

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

LA HAUSSE DE L'EMPLOI PUBLIC CONTINUE

Selon l'INSEE, fin 2020, la fonction publique employait 5,7 millions d'agents, y compris les contrats aidés (33 700 de plus qu'un an auparavant, soit + 0,6 %), une hausse plus soutenue qu'entre fin 2018 et fin 2019 (+ 0,3 %), en dépit de la pandémie.

Pourtant, les employeurs publics ont poursuivi la baisse du nombre de contrats aidés (- 15 900, soit - 30,7 %), 35 800 salariés ayant ce statut fin 2020. Comme les années précédentes, une partie des anciens bénéficiaires de ces engagements demeurent dans la fonction publique, le plus souvent comme contractuels publics.

Les effectifs hors contrats aidés augmentent à un rythme comparable à celui de 2019 : + 49 600 salariés, soit + 0,9 %, après + 0,8 %. En équivalent temps plein, le volume annuel de travail, y compris les contrats aidés, est quasi stable : + 0,1 %, après + 0,3 % en 2019.

Dans la fonction publique de l'État, l'emploi augmente nettement (+ 20 600, soit + 0,8 % après + 0,1 %), essentiellement du fait des établissements publics (+ 4,4 %), l'emploi diminuant légèrement dans les ministères (- 0,2 %). Comme en 2019, le nombre de contractuels y augmente fortement (+ 34 100 emplois), notamment dans les établissements publics locaux d'enseignement (+ 26 300), faisant plus que compenser la baisse du nombre de contrats aidés (- 10 800). Dans les ministères, la baisse (- 0,2 %) est notamment imputable au ministère de l'Économie et des Finances (- 3 400, soit -2,5 % de l'emploi de ce ministère).

Dans la fonction publique territoriale, l'emploi reste maîtrisé et s'inscrit dans une tendance à la diminution, y compris les contrats aidés (- 8 400, soit - 0,4 %) après une hausse en 2019 (+ 0,5 %) consécutive à trois années de baisse. En 2020, elle est principalement le fait des communes (- 0,6 %), l'emploi restant stable dans les départements et régions (+ 0,1 %). Hors contrats aidés, l'emploi diminue de 0,2 % après trois années de hausse.

Dans le secteur hospitalier, la hausse des effectifs s'accroît en 2020 (+ 21 500 agents, soit 1,8 % après + 0,3 %). L'emploi augmente fortement dans les établissements médico-sociaux (+ 1,4 %) et surtout dans les hôpitaux (+ 1,9 %), particulièrement pour les contractuels, dont le nombre augmente de 23 500, soit + 9,5 %.

4 JANVIER 2022

N° 1748

DISCIPLINE

La réitération de comportements insultants justifie une révocation

.....page 2

RÉGIME INDEMNITAIRE

Un agent ne peut prétendre à un régime indemnitaire qui s'est avéré illégal.....page 3

DISCRIMINATION

Une réaffectation non justifiée est discriminatoirepage 5

DOSSIER

Indemnité inflation, commission consultative paritaire unique et maladie grave de l'enfant : les 3 derniers aménagements de l'année 2021

.....pages 6,7

LES CLEFS POUR BIEN GÉRER

Une absence réelle d'affectation pendant 4 ans constitue un harcèlementpage 8

BONNE ET HEUREUSE ANNÉE 2022

NOUVEAU : LA LETTRE QUOTIDIENNE

Les abonnés reçoivent, désormais par internet, La Lettre quotidienne : chaque matin, du mardi au vendredi, ils bénéficient de 5 informations utiles et pratiques. Service inclus dans le prix de l'abonnement réservé aux seuls abonnés.



Une baisse de l'évaluation liée à un changement d'élus est irrégulière

Chaque fonctionnaire bénéficie annuellement d'un entretien avec son supérieur donnant lieu à un compte-rendu dressant le bilan de ses résultats professionnels, de sa manière de servir, des acquis de son expérience, de sa capacité d'encadrement et de ses besoins en formation. L'entretien fixe également ses objectifs, ses perspectives de carrière et de mobilité (déc. n° 2014-1526 du 16/12/2014).

Ce dispositif (qui a succédé à la notation) reposant sur l'évaluation de la valeur professionnelle, il inclut nécessairement une comparaison avec la période précédente pour tenir compte d'une éventuelle évolution de la manière de servir.

Sous le régime de la notation, un ingénieur principal directeur général des services conteste la diminution de sa note de 18/20 en 2012 et 2013, à 7/20 avec l'arrivée du nouveau maire. Les critères antérieurement évalués « très bien », soit le maximum possible, deviennent, pour 3 d'entre eux « moyen ou insuffisant », le maire relevant les difficultés relationnelles du DGS avec les élus, les équipes, les entreprises et une « perte de confiance ». Mais la commune n'avance aucun fait précis illustrant une dégradation de la qualité du travail de l'agent ou établissant ses difficultés relationnelles. En revanche, il fournit plusieurs attestations en sa faveur.

Si la cour confirme l'annulation de l'évaluation, elle ne reconnaît pas au fonctionnaire un droit à une reconstitution de carrière.

À retenir : en filigrane, cette décision rappelle utilement que si l'exécutif local nouvellement élu peut souhaiter se séparer du directeur général dans le cadre d'une décharge de fonctions en raison d'une « perte de confiance », elle constitue la seule « sanction » opposable au fonctionnaire, dont la carrière ne saurait être pénalisée pour avoir travaillé avec l'équipe précédente.

CAA Lyon n° 18LY03081 du 17/11/2020.

LA RÉITÉRATION DE COMPORTEMENTS INSULTANTS JUSTIFIE UNE RÉVOCAATION

■ **Le fonctionnaire doit exercer avec dignité et se conformer aux instructions de son supérieur, tout manquement à ses obligations l'exposant à une mesure disciplinaire** (articles 25, 28 et 29 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). L'employeur doit s'appuyer sur des faits établis, vérifier qu'ils constituent des manquements de nature à justifier une sanction, et que cette dernière est proportionnée aux manquements constatés. Dans le choix des mesures, il dispose d'une palette de mesures organisées en 4 groupes dont la révocation est la plus élevée (article 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Le maire révoque, le 4 janvier 2016, un adjoint administratif de 2^e classe du service communication après une altercation avec lui suite à une course cycliste que la commune organisait le 22 février 2015.

