagère.

CE n° 424647 M. B du 3 juillet 2020.

TOUTE SANCTION DOIT ÊTRE PROPORTIONNÉE AUX MANQUEMENTS DE L'AGENT

■ Le prononcé d'une sanction repose sur 3 principes : l'établissement de l'exactitude matérielle des faits reprochés à l'agent, leur caractérisation disciplinaire, c'est-à-dire qu'ils constituent des manquements à une obligation de nature à justifier une sanction, et sa proportionnalité à la faute. Ces principes s'inscrivent dans une procédure reposant sur l'accès au dossier, le droit à la défense, et le conseil de discipline pour les sanctions supérieures au 1^{er} groupe (décret n° 89-677 du 30 septembre 1989). La loi liste les sanctions, de l'avertissement à la révocation (article 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Le 6 juillet 2017, le président d'un établissement, le « Carrefour d'accompagnement public social », révoque un assistant socio-éducatif principal responsable de l'un des appartements d'un foyer d'accueil pour adultes handicapés, une mesure suspendue par le tribunal.

S'agissant des faits, une enquête administrative de juillet à septembre 2016 confirme des retards récurrents et des absences longues et inopinées, malgré plusieurs rappels à l'ordre, qui obligent certains collègues à attendre son arrivée et à préparer les repas des occupants, retardant leur propre travail et la présence des usagers aux ateliers.

L'agent emploie des termes méprisants, vulgaires et grossiers pour qualifier ses collègues et les aides-soignantes, leur travail et leurs projets, sans proposition d'amélioration. Ce dénigrement récurrent du travail des autres professionnels déstabilise et suscite un profond malaise chez certains d'entre eux, et des tensions dans l'équipe du foyer. Peuvent s'y ajouter des termes peu respectueux face aux usagers et l'emprunt inopiné de véhicules réservés par d'autres collègues pour d'autres activités, sans considérations pour leurs propres projets. In fine, l'assistant n'accepte pas la contradiction et s'énerve facilement.

Une sanction disproportionnée

A eux seuls, ces retards et absences, les critiques, le mépris, les propos vulgaires à l'égard du travail de collègues et certains propos irrespectueux envers les usagers constituent bien des fautes de nature à justifier une sanction, eu égard à la récurrence, à leur gravité et leur incidence sur le travail de l'équipe qui anime des appartements et, au bout du compte, sur le service offert aux adultes handicapés.

S'agissant de la proportionnalité de la sanction, ces fautes, aussi graves soient-elles, sont à replacer dans un contexte d'opposition entre professionnels sur la conception même de l'accompagnement social et du fonctionnement des appartements, qu'une absence de dialogue constructif n'a pas permis de résoudre.

Pour la cour, la situation a dérivé vers un conflit ouvert dans lequel chacun campe sur ses positions. En effet, plusieurs entretiens confirment que l'assistant social est un bon professionnel, qui mène une véritable réflexion sur l'accompagnement des personnes handicapées et propose des activités et des projets intéressants. Pour cela, il a remis en cause certaines habitudes bien ancrées, comme l'absence de toute activité après le dîner. D'ailleurs, son évaluation souligne, en 2015, la dynamique qu'il a impulsée dans son équipe avec des projets nombreux, variés et appréciés des usagers.

Après la suspension du juge, il sera d'ailleurs affecté dans un foyer où il est responsable d'une équipe plus étoffée et de davantage d'usagers. Dans ces conditions, le prononcé d'une révocation apparaît disproportionné.

CAA Nancy n° 18NC01473 M. C du 25 février 2020.

Fonctionnaire à temps non complet : la rupture conventionnelle s'effectue auprès de tous les employeurs

Jusqu'au 31 décembre 2025, l'employeur et le fonctionnaire peuvent convenir d'une rupture conventionnelle qui entraîne perte de cette qualité. Elle ne peut pas être imposée par l'un d'eux et résulte d'une convention qui en définit les conditions, dont le montant d'une indemnité spécifique de rupture (remboursée si l'agent est recruté dans les 6 ans dans sa collectivité, un établissement public en relevant ou auquel elle appartient) (article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019). Deux décrets (n° 2019-1593 et n° 2019-1596 du 31 décembre 2019) en fixent les modalités (engagement, assistance du fonctionnaire par un conseiller syndical, entretien, convention, droit de rétractation de 15 jours, plancher/plafond de l'indemnité).

Ces textes n'évoquant pas la situation des fonctionnaires à temps non complet (décret n° 91-298 du 20 mars 1991), le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des comptes publics rappelle que le dispositif fait perdre à l'agent sa qualité de fonctionnaire. Cette dernière étant par nature indivisible, si l'agent travaille auprès de plusieurs employeurs publics, la rupture conventionnelle ne peut pas se concevoir auprès d'un seul et doit être mise en œuvre auprès de l'ensemble des collectivités, que la demande émane de l'agent ou de l'un d'eux. Aussi, chaque employeur versera une part de l'indemnité en fonction de la quotité d'emploi auprès de lui.

Attention : s'agissant des droits à chômage, les règles de droit commun s'appliquent et leur charge financière reviendra à l'employeur qui aura employé l'agent la durée la plus longue sur la période d'affiliation. En cas d'égalité, elle incombera à celui avec lequel l'agent a été lié par son dernier engagement (articles R. 5424-2 et suivants du code du travail).

QE n° 14787 JO Sénat du 19 mars 2020 page 1313.

LA RÉFORME DU TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

■ Le 25 novembre 2000, une ordonnance (n° 2020-1447) a simplifié le temps partiel pour raison thérapeutique, n'exigeant plus qu'il soit précédé d'un arrêt, le fonctionnaire devant simplement être en activité (art. 57 4e bis, loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Il doit permettre le maintien ou le retour à l'emploi de l'agent et favoriser l'amélioration de sa santé, ou lui permettre de bénéficier d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi.

L'ordonnance a aussi instauré une reconstitution des droits après un an et une portabilité en cas de mobilité, l'autorisation étant opposable à toute personne publique.

Un projet de décret, soumis au CSFPT le 30 juin, introduit de nouveaux articles dont celui sur la maladie (articles 13-1 à 13-12 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987).

L'employeur pourra autoriser le temps partiel thérapeutique par périodes d'1 à 3 mois renouvelables dans la limite d'un an. Pour bénéficier d'une nouvelle autorisation, l'agent devra avoir été en position d'activité ou de détachement un an au moins.

Les quotités seront de 50, 60, 70, 80 et 90 % de la quotité de temps de travail hebdomadaire des emplois occupés.

L'agent présentera sa demande avec un certificat médical indiquant la quotité, la durée et les modalités d'exercice du temps partiel. À réception, et sauf saisine du conseil médical qui succédera au comité médical, l'employeur autorisera ce temps partiel.

Rappel : si l'agent sollicite une prolongation au-delà de 3 mois continus ou discontinus, l'employeur diligentera une expertise par un médecin agréé, qui se prononcera sur la demande (justification, quotité et durée).

L'employeur devra en effet consulter le comité si la demande de temps partiel est présentée simultanément à une demande de réintégration après 12 mois de congé de maladie, après un congé de longue maladie ou de longue durée, d'une part, et lorsque l'avis du médecin agréé n'est pas concordant avec le certificat médical du médecin traitant, d'autre part.

Les modifications de quotité

L'agent pourra demander à modifier la quotité de travail ou à mettre un terme au temps partiel sur présentation d'un nouveau certificat médical ou s'il est placé depuis plus de 30 jours consécutifs en congé pour raisons de santé ou pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS). En tout état de cause, il y sera mis fin en cas de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, ou d'adoption.

A tout moment, l'employeur pourra imposer à l'agent la visite d'un médecin agréé, à laquelle l'agent doit se soumettre sous peine d'interruption du temps partiel. Lui-même ou l'employeur pourra saisir le conseil médical des

conclusions du médecin. En cas d'avis défavorable de l'instance, il pourra mettre fin par anticipation au temps partiel thérapeutique.

Si, comme aujourd'hui, l'agent bénéficie de son plein traitement, du supplément familial et de l'indemnité de résidence, il ne peut pas effectuer d'heures supplémentaires ou complémentaires et l'autorisation met fin à tous les temps partiels antérieurs (sur autorisation ou de droit).

Il conserve en outre sa bonification indiciaire (décret n° 93-863 du 18 juin 1993).

Les droits à congé annuel et le nombre de jours RTT sont proratisés à hauteur de la quotité de temps de travail, les périodes de travail étant assimilées à du service à temps plein pour l'avancement, la constitution et la liquidation des droits à pension.

A sa demande, l'agent pourra suivre une formation incompatible avec un temps partiel, si un certificat médical atteste de la compatibilité de son suivi avec sa santé. Dans cette période, le temps partiel thérapeutique sera suspendu et l'intéressé rétabli dans les droits des fonctionnaires à temps plein.

Attention : s'agissant des stagiaires, en dehors du cas où le stage comporte un enseignement ou doit être accompli dans un établissement de formation, le stagiaire pourra bénéficier d'un temps partiel pour raison thérapeutique, pris en compte à la titularisation pour l'intégralité de sa durée effective dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

À l'égard des contractuels, le décret (n° 88-145 du 15 février 1988) accorde le bénéfice du temps partiel pour raison thérapeutique à l'agent, s'il remplit les conditions du régime général (article L. 323-3 du code de la sécurité sociale), qui en subordonne le bénéfice à ce que le maintien au travail ou la reprise du travail soit de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'assuré, ou s'il doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un poste compatible avec sa santé.