Les rapports d'incident établis le lendemain par 2 adjoints et un autre agent du service confirment que, requis pour prendre des photographies de la remise des prix, après avoir manifesté peu d'empressement pour couvrir cet événement, il exprime son impatience devant le retard pris par la cérémonie de remise des trophées. Il apostrophe le président du club de cyclisme qui discute avec le maire, lui signifiant « le temps, c'est de l'argent ». Le maire lui fait alors observer qu'il est censé se rendre disponible, mais l'agent s'emporte, critiquant la gestion municipale, et allant jusqu'à reprocher en public au maire de le voler de 400 € par mois depuis plusieurs années. Il le saisit alors par le col de sa veste, le qualifie de « voyou » et jette au sol l'appareil photographique du service. L'altercation se poursuit ensuite hors de la salle municipale et, après avoir à nouveau bousculé le maire, le fonctionnaire quitte les lieux.

Une révocation justifiée

S'il fournit 3 attestations, datées pour l'une de 2015 et les 2 autres de 2018, contestant l'existence de menaces physiques et verbales, elles sont peu circonstanciées pour l'une et largement postérieure aux faits pour les 2 autres, ce qui ne remet nullement en cause la matérialité des faits retenus par le maire.

Comme l'élu, la cour estime que ces faits constituent un manquement grave à ses obligations professionnelles et à son devoir d'obéissance. Dans la mesure où l'agent a déjà fait l'objet d'une exclusion de 3 jours pour des propos insultants contre le maire, le directeur général des services et le directeur de cabinet en février 2011, puis d'une seconde sanction en avril 2013 pour des propos insultants envers ses supérieurs et un refus de se présenter au directeur général, la sanction de la révocation n'apparaît pas disproportionnée.

Dans cette affaire, les faits déjà sanctionnés n'ont pas fait l'objet d'une nouvelle mesure mais ils constituent indéniablement un contexte qui a favorisé le prononcé d'un licenciement.

La cour relève par ailleurs que si les griefs du maire contre l'agent ne sont pas datés, la lettre de saisine du conseil de discipline et le rapport de l'autorité locale précisent les faits et circonstances de leur réalisation. Tous deux énoncent clairement la date du 22 février 2015, bien postérieure aux faits antérieurement sanctionnés.

Rappel : si la loi énumère nombre d'obligations pesant sur les agents, la jurisprudence considère également qu'ils sont tenus à d'autres impératifs, comme la réserve dans l'expression de leurs opinions, particulièrement dans l'exercice de leurs fonctions.

CAA Douai n° 19DA00942 M. B du 22 octobre 2020.

TRANSFERT : LES CONTESTATIONS SUR LE CONTRAT PUBLIC PROPOSÉ RELEVENT DU JUGE JUDICIAIRE

■ **Tout transfert d'entreprise ou (de parties) d'établissement à un autre employeur entraîne celui du contrat de travail des agents** (directive n° 2001/23/CE du conseil du 12 mars 2001).

Constitue un transfert, celui d'une entité économique maintenant son identité, entendue comme un ensemble organisé de moyens, en vue de la poursuite d'une activité économique.

Cette garantie de continuité des contrats doit néanmoins s'articuler avec le passage à un régime juridique public lorsqu'une collectivité ou un établissement public local reprend l'activité d'une structure privée.

La loi a intégré ces contraintes en prévoyant que si une personne publique reprend l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé dans le cadre d'un service public administratif, elle doit leur proposer un CDD ou CDI public, selon la nature de leur engagement, qui en reprend les clauses substantielles, notamment salariales, sauf dispositions légales ou conditions générales de rémunération et d'emploi des contractuels publics contraires. Les services accomplis au sein de l'entité d'origine sont alors assimilés à des services au sein de la personne publique. Le refus des salariés d'accepter le contrat proposé met fin de plein droit à leur engagement aux frais de la personne publique, dans les conditions du droit du travail et de leur contrat (article L. 1224-3 du code du travail).

Après la dissolution de l'association gérant le centre social municipal le 31 décembre 2016, la commune en reprend l'activité et propose à sa directrice un contrat qu'elle refuse, entraînant son licenciement le 28 mars 2017. Elle conteste la légalité du contrat public proposé, mais le tribunal administratif rejette sa demande, s'estimant incompétent pour en connaître.

L'incompétence du juge administratif

Rappel : dans la jurisprudence, le droit à la poursuite du contrat en cas de reprise, par une personne morale de droit public liée par des rapports de droit publics avec ses agents, d'une activité assurée par une personne privée, ne transforme pas la nature des contrats de travail. Ils demeurent des contrats de droit privé tant que le nouvel employeur public n'a pas placé les intéressés dans un régime de droit public. Le juge judiciaire est seul compétent pour statuer sur les litiges nés du refus de l'un ou l'autre des 2 employeurs successifs de poursuivre l'exécution du contrat de travail (Tribunal des conflits n° C3415 commune de Saint-Léger-sur-Roanne du 21 juin 2004).

Dans la ligne de cette décision, la cour estime qu'il revient au tribunal judiciaire d'apprécier, notamment, l'existence d'une entité économique transférée et poursuivie, et la teneur des offres faites aux salariés. C'est également à lui qu'il appartient d'apprécier si l'offre reprend les clauses substantielles du contrat du salarié. Dans le cas contraire, et si la personne publique oppose des dispositions sur l'emploi des agents publics ou des conditions générales de leur rémunération faisant obstacle à une telle reprise, le juge judiciaire surseoit à statuer jusqu'à ce que le juge administratif se soit prononcé sur cette question préjudicielle, sauf si, manifestement, ces motifs ne sont pas fondés.

C'est donc au juge judiciaire qu'il appartient de statuer sur la rupture du contrat de travail faute de mise en œuvre d'un régime de droit public, et notamment sur les demandes indemnitaires que la femme rattache à son éviction illégale. CAA Versailles n° 18VE01977 Mme C du 26 novembre 2020.