Comme pour les fonctionnaires, sa durée sera de 50, 60, 70, 80 et 90 % de la quotité de travail des emplois occupés, mais surtout, l'autorisation sera subordonnée à l'accord d'indemnisation de la CPAM. En effet, le temps partiel thérapeutique permet à l'assuré de bénéficier des indemnités journalières maladie.

Ce dispositif du régime général s'applique aux fonctionnaires à temps non complet non affiliés à la CNRACL (article 34-1 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991).

Les fonctionnaires qui, à l'entrée en vigueur du décret, bénéficient d'un temps partiel pour raison thérapeutique continueront d'en bénéficier dans les conditions antérieures jusqu'au terme de la période en cours. Sa prolongation s'effectuera dans les conditions nouvelles et, jusqu'à l'instauration du conseil médical, le comité médical reste compétent.

TRANSFERT : LA RÉMUNÉRATION PROPOSÉE DOIT INTÉGRER LES PRIMES DE L'ANCIEN CONTRAT

■ **La reprise, dans le cadre d'un service public administratif, de l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé impose à l'employeur public de proposer aux agents un CDD ou CDI public selon la nature de leur engagement.**

Sauf textes ou conditions générales de rémunération et d'emploi des contractuels contraires, il en reprend les clauses substantielles, notamment salariales, les services privés étant assimilés à des services publics effectifs. Le refus de la proposition entraîne de plein droit la fin de leur contrat et l'employeur public doit les licencier dans les conditions du droit du travail et de leur engagement (article L. 1224-3 du code du travail).

Une délibération du 18 juin 2014 reprend l'activité de l'école de musique assurée par une association. Le maire propose à un professeur de jazz un CDI d'assistant d'enseignement artistique à temps non complet qu'il signe le 29 janvier 2015. Mais il conteste le montant de sa rémunération, qui n'intègre pas les primes dont il bénéficiait.

À noter : ce dispositif interdit d'abord à l'employeur de proposer une rémunération inférieure à celle de l'agent au seul motif qu'elle dépasserait celle de ses salariés de même niveau de responsabilités et de qualification (CE

avis n° 299307 Mme M du 21 mai 2007). Une diminution ne sera possible que si elle dépasse manifestement les règles générales de la collectivité pour ses contractuels (après valorisation de l'ancienneté) ou, à défaut, si elle excède manifestement la rémunération qu'un employeur peut accorder à des contractuels, en tenant compte des fonctions, de la qualification de l'agent et de la rémunération des personnels de l'État à qualification équivalente et fonctions analogues.

Enfin, la comparaison doit inclure les montants bruts des salaires et les primes liées à l'exercice normal des fonctions dans le cadre de l'ancien et du nouveau contrat (CE n° 421715 Mme X du 2 décembre 2019).

Or, la cour donne raison à l'agent en retenant que son salaire horaire associatif de 17,14 € est inférieur à l'indice du CDI proposé, soit 14,28 €. En incluant le supplément familial de traitement obligatoire et les primes versées aux enseignants artistiques, la rémunération augmente de 14 %. Sans se prononcer sur les droits de l'agent, le Conseil d'État sanctionne la cour pour erreur de droit, qui n'a pas intégré dans sa comparaison l'intégralité du régime indemnitaire de l'ancien et du nouveau contrat.

CE n° 422481 commune de Saint-Lô du 3 juillet 2020 et concl.

P R I M E S

UNE SANCTION DISCIPLINAIRE NE PEUT PAS AUTOMATIQUEMENT ENTRAÎNER UNE DIMINUTION INDEMNITAIRE

■ **Un principe général du droit interdit à l'employeur de prononcer une sanction pécuniaire** (CE n° 005981 Billard et Volle du 1er juillet 1988). **En matière indemnitaire, cela interdit à l'employeur de diminuer automatiquement les primes en raison d'une sanction.**

Le maire inflige un blâme à une éducatrice de jeunes enfants, puéricultrice dans une crèche et chargée de l'animation du relais assistantes maternelles, pour refus d'obéissance. Il réduit de 50 % son régime indemnitaire pour un an à compter du 1er octobre 2015, se conformant aux termes d'une délibération du 19 décembre 2002.

Il revient aux assemblées locales de fixer les régimes indemnitaires des agents territoriaux et, à cet effet, de déterminer la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des primes, charge à l'employeur d'arrêter le montant individuel de chaque agent (articles 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et 2 du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991).

La délibération du 19 décembre 2002, qui institue le régime indemnitaire, prévoit que les agents faisant l'objet d'une sanction perdront pendant une année le bénéfice de 50 % de la totalité de leurs primes.

À retenir : si le conseil municipal avait bien le pouvoir de fixer le régime indemnitaire des agents, il ne pouvait pas légalement décider, par principe, qu'une sanction disciplinaire entraînerait d'office la réduction de leur régime indemnitaire. En effet, les sanctions susceptibles d'être infligées aux agents sont énumérées par la loi du 26 janvier 1984 (article 89). Par sa mention, la délibération a illégalement institué une sanction disciplinaire pécuniaire que la loi ne prévoit justement pas. De plus, le conseil municipal a empêché le maire, comme autorité de nomination, de déterminer, comme cela lui incombe, le taux des indemnités allouées à chaque fonctionnaire, en modulant le montant des primes liées à la valeur et à l'action des agents, après un examen individuel des mérites de chacun au vu de leur manière de servir, des sujétions auxquelles ils sont soumis et, le cas échéant, des attitudes sanctionnées.

Une diminution indemnitaire n'était donc pas exclue, mais le maire devait se fonder sur un examen de la manière de servir de l'éducatrice, en tenant compte éventuellement du comportement qui lui avait valu un blâme.

CAA Paris n° 19PA00943 Mme E du 11 mars 2020.

La création d'un nouveau statut d'experts de haut niveau

Presque 12 ans après l'annonce d'emplois à venir comportant des responsabilités d'encadrement, de direction de services, de conseil, d'expertise ou de conduite de projet (loi n° 2009-972 du 3 août 2009 et article 6-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984), un projet de décret examiné par le CSFPT le 30 juin crée des emplois d'experts de haut niveau et de directeurs de projet.

Une création réservée aux plus grands employeurs

À noter : la création de ces emplois sont la duplication presque intégrale d'un dispositif de l'État qui permet de les nommer auprès des secrétaires généraux des ministères, délégués généraux ou relevant directement du Premier ministre ou de ministres, des directeurs généraux, directeurs et chefs de service des administrations centrales, chefs d'inspection générale ou vice-présidents des conseils généraux, des chefs de service à compétence nationale, des préfets, hauts commissaires de la République, directeurs de l'administration territoriale de l'État et des chefs des services déconcentrés, outre le vice-président du conseil d'État, le premier président de la Cour des Comptes, le chef d'état-major des armées ou les chefs d'état-major d'armée (décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019).

Dans ces fonctions, et dans des termes identiques à l'État, les bénéficiaires pourraient être chargés d'animer la conduite de projets et coordonner à cet effet l'action des services, d'assurer des missions de conseil, d'audit ou de médiation requérant une expérience diversifiée et une grande capacité d'analyse et de proposition. Ces missions pourront évoluer pendant la durée d'occupation des fonctions. Si les intéressés sont hiérarchiquement à un haut niveau, placés auprès de l'autorité locale ou du directeur général des services (DGS) de la collectivité ou de l'établissement (hors donc les mairies d'arrondissement et les conseils de territoire de la métropole Aix-Marseille-Provence), seuls sont concernés les employeurs les plus importants, soit ceux de plus de 80 000 habitants.

Ces emplois sont ainsi classés en 3 groupes :

- Le groupe I rassemble les emplois d'experts de haut niveau et de directeur de projet des communes de plus de 400 000 habitants, des départements de plus de 900 000 habitants, des régions de plus de 2 millions d'habitants et des établissements publics assimilés.
- Le groupe II recouvre ces mêmes emplois dans les communes de 150 à 400 000 habitants, les départements jusqu'à 900 000 habitants, les régions jusqu'à 2 millions d'habitants et les établissements publics assimilés.
- Le groupe III concerne les communes de 80 à 150 000 habitants et les établissements assimilés.

Des critères d'assimilation classiques

L'assimilation des établissements publics aux communes s'effectue sur la base d'un décret du 22 septembre 2000

(n° 2000-954), donc par principe au regard des compétences, de l'importance du budget, du nombre et de la qualification des agents encadrés.

Cependant, les métropoles, les EPT du Grand Paris, les communautés urbaines, d'agglomération (nouvelle), les syndicats d'agglomération nouvelle et les communautés de communes bénéficient d'une assimilation sur la base de la somme des populations des communes regroupées.

Dans les centres de gestion, l'assimilation dépend du total des effectifs relevant des employeurs dans le ressort du centre (seuls seront concernés les centres dont le total des effectifs est supérieur à 12 000 agents, assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants). Le CNFPT et les centres interdépartementaux de gestion de la petite et de la grande couronne parisienne sont pour leur part assimilés à des départements de plus 900 000 habitants.

Les CCAS et centres intercommunaux d'action sociale sont assimilés à des communes en fonction de l'importance de leur budget de fonctionnement, du nombre et de la qualification des agents à encadrer.

Le nombre d'emplois d'experts de haut niveau et de directeurs de projet est lui-même limité à 3 dans les collectivités et établissements relevant du groupe I, et à 2 dans les groupes II et III.

Ces emplois disposent d'une échelle indiciaire propre en 8 échelons, à raison de 18 mois dans le premier échelon, de 2 ans jusqu'au 5^e échelon inclus, et de 3 ans ensuite.

Attention : seuls les experts de haut niveau et directeurs de projet nommés dans un emploi des groupes I et II peuvent accéder au 7^e échelon, et le 8^e échelon est ouvert aux seuls experts et directeurs nommés dans un emploi du groupe I.