Un agent ne peut prétendre à un régime indemnitaire qui s'est avéré illégal

Dans les 3 fonctions publiques, la rémunération des agents comporte le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement (art. 20, loi n° 83-634 du 13/7/1983). Elle suit les mêmes modalités de calcul et les agents ne peuvent bénéficier d'aucune indemnité autre que celle fixée par une loi ou un décret (déc. n° 85-730 du 17/7/1985).

Un adjoint technique de 2e classe du service travaux et propreté de la métropole réclame, le 26 décembre 2014, l'indemnisation du préjudice financier qu'il a subi pour non versement, du 1er janvier 2009 au 31 mars 2012, d'une indemnité pour travail de nuit instituée par 2 délibérations en 2010. Le président et le tribunal rejettent sa demande.

Le régime indemnitaire procède de délibérations des assemblées dont le pouvoir est limité par les régimes dont bénéficient les services de l'État reconnus équivalents pour les différends cadres d'emplois (article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Or, cette indemnité qui prévoit 2 heures rémunérées pour une heure travaillée procède de 2 délibérations ne se rattachant à aucun régime de l'État. Même si l'agent estime en remplir les conditions, il n'avait aucun droit à bénéficier d'un acte réglementaire illégal et, si la métropole la lui accorde en avril 2012, il ne saurait en revendiquer le bénéfice la période précédente.

Rappel : les employeurs doivent abroger des actes réglementaires illégaux, que l'illégalité ait été initiale ou résulte d'un changement des circonstances de droit ou de fait. Ce principe oblige les employeurs à substituer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise de l'engagement professionnel (RIFSEEP) qui s'applique dans l'ensemble des services de l'État à celui qu'ils avaient pu instituer antérieurement.

CAA Bordeaux n° 18BX00434 M. A du 23 novembre 2020.

UN CONGÉ DE MALADIE NE PEUT ÊTRE ACCORDÉ QUE SUR PRÉSENTATION D'UN ARRÊT DE TRAVAIL

■ **Les contractuels bénéficient de droit de congés de maladie rémunérés sur présentation d'un certificat médical, dans la limite d'1 mois à plein traitement puis 1 mois à demi traitement après 4 mois de service, porté à 2 mois après 2 ans et 3 mois après 3 années d'emploi** (art. 7 du décret n° 88-145 du 15 février 1988). De cette rédaction résulte nécessairement que si le congé de maladie justifié par un certificat médical est de droit, pour être accordé, l'agent doit le solliciter et fournir un arrêt permettant à l'employeur d'en connaître les modalités, notamment la durée.

Dans un climat conflictuel, le chargé de communication au cabinet du maire, dont le licenciement est annulé le 23 juin 2016, se présente à la mairie le 26 septembre, le jour de sa réintégration, mais refuse de reprendre, invoquant une inaptitude à son poste.

Selon le certificat qu'il fournit 2 jours plus tard, il présente une inaptitude temporaire à son emploi de chargé de communication aux affaires sportives et cadre de vie et doit bénéficier d'une visite auprès du médecin du travail. Ce dernier indique qu'une étude de poste et de ses conditions de travail est nécessaire. Mais, à aucun moment, il ne présente d'arrêt, ni même de demande de congé de maladie. Il ne saurait donc soutenir que des

raisons médicales l'empêchent de reprendre ses fonctions.

Même si son absence est consécutive à un différend avec la commune sur la nature de son contrat, il ne lui permettait pas de refuser de reprendre, la désobéissance n'étant possible que si l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Devant une absence irrégulière, l'employeur a valablement pu le sanctionner de 3 mois d'exclusion, contrairement à ce qu'a estimé le tribunal.

Rappel : le bénéfice d'un congé de maladie suit le régime des fonctionnaires, être atteint d'une affection empêchant l'agent d'exercer ses fonctions et l'avis d'interruption de travail précisant la durée probable de l'incapacité. Rappelons, par ailleurs, que le médecin de prévention ne rend pas de décisions s'imposant à l'employeur mais lui propose d'éventuels aménagements de poste ou de conditions d'exercice des fonctions justifiées, notamment, par l'état de santé des agents (art. 24 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985).

CAA Lyon n° 18LY03020 commune de Paray-le-Monial du 17 novembre 2020.

DÉMISSION

UN AMÉNAGEMENT DU CONTRAT NE CONSTITUE PAS UN LICENCIEMENT

■ **La rupture d'un contrat repose sur 2 piliers, la démission et le licenciement : absence des conditions générales pour être agent public, disparition du besoin, suppression ou transformation de l'emploi (sans adaptation possible de l'agent), embauche d'un fonctionnaire, modification d'un élément substantiel, impossibilité de réemploi après un congé non rémunéré, outre l'inaptitude physique, la discipline et l'insuffisance professionnelle** (art. 39 et svts, déc. n° 88-145 du 15/2/1988).

Le directeur du développement culturel du département démissionne de son CDI le 31 mai 2016, mais réclame 74 000 €, estimant sa décision consécutive à une modification substantielle de son contrat sans son accord et au comportement du département.

Rappel : sauf à être fictif ou frauduleux, le contrat crée des droits à l'agent, qui peut obtenir l'annulation d'un acte d'exécution et l'indemnisation du préjudice qui a pu en résulter ou qu'il subit du fait de la décision de l'employeur d'y mettre fin. Face à une modification substantielle de ses clauses, le juge apprécie si la décision acceptant la démission constitue un licenciement, eu égard notamment à la nature et à l'ampleur des modifications apportées, au comportement de l'employeur et au motif de cessation d'activité.

Le 18 décembre 2015, le président du conseil départemental regroupe les 19 directions dans des structures élargies comprenant plusieurs pôles rattachés à des directions générales adjointes. La direction de la jeunesse, de l'éducation, de la culture, des sports et de la vie associative, qui regroupe notamment celle du développement culturel devenu « pôle culture », est rattachée à la direction générale adjointe de la solidarité et du développement humain. Dans cette organisation, l'agent conserve ses missions et, s'il ne bénéficie plus d'une délégation de signature et, n'assiste plus aux réunions de direction, ces prérogatives étant désormais exercées par la directrice de la jeunesse, sa responsable, elles ne découlaient pas de son contrat. En dépit de la perte de son titre de directeur du développement culturel, son engagement n'est pas substantiellement modifié.