Le texte ne donne pas d'indication sur le niveau indiciaire mais, à l'État, ces emplois culminent à la HEC en 6 échelons (article 13 du décret n° 2008-836 du 22 août 2008). Si l'on suit la logique d'alignement, les 3 derniers échelons seraient la HEB, la HEB bis et la HEC, soit une hors échelle de moins que celle de DGS correspondant (HED à plus de 400 000 habitants, HEC de 150 à 400 000 et HEB de 80 à 150 000 habitants).

Une publicité proche de celle des emplois contractuels

La création ou la vacance de l'un de ces emplois fera l'objet d'une publication sur l'espace numérique commun aux 3 fonctions publiques (décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018), ainsi que sur tout support approprié.

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

Reprenant très largement les exigences et procédures des emplois permanents ouverts aux contractuels (décret n° 2019-1414 du 19/12/2019, art. 2-3 et svts du décret n° 88-145 du 15/2/1988), le texte prévoit que la publication est accompagnée d'une offre décrivant les fonctions, les compétences recherchées et, le cas échéant, la nature et le niveau des expériences professionnelles attendues. L'offre précise également l'autorité dont relève l'emploi et ses conditions d'exercice, notamment sa localisation, sa durée d'occupation, la durée de la période probatoire, les éventuelles modalités de reconduction et les éléments salariaux.

Attention : ces emplois sont accessibles aux fonctionnaires des 3 fonctions publiques de catégorie A dont l'indice terminal brut est au moins de la hors échelle B (niveau administrateur ou ingénieur en chef). Les intéressés doivent justifier d'au moins 6 ans d'activité professionnelle diversifiée les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise.

Un processus encadré

L'offre mentionne enfin les modalités de la procédure de recrutement. En effet, dans les 30 jours (15 jours en cas d'urgence manifeste), les candidatures sont transmises à l'employeur. Il en accuse réception, en vérifie la recevabilité, et peut écarter celles qui de manière manifeste ne correspondent pas au profil de l'offre d'emploi (qualifications, compétences et expérience professionnelle requise).

Lors de l'examen préalable, chaque candidature est appréciée dans le respect du principe d'égalité, au regard des qualifications, compétences, aptitudes, expériences, et capacités du candidat à exercer les missions dévolues à l'emploi. L'examen peut s'appuyer sur une évaluation du comportement de l'agent, dans le cadre notamment de mises en situation professionnelle.

Les présélectionnés sont convoqués à un ou plusieurs entretiens conduits par au moins 2 personnes représentant l'employeur, ensemble ou séparément, l'avis d'autres personnes pouvant être sollicité.

À l'issue, un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné au regard de ses compétences, aptitudes, qualifications et expériences, potentiel et capacités à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir, est établi par les personnes qui ont conduit les entretiens. Ce document est transmis à l'employeur, qui décide de la suite donnée à la procédure et informe par tout moyen les candidats non retenus. Ce dispositif ne s'applique pas en cas de reconduction dans les fonctions.

Attention : les fonctionnaires nommés seront placés en détachement pour une durée maximale de 3 ans renouvelable dans la limite d'une durée totale de 6 ans. Trois mois avant le terme de la période, l'agent pourra demander à être reconduit et, au moins 2 mois avant ce

terme, l'employeur lui notifie sa décision. Relevons, pour poursuivre le parallèle avec les contractuels, que cette durée maximale de 6 ans constitue le point de bascule d'un accès à un CDI.

Par ailleurs, le détachement comportera (comme les contrats sur emploi de direction) une forme de période d'essai dite « probatoire » de 6 mois (qui ne s'appliquera pas en cas de reconduction de l'agent) au cours de laquelle l'employeur peut mettre fin au détachement pour tout motif et à tout moment, à l'issue néanmoins d'un entretien préalable, la décision étant notifiée à l'intéressé.

Un classement à indice égal

Les fonctionnaires seront classés à l'indice brut immédiatement supérieur à celui détenu dans le grade d'origine ou à indice égal ou immédiatement supérieur à celui détenu dans l'emploi occupé au cours de l'année précédant la nomination. Ils conserveront leur ancienneté d'échelon si la nomination ne leur procure pas un avantage supérieur à celui qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans l'ancien grade ou emploi, ou du passage de l'avant-dernier au dernier échelon.

Les agents dont l'indice du grade d'origine est supérieur à celui du groupe dans lequel ils sont nommés le conserveront à titre personnel.

Les agents qui, après avoir occupé un emploi d'expert ou de directeur de projet, seront nommés dans un autre emploi d'expert ou de directeur de projet conserveront également l'indice qu'ils détenaient. Il en ira de même en cas de nomination dans un emploi fonctionnel.

L'employeur évaluera leur valeur professionnelle dans les conditions de droit commun et le régime indemnitaire versé sera celui du grade d'origine.

Rappel : si le fonctionnaire recruté provient de la même collectivité, il est réaffecté dans un emploi correspondant à son grade à l'issue du détachement (article 6-1 de la loi). Dans les autres cas, le droit commun du détachement s'applique (article 67).

À retenir : si la loi identifie également les emplois d'encadrement et de direction de services en deçà des postes fonctionnels (DRH, directeur de l'urbanisme, des finances...), le gouvernement s'est limité à l'expertise de haut niveau et à la conduite de projet, aux collectivités les plus importantes, et au niveau au moins des emplois de direction, inaugurant possiblement une gestion par missions dans le haut encadrement. L'employeur définirait des missions sur lesquelles recruter temporairement des fonctionnaires ou des contractuels (par le jeu des contrats de projet - article 3 de la loi), sans que les intéressés y déroulent une carrière, même si ces missions leur ouvrent des grades à accès fonctionnel (GRAF).

DES CONDITIONS D'EMPLOI DÉGRADÉES SANS INTENTION DE NUIRE CONSTITUENT UN HARCÈLEMENT

■ **Aucun agent ne doit subir de harcèlement moral, entendu comme des agissements répétés qui ont 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** (art. 6 quinquies, loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

À retenir : si l'évocation d'une telle situation renvoie d'abord à un agissement individuel, la jurisprudence retient aussi la dégradation des conditions d'emploi.

Une adjointe administrative de 2e classe réclame la condamnation de la métropole à 161 000 € pour harcèlement moral.

Rappel : une telle situation s'appréhendant par ses effets, la jurisprudence exige de la victime déclarée qu'elle présente des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un harcèlement, charge à l'employeur d'établir qu'il a agi avec des considérations qui y sont étrangères.

Après un grave problème de santé, la femme est reconnue travailleur handicapé et reprend à temps partiel en décembre 2002, puis à temps complet en juillet 2003. À son retour, elle ne retrouve pas la direction urbanisme et aménagement, même si un avis du comité médical préconise, en juillet 2003, son maintien dans un service lui permettant d'aménager son temps de travail. Après un mois à la DRH, elle intègre un pôle d'appui aux services où elle effectue des remplacements temporaires selon les besoins. Sa fiche de poste prévoit, sans ambiguïté, qu'elle intervient dans le cadre de « contrats » de remplacement et que ses missions restent provisoires, sauf exception.

Une « précarité » préjudiciable

L'agent travaille à la restauration communautaire près d'un an, avant de se plaindre des relations avec son supérieur et d'une incompatibilité avec sa santé, puisqu'elle doit être debout en quasi-permanence. Elle rejoint alors successivement les services voirie, acquisitions foncières, ressources humaines, des systèmes d'information, de l'assemblée et du courrier, des relations internationales, de la recherche

de l'innovation, avant un congé de longue maladie en août 2011. En moins de 9 ans, elle est affectée dans 8 services, dans le cadre parfois de contrats courts et successifs.

Dans ce périple, l'employeur ne tient pas ou peu compte de sa santé. Dès 2004, un neurologue recommande d'éviter le port de charges lourdes et les postures inadéquates, le médecin de prévention excluant les stations debout prolongées. Or, à la restauration communautaire, elle est à la caisse, une station debout, alors qu'elle souffre de lombalgies et d'une hernie discale. Au service informatique pendant 2 ans, elle travaille plusieurs mois sur une table servant à entreposer du matériel, dans l'attente d'un bureau. La métropole ne lui fournit pas ou peu de formation en rapport avec ses fonctions, bénéficiant d'une demi-journée de formation à un logiciel spécifique en 2008 alors qu'elle est affectée au service informatique depuis presque 2 ans. Dans l'un des postes, elle ne travaille que le vendredi durant 30 mois, et reste en attente d'emploi les autres jours, la métropole expliquant la situation par des absences répétées.

À retenir : cette situation permet de présumer l'existence d'un harcèlement moral auquel l'employeur n'oppose aucun élément. Même si la métropole n'a eu aucune intention de lui nuire, elle a engagé sa responsabilité pour harcèlement moral.

Cependant, la cour écarte tout lien de causalité entre l'aggravation de sa santé (hernie discale, dépression, état d'épuisement) et ses conditions d'emploi, pas plus qu'elle n'impute à la métropole ses arrêts. Quant à la perte de chance de poursuivre une activité jusqu'à l'âge légal de la retraite, la cour ne voit pas davantage de liens avec l'affectation de l'agent à une structure de remplacement.

À retenir : en revanche, la femme a réellement souffert de l'absence de poste stable alors qu'elle se trouve fragilisée par l'accident médical subi en 2002 à l'origine de son handicap et a effectué de nombreuses et vaines démarches pour alerter sa hiérarchie sur sa situation. En lui accordant 10 000 €, le tribunal a opéré une juste appréciation de son préjudice.