Il s'estime mis à l'écart, mais son employeur ne l'a pas desaisi de ses missions (lui-même n'ayant pas candidaté comme directeur de la jeunesse) et n'a commis aucune manœuvre pour l'évincer de son poste.

Eu égard aux quelques modifications apportées à son contrat, à l'attitude du département et aux motifs de sa démission, elle n'a pas été contrainte et ne constitue pas un licenciement.

CAA Nancy n° 19NC00009 M. E du 17 novembre 2020.

UNE RÉAFFECTATION NON JUSTIFIÉE EST DISCRIMINATOIRE

■ **La loi garantit aux agents la liberté d'opinion et prohibe toute discrimination, notamment politique** (article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Rappel : constitue une discrimination directe, la situation dans laquelle, sur le fondement notamment de ses opinions politiques, une personne est traitée plus défavorablement qu'une autre ne l'est, ne l'a ou ne l'aura été dans une situation comparable (loi n° 2008-496 du 27 mai 2008).

Un adjoint d'animation responsable de la maison des associations depuis le 1er avril 2009 doit gérer et organiser l'établissement, participer au développement de la vie associative et favoriser les initiatives locales.

S'il ne partage pas les convictions politiques de la majorité du conseil municipal, il n'en fait pas état dans ses missions et a toujours fait l'objet d'excellentes évaluations.

Le 16 décembre 2018, dans l'article d'un quotidien local, il indique cependant vouloir constituer un « groupe de réflexions citoyen » sur l'avenir de la commune. Dès le lendemain, un rapport de son supérieur évoque un manquement au devoir de réserve, pour avoir « osé sans aucune retenue, tenir des propos politiques dans un quotidien local à grande diffusion », et la méconnaissance de la neutralité et l'objectivité que l'employeur public est en droit d'attendre de tout agent.

Le fonctionnaire saisit alors la Défenseure des droits de la forte dégradation de ses conditions d'emploi, de sa déstabilisation et du dénigrement de son travail l'année 2019. Il sollicite également sans succès la protection fonctionnelle de son employeur pour harcèlement.

Rappel : aucun agent ne doit subir d'agissements répétés de harcèlement moral 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 professionnel. Il constitue l'une des situations justifiant la protection fonctionnelle (articles 6 quinquies et 11 de la loi du 13 juillet 1983) et même une forme de discrimination dans la loi du 27 mai 2008. Qu'il s'agisse de harcèlement ou de discrimination, la victime déclarée doit seulement présenter des éléments susceptibles d'en faire présumer l'existence, à charge pour l'employeur de démontrer qu'il a agi avec des considérations qui sont étrangères à tout harcèlement (CE n° 298348 Mme P du 30 octobre 2009 pour la discrimination et CE n° 321225 Mme B du 11 juillet 2011).

Selon l'agent, ses compétences professionnelles ont été mises en cause, son travail dénigré, et il a dû quitter ses fonctions de responsable, des rapports des 19 décembre 2018 et 11 octobre 2019 listant des négligences qui en auraient compromis le fonctionnement. S'y ajoutent des échanges difficiles avec sa hiérarchie, chaque tâche deve-

nant source de reproches et l'agent devant justifier toutes ses décisions. À plusieurs reprises, sa supérieure prend contact avec les agents sous sa responsabilité sans l'avertir.

Une faute justifiant une réparation

Pourtant, jusqu'en 2018 inclus, ses évaluations sont toujours excellentes, son savoir-faire et sa manière de servir considérés comme très bons, sa rigueur, l'organisation de son travail, son esprit d'équipe et d'entraide et ses relations hiérarchiques jugés excellents. Un audit de septembre 2018 ne relève pas de négligences, souligne au contraire la bonne cohésion d'équipe, l'équilibre entre l'effectif et la charge de travail et le bon accueil du public. Il recommande seulement de réviser les fiches de poste obsolètes, de développer le réseau informatique ou des réunions mensuelles avec le responsable du service de la vie associative.

En revanche, il est indéniable que ses responsables ont mal perçu l'article de presse qui ferait peser un doute sur la compatibilité entre son poste de responsable et ses convictions politiques, une situation à l'origine de sa réaffectation.

Pour la Défenseure des droits, ces éléments permettent de présumer l'existence d'une discrimination. La commune reconnaît en avril 2020 que ces activités politiques sont connues de tous dès 2012, mais conteste avoir voulu entraver sa carrière et que seules ses insuffisances ont justifié son départ. Mais si l'employeur affirme s'être fondé sur des faits objectifs, il n'apporte aucun élément établissant l'existence de difficultés avant le 19 décembre 2018, et les reproches ne sont pas établis avec certitude par le dossier ou pas suffisamment graves pour justifier une réaffectation. Il ne conteste pas non plus l'avis de son responsable estimant que ses opinions politiques ne sont pas compatibles avec le poste de responsable de la maison des associations, confirmant que ses opinions ont été prises en compte dans la décision de le muter. La commune ne renverse donc pas la présomption de discrimination, la décision de mutation est illégale, donc fautive puisque fondée sur des motifs discriminatoires (CE n° 373893 Pôle emploi du 15 avril 2015).

Par ailleurs, compte tenu du caractère humiliant et dégradant du traitement subi par le fonctionnaire depuis décembre 2018, la Défenseure des droits retient un harcèlement discriminatoire justifiant une réparation intégrale de ses préjudices (CE n° 321225 précité).

À retenir : la Défenseure des droits recommande donc la suppression des rapports établis contre l'agent, la recherche d'une affectation comparable, par ses responsabilités et sa rémunération, à son poste antérieur, et une juste réparation de son préjudice moral.

Défenseur des droits n° 2020-226 du 19 novembre 2020.

Indemnité inflation, commission consultative paritaire unique et maladie grave de l'enfant : les 3 derniers aménagements de l'année 2021

En cette fin d'année, 3 textes instaurent une indemnité inflation tenant compte de l'augmentation du prix de l'énergie pour les faibles revenus, fusionnent les 3 commissions consultatives paritaires des contractuels en une commission unique, et octroient une autorisation d'absence aux parents confrontés à l'annonce d'une maladie chronique ou d'un cancer de leur enfant.

L'indemnité inflation

■ La loi de finances rectificative pour 2021 (n° 2021-1549 du 1^{er} décembre 2021, article 13) attribue une aide exceptionnelle de 100 euros à toute personne d'au moins 16 ans résidant régulièrement en métropole, dans un département d'outre-mer, à Mayotte et Saint-Pierre-et-Miquelon. Ses ressources doivent le rendre particulièrement vulnérable à la hausse du coût de la vie prévue pour le dernier trimestre 2021.

Selon un décret du 11 décembre, elle doit avoir perçu, du 1^{er} janvier au 31 octobre 2021, une rémunération (primes incluses) inférieure à 26 000 € bruts.

Si l'agent n'a pas été employé sur toute la période, elle est réduite à due proportion, sans pouvoir être inférieure à 2 600 € bruts. Le plafond de 26 000 € n'est pas proratisé en cas d'emploi à temps partiel ou temps non complet.

Attention : il n'est pas tenu compte des abattements pour frais professionnels, et si les cotisations sont calculées sur des bases forfaitaires, la rémunération retenue correspond à ces bases.

Cette aide, incessible et insaisissable, est à la charge de l'Etat et versée en une fois par l'(ancien) employeur, au plus tard le 28 février 2022. Les personnes qui ne l'auraient alors pas perçue pourront la demander à l'employeur, tenu de la payer dans les 30 jours, après vérification de l'éligibilité. D'éventuelles aides indues seront reversées à l'Etat.

L'employeur de l'agent en octobre 2021 supporte l'aide, indépendamment d'absences, quel qu'en soit le motif, sauf résultant d'un congé parental à temps complet la totalité du mois.

Outre les fonctionnaires, elle est versée automatiquement aux agents en CDI ou CDD d'au moins un mois, au titre d'un ou de plusieurs contrats dont la durée cumulée atteint au moins 20 heures en octobre 2021 ou, en l'absence de durée horaire, au moins trois jours.

Pour les CDD en deçà de cette durée, elle est versée à la demande des bénéficiaires. Il en va de même des agents en disponibilité, engagés pour une tâche précise, ponctuelle, et limitée à l'exécution d'actes déterminés (les vacataires) ou rémunérés au titre d'une activité accessoire (cumul d'activité).

L'aide bénéficie aux personnes en congé parental à temps complet tout le mois d'octobre et non bénéficiaires de la prestation partagée d'éducation de l'enfant à taux plein,

aux titulaires d'une pension d'invalidité (de veuf ou veuve) inférieure à 2 000 euros nets mensuels, de retraite, et aux demandeurs d'emplois avec le même seuil (qui, le 31 octobre 2021, sont tenus d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi sans avoir exercé d'activité professionnelle en octobre, sont malades, accidentés ou en formation rémunérée). Selon le cas, l'employeur (en auto-assurance), Pôle emploi, la région ou l'Agence de services et de paiement en supporte la charge.

Le cas des employeurs multiples

Si l'agent peut bénéficier de l'aide de plusieurs employeurs, elle est versée :

- par celui auprès duquel il est toujours employé à la date du versement ou, s'il est toujours employé par plusieurs employeurs, avec lequel la relation de travail a commencé le plus tôt ;
- avec lequel il a eu, au cours du mois d'octobre 2021, le contrat de travail dont la durée était la plus importante lorsque la relation de travail avec l'ensemble de ces employeurs a été interrompue ou, lorsque les durées étaient identiques, par celui avec lequel la relation de travail s'est terminée en dernier.

L'agent informe les autres employeurs susceptibles de lui verser l'aide, le décret prévoyant qu'ils ne peuvent pas être tenus pour responsables d'un versement à tort pour défaut d'information.

Les sommes versées par les payeurs sont intégralement remboursées par l'Etat (qui a versé à l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale 3 milliards d'euros de compensation par imputation sur les cotisations et contributions sociales).

Attention : l'employeur déclare les sommes versées à l'agent selon les mêmes modalités que les autres rémunérations, via la déclaration sociale nominative (DSN), et déduit les montants des sommes dues aux URSSAF à la plus prochaine échéance suivant le versement, après application de toute autre exonération totale ou partielle. Si le montant des cotisations et contributions dues est inférieur au montant à déduire, l'imputation s'effectue sur les échéances suivantes.

L'aide n'est pas soumise à impôt ni à contributions, (sociale généralisée -CSG-, articles L. 136-1 et suivants du code de la sécurité sociale, ou pour remboursement de la dette sociale -CRDS-, ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996).

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

Elle n'est pas davantage retenue dans le calcul des revenus et ressources ouvrant droit aux allocations, prestations et avantages contributifs ou non contributifs, ni pour déterminer leur montant.

L'aménagement des commissions consultatives paritaires

Les agents contractuels bénéficient de commissions consultatives paritaires (CCP) par catégories A, B et C (décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016). La loi de transformation de la fonction publique (n° 2019-828 du 6 août 2019, article 94) a supprimé cette distinction avec le renouvellement général des instances le 8 décembre 2022 et les conseils de discipline de recours, quel que soit le statut des agents (article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Un décret du 10 décembre supprime le rattachement de chaque contractuel à l'une des 3 catégories et donc la nécessité de disposer d'une CCP par catégorie, pour y substituer une commission unique, quel que soit son niveau hiérarchique.

Attention : pour autant, son effectif n'est pas modifié, entre un représentant titulaire à moins de 11 agents, et 8 titulaires à partir de 1 000 agents.

Comme dans les autres instances de consultation, si un représentant du personnel est en congé pour maternité ou adoption, il est remplacé temporairement par son suppléant s'il est titulaire, et par le premier candidat non élu de la même liste pour un suppléant.

En matière d'élection, peuvent voter les agents en CDI, bénéficiaires depuis au moins 2 mois d'un CDD de 6 mois au moins ou d'un contrat reconduit sans interruption depuis au moins 6 mois.

Au moment de la répartition des postes, le texte précise, en cas de listes communes à plusieurs organisations syndicales, que la répartition des suffrages s'effectue sur la base rendue publique par les organisations lors du dépôt des candidatures et, à défaut d'indication, à parts égales entre elles. La répartition est mentionnée sur les listes affichées.

Un aménagement des compétences

Sans revenir sur sa saisine en cas de licenciement postérieur à la période d'essai, l'exception prévue pour les emplois de direction à recrutement direct (article 47 de la loi), les collaborateurs de cabinet (article 110 de la loi), est complétée des collaborateurs de groupe (article 110-1 de la loi).

Si le texte préserve également la saisine en cas de non-renouvellement du contrat d'une personne investie d'un mandat syndical et le licenciement pour inaptitude physique définitive de l'agent, disparaît l'obligation de porter à la connaissance de la CCP les motifs empêchant le reclassement de l'agent inapte.

Il ajoute, en revanche, le refus d'un congé de formation syndicale ou au titre de la qualité de représentant du per-

sonnel au sein de la formation spécialisée du comité social territorial et le double refus d'une formation (hors compte personnel de formation).

S'agissant de la saisine à la demande de l'agent, le texte reprend les refus et les litiges sur le temps partiel et la contestation de l'entretien professionnel. Il introduit le refus d'une demande de mobilisation du compte personnel de formation, préserve celui opposé à une demande initiale ou un renouvellement de télétravail et son interruption par l'employeur, mais introduit le refus d'une demande au titre du compte épargne-temps.

S'agissant du fonctionnement de la CCP, comme dans les autres instances, si un membre quitte la séance, il est remplacé de plein droit par un suppléant et, à défaut, peut donner délégation à un autre membre de la CCP pour voter, un membre ne pouvant recevoir qu'une délégation de vote.

En matière disciplinaire, par le jeu de la fusion des 3 catégories, le texte supprime toute référence à la catégorie supérieure pour la procédure de tirage au sort, requise si le nombre de représentants du personnel est inférieur à deux. Elle reste réalisée par le président du conseil, un magistrat administratif, qui reste également compétent pour tirer au sort des représentants du personnel lorsque l'agent contractuel poursuivi occupe un emploi fonctionnel à recrutement direct.

Avec la disparition du conseil de discipline de recours, le texte mentionne simplement que le tirage au sort s'effectue sur une liste comportant le nom de tous les agents occupant ces emplois dans la région. Disparaissent l'ensemble des dispositions sur le conseil de discipline de recours.

L'essentiel du texte, c'est-à-dire les dispositions concernant la fusion des commissions consultatives et les élections, entreront en vigueur en vue du renouvellement général du 8 décembre 2022, que les employeurs commencent à préparer.

Les autres dispositions, notamment celles sur les compétences, sont entrées en vigueur le 13 décembre 2021.

Les autorisations d'absence pour maladie de l'enfant

Enfin, le régime des autorisations d'absence liées à la parentalité est aménagé : une loi du 17 décembre visant à l'accompagnement des enfants atteints de pathologies chroniques ou de cancers institue une autorisation d'absence liée à l'annonce d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez l'enfant. Dans les entreprises, ce congé est d'au moins 2 jours (articles L. 3142-1 et 4 du code du travail) et pourrait donc être transposé par décret au secteur public. Ces dispositions se combinent dans le secteur scolaire à une réunion fixant les modalités de mise en œuvre du projet d'accueil individualisé de l'enfant dans les 21 jours de l'annonce du diagnostic (article L. 351-5 du code de l'éducation).

Décret n° 2021-1623 du 11 décembre 2021 et décret n° 2021-1624 du 10 décembre 2021 (JO du 12 décembre). Loi n° 2021-1678 du 17 décembre 2021 (JO du 18 décembre).

UNE ABSENCE RÉELLE D'AFFECTATION PENDANT 4 ANS CONSTITUE UN HARCÈLEMENT

■ **Aucun agent ne doit subir d'agissements répétés de harcèlement moral 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** (article 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Rappel : l'agent qui s'en estime victime doit présenter des éléments de fait susceptibles d'en faire présumer l'existence, à charge pour l'employeur de démontrer qu'il a agi avec des considérations qui y sont étrangères (CE n° 321225 Mme M du 11 juillet 2011).

Par ailleurs, tout agent public bénéficie d'une protection de la collectivité qui l'emploie à la date des faits en cause, notamment contre des agissements constitutifs de harcèlement, laquelle doit réparer le préjudice qui en est résulté, sauf faute personnelle de l'agent (article 11 de la loi).

Cette protection est impérative pour l'employeur, et il ne peut y déroger que pour des motifs d'intérêt général. Elle a non seulement pour objet de faire cesser les attaques, mais également d'assurer une réparation adéquate des torts subis par l'agent. Elle peut notamment conduire à l'assister dans les poursuites judiciaires qu'il entreprend pour se défendre, mais l'employeur reste juge des mesures adéquates compte tenu des circonstances.

Un ingénieur en chef du conseil régional conteste le refus opposé le 28 février 2017 à sa demande de protection. Depuis son affectation à l'unité des lycées, à son retour de détachement en mai 2013, il s'estime victime de l'hostilité constante de son supérieur. Il fait valoir une situation d'isolement géographique, seul dans une pièce servant de débaras devant laquelle est installée une caméra de télésurveillance début 2016. Il affirme ne pas disposer de badges pour accéder au bâtiment ni à la cantine, et avoir été privé de toute mission professionnelle de son niveau pendant 4 ans, période durant laquelle il n'est d'ailleurs pas évalué. Il indique n'avoir accès ni aux photocopieurs, ni aux voitures de service, n'être pas convoqué aux réunions de travail puisqu'il ne figure ni sur les listes de diffusion du courrier électronique, ni sur le portail du conseil régional répertoriant l'ensemble des agents. Cette situation aurait même perduré avec l'arrivée du successeur de son responsable en 2014.

L'absence de contestation sérieuse

Il fournit à l'appui de ses affirmations des échanges de courriels, des documents internes au service, des copies d'écran, des photographies, ses 8 courriers d'alerte à la présidence de la région entre 2013 et 2015. S'y ajoutent sa lettre au procureur en juin 2015 pour harcèlement, un procès-verbal d'audition par les services de police et un dépôt de plainte en mars 2017, les 4 courriers et courriels d'un syndicat de la région à la présidente et au directeur délégué au personnel. Cette situation a fortement altéré sa santé physique et mentale, comme le montrent de nombreux arrêts de travail entre 2015 et 2017, dont un grand nombre évoquent un syndrome anxio-dépressif réactionnel, un climat et une situation professionnelle délétères justifiant un traitement anxiolytique.

Face à cette présomption, la région affirme simplement que les griefs invoqués par l'agent ne concernent que des faits imputables à son ancien supérieur et aux difficultés relationnelles qu'il entretenait avec lui, et au fait que l'ingénieur ne souhaitait pas occuper le poste vacant qui lui a été confié. S'y ajouteraient des dysfonctionnements administratifs et un manque d'implication de l'intéressé qui, combiné à ses absences, l'a rendu responsable de son oisiveté forcée. Mais elle n'apporte aucun élément justifiant les agissements évoqués par l'agent, notamment son confinement dans des locaux inappropriés et l'absence de toute mission sérieuse correspondant à ses compétences pendant 4 ans.

À noter : l'agent fournit ainsi un faisceau d'indices suffisamment probants pour permettre de considérer comme au moins plausible l'existence d'un harcèlement moral de ses supérieurs, et c'est à tort que la présidente de la région lui a refusé la protection fonctionnelle.

S'agissant de son préjudice, toute requête en réparation devant le juge doit être précédée d'un refus de l'employeur de répondre favorablement à la demande de l'agent (article R. 421-1 du code de justice administrative). En son absence, la cour rejette logiquement les 9 000 € réclamés par l'ingénieur.

CAA Paris n° 19PA00828 M. A du 31 mars 2021.

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

Un nouveau code général de la fonction publique au 1er mars 2022

En 2022, un nouveau code général de la fonction publique (CGFP) intéressera au premier chef l'ensemble du personnel de la fonction publique et notamment les managers. Cette nouvelle codification, qui entrera en vigueur le 1er mars 2022, regroupe l'ensemble des dispositions législatives applicables aux agents publics, titulaires comme contractuels, des trois versants de la fonction publique (FPE, FPH et FPT). Rappelons que le droit de la fonction publique est désormais codifié selon une logique de ressources humaines, bien utile aux managers, et non plus organisé par fonction publique, comme le sont les titres actuels du statut général.

La partie législative s'ouvre par des dispositions préliminaires (art. L. 1 à L. 9) et est subdivisée en huit livres :

- livre Ier - Droits, obligations et protections (art. L. 111-1 et svts)
 - livre II - Exercice du droit syndical et dialogue social (art. L. 211-1 et svts)
 - livre III - Recrutement (art. L. 311-1 et svts)
 - livre IV - Principes d'organisation et de gestion des ressources humaines (art. L. 411-1 et svts)
 - livre V - Carrière et parcours professionnels (art. L. 511-1 et svts)
 - livre VI - Temps de travail et congés (art. L. 611-1 et svts)
 - livre VII - Rémunération et action sociale (art. L. 711-1 et svts)
 - livre VIII - Prévention et protection en matière de santé et de sécurité au travail (art. L. 811-1 et svts)
- Ordonnance du 24/11/2021 n° 2021-1518.

RECRUTER UN MANAGEUR EN PRIVILÉGIANT LES COMPÉTENCES HUMAINES

En ce début d'année, avec la mise en œuvre des nouveaux projets, nombreux sont les décideurs locaux qui vont procéder au recrutement de leur(s) futur(s) manager(s). Si, durant des décennies, les compétences d'un manager étaient seulement évaluées sous l'angle des aptitudes techniques, dénommées « hard skills », il en est tout autrement aujourd'hui. Les « soft skills » ont en effet pris une place accrue. Assimilé aux qualités humaines et personnelles, le terme « soft skills » désigne les compétences comportementales, qui ont souvent été mises de côté dans les écoles au profit des compétences techniques.

Aujourd'hui, la maîtrise technique et le savoir-faire ne suffisent plus, d'autres qualités sont requises. Un bon manager, conscient de l'inquiétude que peut engendrer son arrivée dans une nouvelle organisation, doit pouvoir rassurer l'employeur sur sa capacité à comprendre les enjeux, s'adapter rapidement et maîtriser la situation sans bouleverser trop brutalement l'organisation ni les équipes. À son niveau, la communication et l'écoute sont centrales, tout comme la gestion du stress et la prise de décision.

Les principales compétences comportementales utiles aux managers :

- La résolution des problèmes : aptitude à la prise de décision
- La confiance : confiance en soi et en son équipe
- L'intelligence émotionnelle : savoir gérer ses émotions
- L'empathie : comprendre les raisons et l'expérience de l'autre
- La communication : être précis, concis et clair
- La gestion du temps : être organisé
- La gestion du stress : maîtrise de soi
- La créativité : favoriser l'émergence de nouvelles idées
- L'esprit d'entreprendre : être acteur et non spectateur
- L'audace : oser en sortant des « sentiers battus »
- La motivation : donner du sens
- La vision : définir un objectif et la façon de l'atteindre
- La présence : savoir se rendre disponible
- Le collectif : construire et animer une équipe.

La cybersécurité : un enjeu pour les managers

Les confinements successifs et le développement du télétravail ont démultiplié les échanges numériques et, en conséquence, la menace cyber s'est intensifiée, avec des attaques plus nombreuses, plus sophistiquées et plus redoutables.

Or, 85 % des cyberattaques à l'échelle mondiale prennent appui sur des failles humaines. Il suffit qu'un seul collaborateur clique sur un lien dans un email ou ouvre une pièce jointe malveillante pour que les attaquants s'infiltrerent au sein du système d'information et causent de lourds dégâts avec des impacts très dommageables pour la collectivité et les collaborateurs, les laissant découragés car leur travail aura été détruit.

Mettre en œuvre une solide sécurité numérique passe par la sensibilisation de tous et l'organisation de formations du type « comment anticiper et gérer une crise cyber », par des exercices de simulation.

Afin d'aider les décideurs et managers dans cette stratégie d'anticipation, l'ANSSI a édité plusieurs guides.

www.ssi.gouv.fr/guide/securite-numerique-des-collectivites-territoriales-lessentiel-de-la-reglementation/

Retour au télétravail dans les collectivités territoriales

Les employeurs territoriaux sont vivement incités par Amélie de Montchalin, ministre de la Fonction et de la transformation publiques, à imposer, à compter du 3 janvier 2022 et pour une durée de trois semaines, trois jours de télétravail aux agents dont les fonctions le permettent, et sous réserve des nécessités de service. Les agents qui le peuvent devront être incités à réaliser 4 jours de télétravail. La ministre invite par ailleurs les employeurs territoriaux qui autorisent ce mode d'organisation à veiller au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des agents en télétravail.

Indemnisation :

Conformément à l'accord-cadre du 13 juillet 2021, lorsque l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de son établissement public a institué le forfait télétravail, l'indemnisation s'applique en cas de télétravail contraint. Ainsi, en vertu du décret et de l'arrêté du 26 août 2021, cette indemnisation s'élève à 2,5 euros par jour télétravaillé et demeure plafonnée à 220 euros par an.

Lien vers l'accord-cadre relatif au télétravail du 13 juillet 2021 : www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Espace_Presse/Montchalin/20210713_Accord_relatif_mise_%C5%93uvre_teletravail_fonction_publique.pdf

Indemnité « inflation » : les logiciels de paie doivent être paramétrés avant la mi-janvier 2022

Le versement par les employeurs publics de l'indemnité « inflation », s'élevant à 100 euros nets, aux agents percevant une rémunération de moins de 2 000 euros nets par mois, doit intervenir au plus tard le 28 février 2022.

Cette indemnité à la charge de l'État sera remboursée par l'URSSAF dès son versement, lors du paiement des cotisations sociales sur les rémunérations du même mois. En cas de montant supérieur à celui des cotisations dues, l'excédent sera soit imputé sur des échéances ultérieures, soit remboursé directement. Au préalable, il est indispensable que les logiciels de paie soient paramétrés d'ici la mi-janvier 2022.

Comment prévenir la fatigue liée aux réunions Zoom

Dans une étude* publiée le mois dernier, Ronan Le Gleut, sénateur, alerte sur les conséquences du télétravail et notamment la « zoom fatigue ». La pandémie a fait basculer la vie économique et professionnelle sur les plateformes de visioconférence et a accéléré une tendance de fond, liée aux mutations du travail : développement des outils numériques et dématérialisation des échanges.

Aujourd'hui, le travail hybride apparaît évident et il n'y aura vraisemblablement pas de retour à la situation d'avant-crise : l'essor de la visioconférence est bien une tendance de fond présentant des avantages multiples qui, pour une large part, se confondent avec ceux du télétravail et du travail « hybride » : moins de déplacements (quotidiens ou longue distance), donc moins de contraintes pour les salariés et moins de coûts pour les entreprises (loyers, etc.). L'impact sur l'environnement est aussi très favorable. Dans son étude sur les effets rebond induits par le télétravail, l'Ademe a montré que l'effet négatif était très léger (+ 2,6 kg de CO₂ par an pour chaque jour de télétravail par semaine) au regard de l'effet principal lié à la baisse des trajets domicile-travail (- 271 kg de CO₂).

Enfin, et contrairement à une idée largement répandue au début de la crise, ni la visioconférence, ni le télétravail, ne semblent diminuer la productivité, bien au contraire.

Pour autant, la visioconférence est loin de ne présenter que des avantages. La « Zoom fatigue » en est l'exemple. Il s'agit d'un phénomène d'épuisement qui est rapidement apparu avec l'enchaînement des réunions en visioconférence. Ainsi, il a été constaté que la fatigue augmente à partir de 30 à 40 minutes, et des comportements typiques du stress ou du surmenage surviennent au bout de deux heures. Au-delà de la visioconférence en tant que telle, c'est l'enchaînement des réunions les unes à la suite des autres, souvent sans temps de pause, qui est épuisant.

Pour atténuer cette fatigue, des recommandations de bon sens sont formulées, comme masquer sa propre image pour éviter « l'anxiété du miroir », réduire l'interface et/ou s'éloigner de l'écran pour simuler une distance « normale », bouger régulièrement, quitte à couper sa caméra un court moment, désactiver les notifications et autres sources de distraction et, bien sûr, faire des pauses régulières. Toutefois, l'essentiel se joue au niveau des organisations et relève donc de la responsabilité des managers : fixer les règles, prévoir des temps de pause, voire sanctuariser une journée entière par semaine, et limiter la durée des réunions. Surtout, « organiser une Visio » ne doit pas devenir un réflexe comparable à la « réunionnite » du monde physique, avec ses ordres du jour trop vagues, ses exposés trop ennuyeux et ses participants trop nombreux. Il faut au contraire se demander, à chaque fois, s'il n'y aurait pas une meilleure manière de faire : un appel téléphonique, une visioconférence restreinte ou tout simplement le choix de la collaboration asynchrone (document partagé, groupe de discussion sur Slack, etc.), devenue, grâce à la technologie, incomparablement plus efficace que par le passé.

* Note n° 28 - *Les outils de visioconférence : risques et opportunités* - Ronan Le Gleut, sénateur, décembre 2021.

Covid : actualisation de la FAQ Fonction Publique Territoriale

La foire aux questions/réponses relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid a été mise à jour au 29 décembre 2021 (www.collectivites-locales.gouv.fr/files/Covid-19/2021.12.29%20FAQ%20FPT.pdf)

NB : les informations contenues dans la présente FAQ sont susceptibles d'évoluer en fonction des décisions prises au niveau national au regard de l'évolution de la situation sanitaire.