CAA Douai n° 18DA01782 Mme B du 6 février 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 : evelyne.brochand@editionssorman.com

Le Conseil du MANAGEUR

LE SUPPLÉMENT HEBDOMADAIRE DE LA LETTRE DE L'EMPLOYEUR TERRITORIAL

Se former à l'innovation publique et managériale

Pour répondre aux besoins des collectivités qui souhaitent s'engager dans l'innovation publique et managériale, le CNFPT propose des formations dédiées à l'innovation publique collaborative.

Les collectivités trouveront le catalogue de ces formations en se connectant sur le site du CNFPT : www.cnfpt.fr/trouver-formation. Le site propose des formations sur les méthodologies, les outils, un accompagnement sur des projets concrets, en équipe, et des réseaux de référents.

Des formations sur mesure en fonction des collectivités

Élaborées en concertation avec les collectivités, en fonction de leurs besoins et de leurs projets, ces formations sont organisées de préférence sur le lieu de travail des agents, ou à distance : mise en place de démarches d'innovation publique (Lab d'innovation, tiers lieux...), appui à la transformation managériale, manager autrement, management bienveillant, bien-être au travail, développement des compétences, organisation apprenante...

Quelques exemples de formations :

- innover dans ses pratiques managériales avec l'appui de ses équipes, dans un contexte de contraintes budgétaires et en prenant en compte les évolutions sociétales en cours,
- analyser ses pratiques et prendre du recul pour faciliter les transformations organisationnelles,
- favoriser et promouvoir l'innovation, en s'appuyant sur des pratiques collaboratives et en valorisant la créativité des agents.

CET ÉTÉ, PRÉPAREZ-VOUS À FAIRE ÉVOLUER VOTRE CARRIÈRE

L'approche des vacances est le moment idéal pour faire le bilan de l'année écoulée et se projeter vers l'avenir, réfléchir à l'évolution de sa carrière et saisir les opportunités de postes qui se présentent. Aujourd'hui rien de plus simple que de postuler en quelques clics. Dès maintenant, il convient d'anticiper et de se préparer à un potentiel entretien de recrutement. Voici quelques clefs pour vous y aider :

Bien se préparer

Un entretien de recrutement est toujours vécu avec appréhension. Il est nécessaire de s'y préparer pour éviter de perdre ses moyens et gagner en sérénité. Cela suppose d'anticiper les situations auxquelles vous allez être confrontés, les questions que l'on va vous poser et les réponses que vous devrez apporter. Il s'agit de mettre en valeur votre parcours et vos compétences auprès du recruteur. Pour cela, il convient de travailler sur la fiche de poste, de collecter des informations sur la structure qui propose le poste, de préparer des questions et de travailler son expression orale.

Identifier les attendus du poste

Il convient d'analyser tous les termes de la fiche de poste afin de lister les missions proposées. Vous devez comprendre les attendus du poste afin d'identifier les activités que vous avez déjà pratiquées ou celles qui s'en approchent. Les recruteurs sont toujours sensibles à un(e) candidat(e) présentant des compétences comparables ou du moins similaires aux activités proposées.

Se renseigner sur ce que vous maîtrisez le moins

Il est conseillé de se présenter à un entretien avec une connaissance minimale de ce que recouvre chacune des activités décrites dans la fiche de poste. Il est important d'utiliser Internet ou de mobiliser vos connaissances pour éclaircir tous les termes de la fiche de poste qui ne vous sont pas familiers. Cette démarche permet de vérifier que le poste correspond à vos souhaits, elle vous aidera également à prouver au recruteur que votre candidature s'appuie sur une bonne connaissance du poste.

Se renseigner sur la structure

Vous candidatez à un poste qui s'intègre dans une structure. Les recruteurs s'attendent à ce que vous ayez une vision d'ensemble des activités de cette structure. Ne pas savoir en dessiner les contours (principales activités, positionnement, actualité...) serait une erreur à leurs yeux. Il vous appartient de manifester votre intérêt pour le travail au sein de cette structure et pour les missions proposées. Le site Internet de la structure est souvent le point d'entrée pour rassembler les informations nécessaires (objectifs, actualités, chiffres clés, principales réalisations, enjeux...). Vous pouvez également vous renseigner sur le recruteur afin de mieux connaître son profil et d'anticiper une partie de ses attentes.

Le RDV du manager

À compter du **16 novembre 2021**, le **CNFPT** (Centre national de la fonction publique territoriale) organise l'édition 2021 de l'**Université de l'innovation publique territoriale**.

Thématique : proposer des réponses concrètes à des enjeux tels que le futur du travail, la transition écologique, la crise démocratique ou encore **l'innovation managériale** (**renseignements auprès des délégations régionales du CNFPT**).

Revalorisation des allocations de chômage au 1er juillet 2021

- Partie fixe : **12,12 €** au lieu de 12,05 €.
- Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) : minimum **29,56 €** au lieu de 29,38 €.
- Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) formation : **21,17 €** au lieu de 21,04 € (taux plancher de l'ARE Formation).
- Taux de revalorisation du Salaire Journalier de Référence (SRJ), s'il est ancien de plus de 6 mois : **+ 0,60 %**.

Le management des compétences : un outil au service de toute l'équipe

Le management des compétences est un outil central de gestion des ressources humaines et un facteur clé de la performance d'une collectivité. Placer l'humain au cœur du management, et manager les compétences, doit devenir l'objectif premier de chaque manager.

Définir au préalable les objectifs

Le but sera tout d'abord d'identifier la stratégie et les objectifs de la collectivité afin de faire évoluer les compétences en accord avec les collaborateurs. Le manager s'appuiera sur les grilles d'entretien annuel permettant l'évaluation périodique de chacun.

Évaluer avec le référentiel de compétences

Les compétences doivent, quant à elles, être évaluées et mesurées par le référentiel de compétences, qui répertorie toutes les compétences de l'équipe, poste par poste. Ensuite, il s'agira de déterminer l'écart entre les compétences attendues et celles du collaborateur, mais aussi d'apprécier l'évolution de celles-ci dans le temps et de réajuster par des formations si nécessaire.

Une cartographie des compétences pour une meilleure complémentarité au sein de l'équipe

Cette approche individuelle permet l'élaboration d'une cartographie des compétences disponibles dans l'équipe, outil de pilotage de la performance collective, notamment par la complémentarité et la mise en interaction de l'ensemble des compétences individuelles. Il s'agit là d'un processus qui doit s'ancre dans les pratiques managériales et qui doit être poursuivi tout au long de la carrière du collaborateur.

Comment pérenniser le travail à distance ?

Depuis plus d'un an, les employeurs ont dû s'adapter à la crise sanitaire et organiser dans l'urgence le télétravail. Subi plus que souhaité, ce mode de travail doit, aujourd'hui, faire l'objet d'une réflexion plus poussée pour l'intégrer définitivement dans l'organisation du travail. Au préalable, le manager doit répondre à une série de questions essentielles, gage de réussite :

- Ai-je envie de faire évoluer ma pratique managériale ?
- Suis-je prêt à laisser plus d'autonomie à mes collaborateurs ?
- Suis-je prêt à évaluer prioritairement le résultat, indépendamment de la méthode de travail ?
- Comment puis-je faire évoluer mes modes et outils de communication ?
- Faut-il échanger plus régulièrement avec l'équipe sur l'organisation du travail ?

Comment lutter contre la « glossophobie » ?

Vous devez prendre la parole en public lors d'une réunion et vous êtes terrorisé à l'idée de perdre vos moyens et de passer pour un incompetent ! Rassurez-vous, vous n'êtes pas le (la) seul(e).

Alors, pour appréhender au mieux ce « grand oral » et éviter (ou atténuer) le trac, suivez ces quelques conseils.

Une préparation minutieuse s'impose :

- maîtriser ce que vous avez à dire (bien connaître le sujet) ;
- répéter plusieurs fois avant de vous lancer (soit seul, soit avec un proche) ;
- préparer un plan et associez à chaque partie les idées « forces », l'erreur à ne pas faire étant d'apprendre « par cœur » ;
- anticiper les « obstacles » :
 - si vous avez besoin de matériel, assurez-vous qu'il fonctionne,
 - préparez des réponses à d'éventuelles objections.
- ...et surtout n'arrivez pas en retard !

Congé maternité : de nouveaux droits à compter du 1er juillet

Comme annoncé précédemment, à partir du 1er juillet, le congé paternité est étendu à 25 jours (32 jours pour naissances multiples), et le délai de six mois d'ancienneté exigé de la part des contractuels pour bénéficier du congé maternité est supprimé dans la fonction publique territoriale.

Parmi les autres mesures du décret du 29 juin 2021, plusieurs dispositions concernent le congé maternité :

- possibilité de reporter, en une ou plusieurs périodes, une partie du congé de maternité prénatal sur la période postérieure à la date présumée de l'accouchement (à condition d'en faire la demande et de l'accompagner d'un certificat établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse indiquant la durée du report).
- possibilité de bénéficier de périodes supplémentaires de congé de maternité en cas d'accouchement avec complications ou de naissance prématurée. Une demande accompagnée d'un certificat qui atteste de cet état doit, là aussi, être effectuée. Cette période supplémentaire de congé peut être prise à partir du jour de sa déclaration jusqu'au jour précédant la date de début du congé de maternité, et être utilisée de manière continue ou discontinue dans la limite de deux semaines. Elle peut également être prise pour une durée continue de quatre semaines maximum immédiatement après le terme du congé de maternité.
- possibilité, lorsque l'accouchement intervient plus de six semaines avant sa date présumée et exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant, de prolonger le congé de maternité du nombre de jours courant de la date de l'accouchement au début du congé de maternité. Le décret indique que la fonctionnaire bénéficie de droit à cette prolongation.

(Décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale).