

# 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 GOUVERNEMENT VEUT RENFORCER LA PROTECTION DES AGENTS ET LA RECONNAISSANCE DE LEUR TRAVAIL

Le 1er septembre, devant les élèves de l'Institut régional d'administration (IRA) de Lyon, Stanislas Guerini, ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, a annoncé un plan de protection des agents publics après les dégradations de mairies, de bibliothèques, d'universités, de commissariats ou de tribunaux, suite aux émeutes de juin et juillet derniers. Il entend améliorer leur « protection physique », renforcer la protection fonctionnelle, les dispositifs d'alerte et les accompagnements.

En outre, estimant qu'elle passe aussi par l'amélioration des conditions de travail, le gouvernement veut renforcer la prévention des comportements addictifs dans l'ensemble des écoles du service public, pour en faire des campus sans tabac.

Stanislas Guerini a aussi rappelé les deux mesures de lutte contre l'inflation : la prime de pouvoir d'achat, versée sur délibération locale aux agents dont la rémunération est inférieure à 3 250 euros bruts mensuels (le projet sera examiné par le CSFPT le 20 septembre), et l'attribution de 5 points d'indice majoré au 1er janvier 2024.

Concernant la réforme de la fonction publique, il se fixe pour objectif de lever certains blocages ou archaïsmes empêchant les employeurs de reconnaître les agents les plus engagés et d'encourager le développement des compétences.

Certains encadrements des avancements de grade pourraient-ils alors être levés ? L'idée, réaffirmée par le ministre, de mieux rémunérer les salariés les plus performants, passe essentiellement par le régime indemnitaire et la place que les employeurs souhaitent donner à la manière de servir et à l'engagement professionnel. Quant à son souhait de favoriser la mobilité avec le secteur privé, il s'inscrit dans une ligne défendue par le Président de la République dès le début du premier quinquennat, qui avait donné lieu en 2018 à une valorisation de la disponibilité dans des conditions proches de celles du détachement, avant une augmentation significative des dispositifs de formation personnelle, notamment, le compte personnel de formation et, tout récemment, l'accompagnement des agents dans la construction de leur parcours professionnel par les centres de gestion ou les employeurs non affiliés.

Source Maire info.

12 SEPTEMBRE 2023  
N° 1826

## ORGANISATION DU SERVICE

La délégation de signature est encadrée.....p 2

## INDEMNITÉS

La revalorisation de l'indemnité de suivi et d'orientation.....p 3

## CONGÉS ANNUELS

L'extension du don de jours de repos en faveur des sapeurs-pompiers volontaires .....p 4

## MANAGEMENT

Du manager autoritaire au manager facilitateur .....p 5

## FRAIS DE TRANSPORT

Le remboursement à 75 % des abonnements de transport domicile-travail .....p 6

## RESPONSABILITÉ

L'absence de harcèlement n'exclut pas la responsabilité de l'employeur au titre de l'hygiène et de la sécurité.....p 7

## NBI

Le régime indemnitaire ne peut pas se substituer à la NBI .....p 8

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Au moment de l'entrée en fonctions, l'employeur doit fournir à l'agent une liste d'informations .....p 9,10



## L'exercice du droit de grève dans les communes de moins de 10 000 habitants

La cessation concertée du travail doit être précédée d'un préavis émanant d'une organisation syndicale représentative au niveau national. Par dérogation, cette règle ne s'applique toutefois pas aux agents des communes de moins de 10 000 habitants (article L. 114-2 CGFP). D'une manière générale, il convient de rappeler que les chefs de service peuvent, sous le contrôle du juge administratif, réglementer le droit de grève des fonctionnaires afin de concilier le droit de grève avec le principe de continuité du service public. Le Conseil d'Etat considère qu'« il appartient au maire, responsable du fonctionnement des services communaux, de prévoir, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, la nature et l'étendue des limites qui doivent être apportées au droit de grève en vue d'éviter un usage abusif ou contraire aux nécessités de l'ordre et de la sécurité publique » (CE, Ass, décision du 7 juillet 1950 n° 01645 « Dehaene », CE, décision du 9 juillet 1965 n° 58778 et n° 58779 « Pouzenc »). Réponse à QE n° 05027 de L. Garnier (Loire-Atlantique - Les Républicains) - JO Sénat du 24/08/2023 - page 5069.

### FORMATION

## Un arrêté du 1er août précise les modalités d'actions de formation et d'accompagnement personnalisé des agents publics

Les actions de formation peuvent être organisées en présentiel ou à distance et un accompagnement personnalisé des agents est institué avec le bilan de parcours professionnel. Ce bilan peut prendre la forme de séances de travail collectives ou, le cas échéant, selon la situation de l'agent, d'entretiens individuels. Il est réalisé en présentiel ou à distance, sur le temps de service de l'agent.

Arrêté du 1er août 2023 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics - JORF n° 0189 du 17 août 2023 - Texte n° 40.

## LA DÉLÉGATION DE SIGNATURE EST ENCADRÉE

■ Le maire peut donner, sous sa surveillance et sa responsabilité, par arrêté, délégation de signature au directeur général des services et au directeur général adjoint des services de mairie, au directeur général et au directeur des services techniques, et, enfin, aux responsables de services communaux. **Cette délégation de signature n'est directement applicable qu'aux champs de compétences propres du maire.**

Dans la mesure où il ne saurait y avoir de délégation en l'absence de texte le prévoyant explicitement (CE, 25 fév. 1949, Roncin, Lebon 92), un maire n'a pas la possibilité de déléguer sa signature à un agent de la commune dont la qualité n'est pas mentionnée à l'article L. 2122-19. De même, les subdélégations ne peuvent, par principe, être admises que lorsqu'elles sont rendues possibles par un texte (CE, 12 décembre 1969, Sieur André, n° 63431, n° 63436, n° 63625). Le maire peut ainsi subdéléguer sa signature aux adjoints et aux conseillers municipaux dans les domaines de compétence qui lui ont été préalablement délégués par le conseil municipal, à moins que ce dernier s'y soit opposé. Il lui est également possible de subdéléguer aux agents municipaux mentionnés à l'article L. 2122-19 du CGCT sa signature dans les matières pour lesquelles le conseil municipal lui a donné délégation de pouvoir, mais uniquement sur le fondement d'une autorisation expresse dudit conseil (réponse à la question écrite n° 12656 du sénateur Daniel Reiner, JO Sénat 14/05/2015, page 1141).

Certaines délégations particulières peuvent être données aux autres agents de la commune dans plusieurs matières, comme le prévoient par exemple les articles R. 2122-8 (pour certaines attributions relatives aux registres municipaux ou aux mandats de paiements), R. 2122-9 (pour certains élus ou fonctionnaires des caisses des écoles) et R. 2122-10 (tout ou partie de ses fonctions liées à l'état civil) du CGCT, ou encore l'article L. 423-1 du code de l'urbanisme (instruction des dossiers d'autorisation ou de déclaration d'urbanisme).

La délégation de signature s'apparente à une mesure d'organisation interne du service permettant à l'autorité administrative de se décharger de certaines tâches, sans qu'elle soit dessaisie de ses pouvoirs. En effet, l'autorité délégante conserve pleinement sa compétence dans les matières qui font l'objet de la délégation de signature (réponse à la question écrite n° 12074 du député Alain Jonemann, JO AN 24 avril 1989, p. 3029). La délégation de signature s'exerce ainsi sous le contrôle et la responsabilité du délégant qui peut intervenir à tout moment dans les affaires déléguées. La délégation de signature est donnée intuitu personae, la décision de délégation étant nominative. Dès lors, la délégation de signature prend fin lorsque le délégant ou le délégataire cesse ses fonctions.

Enfin, le délégataire agit et prend les décisions au nom du délégant (réponse à la question écrite n° 10284 du sénateur Aubert Garcia, JO Sénat 4 mai 1995, p. 1046). Si, du point de vue du contentieux administratif, le maire est toujours responsable des décisions prises par le délégataire, ce n'est pas nécessairement le cas en matière pénale, car « nul n'est responsable pénalement que de son propre fait » (article 121-1 du code pénal). La doctrine précise, à cet égard, que sont notamment pris en compte, dans la détermination de la personne responsable, l'étendue de la délégation, ses effets, l'autonomie et les moyens laissés au délégataire.

Réponse à QE n° 05987 de M. Jean Louis Masson (Moselle - NI) - JO Sénat du 24/08/2023 - page 5075.

## UN COMPORTEMENT VIOLENT ENVERS UN SUPÉRIEUR JUSTIFIE UNE RÉVOCACTION

■ Le directeur du centre hospitalier révoque un agent, le 3 juin 2019, en raison d'un comportement violent envers son supérieur.

Toute faute du fonctionnaire, dans ou à l'occasion des fonctions, l'expose à une sanction sans préjudice de peines pénales (article L. 530-1 du code général de la fonction publique). Organisées en quatre groupes, elles vont de l'avertissement à la révocation (article L. 533-1). Le juge (comme d'ailleurs l'employeur) vérifie si les faits reprochés, dûment établis, constituent des manquements professionnels, sont de nature à justifier une sanction, et la proportionnalité de cette dernière à la gravité des fautes commises.

Le 13 avril 2017, le juge de proximité déclare le fonctionnaire coupable de violences n'ayant pas entraîné d'incapacité de travail, survenues le 17 juin 2016, à l'encontre de son supérieur. Les témoignages de 2 agents présents confirment qu'après des propos insultants, l'agent menace puis inflige un coup de poing à son responsable.

**À noter :** il explique son geste par un caractère hypersensible et impulsif, mais rien ne montre qu'il souffrait, au moment des faits, d'une pathologie ou de troubles qui l'auraient privé de toute capacité de discernement. Il ne peut pas soutenir que son état mental, pour lequel à la même date il ne fait nullement l'objet d'un suivi médical, fait obstacle à ce qu'il puisse être regardé comme responsable de ses actes. Son comportement justifie bien une sanction.

Le dossier révèle une incapacité à travailler en équipe et à respecter ses supérieurs, des reproches régulièrement faits depuis 2009 lors de ses évaluations. En février 2013, il est déjà exclu pour 3 mois dont 2 avec sursis en raison de menaces à l'adresse du directeur des services économiques et logistiques. Ses relations sont donc conflictuelles avec ses différents responsables et nullement liées à une réaction contre une situation de harcèlement.

Le certificat d'un psychologue établi à partir de ses seules affirmations n'est pas corroboré par les psychiatres qui l'ont examiné et ne saurait établir l'existence d'un tel harcèlement.

Au demeurant, son employeur n'est pas resté inactif, le changeant de poste en 2014 en raison de ses difficultés relationnelles, puis mettant en place un accompagnement individuel par une société extérieure et, en avril 2016, un projet de formation.

Dans ce contexte, le prononcé d'une révocation n'apparaît pas disproportionné.

CAA Lyon n° 19LY04691 M. B du 30 septembre 2021.

### Le conseil du manager : ne pas entrer en compétition avec ses collaborateurs

Pour éviter tout manque de respect de la part d'un collaborateur, le manager doit éviter de tomber dans un rapport de force. Par exemple, si un collaborateur cherche à faire valoir ses compétences sur une tâche face à son manager, il est déconseillé d'entrer en compétition, par fierté ou parce que l'on considère que le rôle du manager est de montrer sa supériorité. Il est naturel que des collaborateurs soient plus compétents que leur manager sur des tâches qu'ils réalisent au quotidien. Il appartient au manager de ne pas tomber dans ce piège pour éviter les risques de conflits. Au contraire, reconnaître la compétence d'un collaborateur est un acte managérial fort qui ne peut que favoriser le respect mutuel.

## La revalorisation de l'indemnité de suivi et d'orientation

Le corps des professeurs certifiés constitue la référence indemnitaire des cadres d'emplois des professeurs et assistants territoriaux d'enseignement artistique (décret n° 91-875 du 6 septembre 1991) permettant aux assemblées d'instituer leur régime indemnitaire.

Il repose notamment sur une indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISO) comprenant une part fixe à laquelle peut s'ajouter une part modulable (décret n° 93-55 du 15 janvier 1993) et, par le jeu d'un décret du 19 juillet 2023, une part fonctionnelle correspondant à l'exercice des missions complémentaires d'enseignement ou pédagogiques en présence des élèves, et d'accompagnement ou d'innovation pédagogique en cours de l'année scolaire, transposant ainsi le « pacte enseignant » visant à mieux les rémunérer en contrepartie de missions complémentaires portant sur des activités pédagogiques en présence des élèves, ou portant sur le fonctionnement des établissements et les projets des équipes.

**Un arrêté du 19 juillet 2023 revalorise au 1er septembre la part fixe de l'ISO, à 2 550 € (contre 1 213,56 €), la part modulable étant désormais de 1 497,84 € au plus (contre 1 425,84 €).**

**À noter :** la part fonctionnelle (1 250 €) des enseignants ne paraît cependant pas transposable aux employeurs territoriaux, dans la mesure où elle répond à des questions propres à la gestion du ministère de l'Éducation (remplacement de courte durée d'autres collègues, intervention dans les dispositifs « devoirs faits », « stages de réussite et école ouverte », interventions dans le cadre de la découverte des métiers au bénéfice des collégiens, appui à la prise en charge d'élèves à besoins particuliers, coordination et prise en charge de projets d'innovation pédagogique, avec des engagements sur un volume horaire de 18 à 24 h).

Arrêté du 19 juillet 2023 (JO du 20 juillet).

## UNE RUPTURE DU LIEN DE CONFIANCE JUSTIFIE L'ÉVICTION DU COLLABORATEUR DE CABINET

■ Le 19 mai 2014, le maire recrute un collaborateur de cabinet, qu'il licencie le 17 août 2017.

**Rappel :** ces contractuels occupent des emplois particuliers, l'employeur pouvant librement les recruter et mettre fin à leurs fonctions (article L. 133-1 du code général de la fonction publique). Un décret fixe l'effectif maximal de ces collaborateurs selon la taille de l'employeur et précise que ces fonctions sont incompatibles avec l'affectation sur un emploi permanent (décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987).

Les collaborateurs de cabinet relèvent néanmoins du décret sur les contractuels, notamment pour le licenciement : entretien, notification de la décision motivée par lettre recommandée ou remise en main propre (art. 42 et 42-1, déc. n° 88-145 du 15/2/1988). **Compte tenu de la liberté de l'employeur, le juge n'apprécie pas l'opportunité d'un**

**licenciement mais seulement l'exactitude matérielle des faits, l'absence d'erreur de droit ou de détournement de pouvoir, de sorte qu'une rupture du lien de confiance avec le maire peut le justifier.**

Le dossier montre que l'éviction procède d'une dégradation progressive du lien de confiance avec le maire au 2<sup>e</sup> trimestre de l'année 2016, du fait des nombreuses absences de l'intéressé pour maladie, mais aussi de ses difficultés pour occuper son emploi en raison d'autres absences injustifiées, de problèmes personnels qui ont retenti sur le travail collectif du service, ou de son refus de réaliser certaines tâches. S'y ajoutent des comportements dans sa vie personnelle ayant entraîné une condamnation en octobre 2016 pour harcèlement de sa compagne, et il a provoqué un accident de la circulation en état d'ébriété. Cette attitude a porté préjudice au bon fonctionnement du cabinet et à l'image de la collectivité, justifiant le licenciement.

CAA Bordeaux n° 20BX02318 M. A du 12 octobre 2022.

## CONGÉS ANNUELS

### L'EXTENSION DU DON DE JOURS DE REPOS EN FAVEUR DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES

■ Un agent public peut renoncer anonymement et sans contrepartie à des jours de repos non pris (affectés ou non sur un compte épargne-temps) au bénéfice d'un autre agent, civil ou militaire, parent d'un enfant décédé ou gravement malade, ou proche aidant d'une personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap. L'employeur est informé du don et ne peut pas s'y opposer (articles L. 621-6 et 7 du code général de la fonction publique). Un décret (n° 2015-580 du 28 mai 2015) liste les bénéficiaires, qui doivent assumer la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident particulièrement grave rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants, venir en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie particulièrement grave ou présentant un handicap (ascendant, descendant ou personne partageant son domicile), ou être parent d'un enfant qui décède avant 25 ans ou assume la charge effective et permanente d'une personne qui décède avant cet âge.

**Un décret ajoute aux bénéficiaires l'agent qui participe, comme sapeur-pompier volontaire, aux missions ou activités d'un SDIS.**

Le pompier qui souhaite bénéficier d'un don de jours de repos le demande à l'employeur, en joignant une attestation du SDIS de rattachement, précisant la mission ou l'activité concernée et le nombre de jours sollicités. La durée du congé dont il peut bénéficier est plafonnée à 10 jours par année civile, et le congé pris au titre des jours donnés peut intervenir dans l'année de la réception du don. Il peut être fractionné à la demande de l'intéressé. Le don est réa-

lisé sous forme de jours entiers, quelle que soit la quotité de travail du bénéficiaire, l'employeur disposant de 15 jours ouvrables pour informer le bénéficiaire du don.

**Rappel :** le donateur signifie à son employeur le don et le nombre de jours de repos qu'il accorde, ce dernier étant définitif après vérification que les conditions en sont remplies. En effet, sont concernés les jours RTT, de congés annuels excédant 20 jours ouvrés, l'agent devant prendre 4 semaines de congés annuels. Le don de jours épargnés sur un compte épargne-temps peut être réalisé à tout moment. Dans le cas contraire, le don peut s'effectuer jusqu'au 31 décembre de l'année au titre desquels les jours de repos sont acquis.

Décret n° 2023-774 du 11 août 2023 (JO du 13 août).

#### **Le conseil du manager : donner des jours de repos**

Un agent peut renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps. L'agent signifie par écrit, à l'autorité territoriale dont il relève, le nombre de jours de repos donnés. Le don est définitif après accord du chef de service. L'agent qui souhaite bénéficier d'un don de jours de repos formule sa demande par écrit auprès de son employeur qui dispose de quinze jours pour lui répondre.

## DU MANAGEUR AUTORITAIRE AU MANAGEUR FACILITATEUR

■ Le management autoritaire, appelé aussi management directif, repose sur une prise de décision centralisée. S'il peut présenter des avantages dans certaines situations, ce modèle managérial a également des limites. Le pouvoir de décision revient aux dirigeants et, plus généralement, au manager. C'est un style de management à sens unique, du haut de la hiérarchie vers le bas. C'est le manager qui va donner les directives à suivre et structurer les activités en exerçant un contrôle sur ses collaborateurs. Il prend les décisions seul à partir de sa propre analyse des situations tandis que ses équipes se contentent de les suivre. Or, selon une étude Ifop, une majorité de salariés souhaitent que leur organisation se transforme en priorité sur le dialogue, la collaboration et la responsabilisation. Depuis quelques années on assiste ainsi à une évolution du rôle du manager qui ne doit plus se cantonner à contrôler son équipe mais doit faciliter leur travail et impliquer chaque collaborateur dans l'organisation. Au manager autoritaire se substitue aujourd'hui davantage le modèle du manager facilitateur. Son rôle : améliorer le fonctionnement en accompagnant son équipe dans la réflexion et la prise de décision, encadrer plutôt qu'imposer.

### Les principes de la facilitation

La facilitation est la mise en place d'un cadre, de méthodes et de processus qui permettent à un groupe de travailler en intelligence collective. Il s'agit d'aider les individus et les équipes à atteindre leurs objectifs de manière collaborative et efficace. Le facilitateur veille à limiter les dispersions, à temporiser les échanges et à interroger les idées qui ressortent de la discussion.

#### - Instaurer un « contrat collaboratif »

Considérant que les collaborateurs sont motivés et compétents, qu'ils aspirent à davantage d'autonomie, le manager doit se défaire de son habitude de tout prescrire et contrôler. Cependant, autonomie ne signifie pas indépendance. Il s'agit d'offrir de la liberté dans un cadre prédéfini que chacun s'engage à respecter. Le manager doit, avant d'engager l'équipe dans l'action, instaurer un cadre de référence, le « contrat collaboratif », qui porte sur l'ambition (la vision), l'identité (les valeurs) et les principes (les conditions de l'autonomisation).

A ce titre, le manager facilitateur doit mobiliser autour d'une « vision » commune qui donne du sens aux contributions de chacun, qui facilite l'engagement et sert de cadre de référence à l'action. La « vision » doit répondre à plusieurs critères :

- valoriser la collectivité en précisant ce qu'elle apporte de positif ;
- être attractive, donner envie ;
- être concise et simple à comprendre ;

- signifier en quoi la collectivité se différencie des autres par la création de valeurs qui lui sont propres.

Une fois le « contrat collaboratif » clarifié et accepté par chaque membre de l'équipe, il faut favoriser les conditions d'une saine collaboration. Il ne suffit pas que chaque collaborateur soit compétent, motivé et autonome pour qu'une équipe soit performante. L'efficacité d'un groupe repose surtout sur la capacité des membres à travailler ensemble. Pour ce faire, le manager facilitateur doit co-construire, avec son équipe, les modalités de la collaboration, faciliter l'expression et la prise en compte des émotions et valoriser les singularités de manière à créer les conditions de la confiance, de la bienveillance et du respect mutuel. A ce titre, le manager facilitateur a deux missions :

#### - *Dynamiser l'intelligence collective*

Le manager facilitateur doit coordonner les activités des membres de l'équipe en veillant à ce que le contrat collaboratif soit respecté par chacun. L'animation repose sur la capacité à faire cohabiter et à alterner des temps forts (situations d'urgence, décisions importantes...) et des temps calmes (quotidien), des moments d'imagination et d'application, de production et de détente, de sérieux et de loisirs. A ce titre, le manager facilitateur doit libérer les initiatives, ce qui signifie autoriser et encourager les membres du groupe à :

- être force de proposition ;
- prendre de manière autonome certaines initiatives ;
- suggérer des idées et prendre des risques.

#### - *Protéger ses équipes*

La culture co-responsable exige le soutien du manager, qui doit se rendre disponible lorsque l'équipe a besoin de lui ou en cas de tension. Le but est d'accompagner les collaborateurs dans leur autonomisation et de les soutenir. Il s'agit également de les responsabiliser sur la résolution de leurs différends et d'apaiser les tensions lorsque c'est nécessaire.

## URBANISME PRATIQUE

LETTRE BIMENSUELLE

*Maîtriser un domaine complexe en constante mutation juridique qui engage l'avenir de votre collectivité et votre responsabilité.*

**Offre découverte :**  
**1 exemplaire gratuit**

Contact service abonnement : 02 32 46 95 80  
ou alexab.lazes@editionsnorman.com

## LE REMBOURSEMENT À 75 % DES ABONNEMENTS DE TRANSPORT DOMICILE-TRAVAIL

■ Les employeurs publics et privés prennent partiellement en charge les titres d'abonnement de leurs salariés, souscrits pour leurs déplacements résidence habituelle - lieu de travail avec un transport public de personnes ou un service public de location de vélos (articles L. 723-1 du code général de la fonction publique, L. 3261-1 et 2 du code du travail et décret n° 2010-676 du 21 juin 2010).

**Depuis le 1er septembre 2023, cette prise en charge s'établit à 75 % (contre 50 %) de ces titres d'abonnement. S'agissant d'une obligation pour tous les employeurs, cette augmentation ne nécessite pas de délibération et s'impose de plein droit.**

Font l'objet d'une prise en charge, les abonnements multimodaux à nombre de voyages illimités, les cartes et abonnements annuels, mensuels ou hebdomadaires ou à renouvellement tacite, à nombre de voyages illimités ou non, délivrés par la RATP, la SNCF, les entreprises de l'organisation professionnelle des transports d'Île-de-France, les entreprises de transport public, les régies et autres structures de services publics de transport de personnes réguliers (gérés en régie par une personne publique sous la forme d'un service public industriel et commercial ou une entreprise ayant conventionné avec l'autorité organisatrice,

article L. 1221-3 du code des transports). S'y ajoutent les abonnements à un service public de location de vélos.

La participation ne peut pas excéder un plafond fixé à partir de l'abonnement annuel de transport le plus étendu en région Île-de-France avec un coefficient multiplicateur de 1,25, soit le Pass Navigo annuel toutes zones à 925,10 euros (84,10 euros sur 11 mois au 1er janvier 2023) x 1,25/12 = 96,36 euros mensuels).

**Attention :** l'exonération de la prise en charge dans le cadre du « forfait mobilités durables » (qui intègre l'usage d'un vélo personnel, du covoiturage, ou d'un service de mobilité partagée) et des abonnements par transport collectif reste plafonnée à 800 € par an (article 81 19° ter b du code général des impôts). Compte tenu d'un plafond de forfait de 300 € (arrêté du 13 décembre 2022), et en Île-de-France d'un Pass navigo annuel à 925,10 €, une partie du forfait mobilités durables peut se trouver assujettie à l'impôt sur le revenu, aux contributions et cotisations sociales (article L. 136-1-1 4° e du code de la sécurité sociale pour la CSG).

Décret n° 2023-812 du 21 août 2023 (JO du 23 août).

## CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

### LES MODALITÉS DE RENOUVELLEMENT DU CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

■ **Les fonctionnaires et les contractuels peuvent bénéficier d'un congé de présence parentale de 310 jours ouvrés sur 36 mois, accordé de droit sur demande écrite si la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue de sa mère ou de son père, et des soins contraignants.**

**À noter :** lorsque ce plafond est atteint avant les 36 mois, le congé peut être renouvelé une fois pour la même maladie, handicap ou accident, au plus 310 jours ouvrés sur 36 mois (art. L. 632-1 et 2 du code général de la fonction publique, 14-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 et 1er du décret n° 2006-1022 du 21 août 2006).

Selon un décret du 25 août, ce renouvellement suppose un nouveau certificat du médecin qui suit l'enfant attestant de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap, de la nécessité de la présence d'un parent et de soins contraignants, en précisant la durée prévisible du traitement. L'agent doit aussi fournir un justificatif de l'avis favorable du service de contrôle médical de la CPAM, ce congé non rémunéré faisant l'objet d'une allocation journalière de présence parentale (article L. 544-3 du code de la sécurité

sociale). Contrairement au principe selon lequel le silence pendant 2 mois du service de contrôle, ou celui de la CAF pendant 3 mois vaut avis ou décision favorable, le silence de ces organismes vaut, en cette matière, avis défavorable ou décision de rejet (article R. 544-3 du code).

Par ailleurs, s'agissant du congé de proche aidant, non rémunéré mais ouvrant droit à l'allocation journalière de proche aidant (article L. 168-8 du code de la sécurité sociale), il est ouvert au fonctionnaire ou contractuel dont un ascendant, descendant ou une personne partageant son domicile présente un handicap ou une perte d'autonomie (article L. 634-1 du code général de la fonction publique). Pour les contractuels, le décret imposait que cette perte d'autonomie soit d'une particulière gravité (article 14-4 du décret du 15 février 1988). Le décret la définit désormais par renvoi au code du travail qui la lie au bénéficiaire de l'allocation personnalisée d'autonomie (articles L. 3142-24 et D. 3142-8 du code).

Comme pour le congé de présence parentale, si ce congé peut être fractionné, il peut désormais l'être par demi-journée et pas seulement par journée, cet aménagement s'appliquant lors de la prolongation ou du renouvellement du congé.

Décret n° 2023-825 du 25 août 2023 (JO du 27 août).

## L'ABSENCE DE HARCÈLEMENT N'EXCLUT PAS LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR AU TITRE DE L'HYGIÈNE ET DE LA SÉCURITÉ

■ Un ouvrier professionnel des établissements d'enseignement de l'État, détaché sans limitation de durée le 1<sup>er</sup> janvier 2007 comme adjoint technique principal de 2<sup>e</sup> classe des établissements d'enseignement, conteste le rejet par le tribunal et la cour de sa demande indemnitaire pour harcèlement moral et manquement de ses employeurs à l'obligation d'assurer sa sécurité et de protéger sa santé.

Il rencontre des difficultés relationnelles récurrentes avec la gestionnaire du collège dès 2008, réclame, en septembre 2015, 40 000 € pour harcèlement moral et 10 000 € pour dysfonctionnement du service, en l'absence de mesures de prévention malgré ses signalements.

En matière de harcèlement, l'agent qui s'en prévaut doit présenter au juge des éléments de fait susceptibles d'en faire présumer l'existence, charge à l'employeur de démontrer qu'il a agi avec des considérations qui y sont étrangères (CE n° 321225 Mme B du 11 juillet 2011).

**À noter :** sur un plan contentieux, l'évaluation des éléments fournis par l'agent relève de l'appréciation souveraine du tribunal ou de la cour (CE n° 366002 M. A du 1<sup>er</sup> octobre 2014), quand la question de savoir si les agissements de l'employeur font partie du cadre normal du pouvoir d'organisation du service relève d'un contrôle de qualification juridique (CE n° 332366 commune de Saint Péray du 30 décembre 2011). Plus généralement, cet aménagement de la charge de la preuve relève des garanties associées à la prohibition du harcèlement moral par la loi (article L. 133-2 du code général de la fonction publique), transposant une directive communautaire (2000/78/CE du conseil du 27 novembre 2000).

Le retrait d'une place de parking aux abords du collège, attribuée en raison de son handicap, son éligibilité à un avancement et l'absence de témoignages précis sur des propos injurieux tenus à la gestionnaire pouvaient permettre de s'interroger sur un harcèlement. En exigeant de l'agent qu'il en établisse l'existence, la cour a commis une erreur de droit.

### Une erreur de droit

Reste la demande indemnitaire au regard de l'obligation pour l'employeur d'assurer des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver la santé et l'intégrité physique de ses agents (articles L. 136-1 du code et 2-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985).

Pour la cour, en l'absence de harcèlement moral, l'agent ne peut pas estimer qu'en l'absence de mesures pour mettre fin à ses agissements et lui proposer de nouvelles affectations, le département ou l'État ont commis une faute.

**Mais, ce faisant, elle commet une erreur de droit, les employeurs devant prendre les mesures nécessaires**

**pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale de leurs agents. Sauf à commettre une faute de service, il leur appartient d'assurer la bonne exécution des textes législatifs et réglementaires ayant cet objet (CE n° 330959 M. A du 30 décembre 2011).**

Dans cette affaire, un agent imputait son cancer à son exposition au tabagisme passif sur son lieu de travail. Le juge a estimé que même si la maladie n'était pas reconnue comme professionnelle faute de preuve d'un lien de causalité directe, la responsabilité pour faute de l'employeur pouvait être reconnue s'il n'avait pas pris les mesures interdisant l'usage du tabac (article R. 3511-1 du code de la santé).

Comme le relève le rapporteur, cette obligation est analogue à celle des employeurs privés (article L. 4121-1 du code du travail). La Cour de cassation en a déduit une obligation de sécurité de résultat (Cour Cass. n° 00-11.793 société Eternit du 28 février 2002), puis l'obligation pour l'employeur de prendre toutes les mesures prévues par le code du travail (Cour Cass. n° 14-24.444 société Air France du 25 novembre 2015), estimant que face à des faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, il devait prendre des mesures immédiates propres à le faire cesser (Cour cass. n° 14-19.702 société Finimétal du 1<sup>er</sup> juin 2016).

Dans l'affaire, la cour relève l'installation progressive d'un climat de tension généralisée dans les services techniques de l'établissement. Pour le rapporteur, elle constitue un risque pour la santé psychique des agents et, même en l'absence de harcèlement, l'employeur doit agir face à un conflit lourd entre 2 salariés, apaiser les tensions, les rappler à l'ordre, ou muter l'un d'eux dans l'intérêt du service. Une absence d'action engagera sa responsabilité.

**À retenir :** pour le rapporteur public, évoquer le harcèlement sur le terrain de l'obligation de sécurité permet une appréhension plus objective, et de se demander s'il existait une situation de risque pour la santé psychique de l'agent, et si l'employeur a pris les mesures pour la prévenir et y remédier. Une éventuelle faute devra néanmoins être prouvée par l'agent.

**Le Conseil d'État rappelle donc que les employeurs doivent prendre des mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale de leurs agents. Sauf à commettre une faute de service, ils doivent respecter les dispositions des textes ayant cet objet. La cour ne pouvait donc pas estimer que le harcèlement n'ayant pas été établi, le département ou l'État n'avaient pas commis de faute en l'absence de mesures pour mettre fin aux agissements dont l'agent s'estimait victime, ou de propositions de nouvelles affectations, alors que, pour lui, la dégradation de sa santé (reconnue imputable) résultait d'une faute dans l'organisation des services.**

CE n° 444568 M. B du 24 juin 2022 et concl.

## LE RÉGIME INDEMNITAIRE NE PEUT PAS SE SUBSTITUER À LA NBI

■ Un technicien supérieur chef du développement durable conteste un décret sur la nouvelle bonification indiciaire (NBI) accordée au personnel du ministère de l'Équipement, du logement, des transports et de l'espace, excluant les fonctionnaires des corps techniques de l'équipement éligibles concomitamment à une indemnité spéciale de service.

**À noter :** comme l'indique la rapporteure publique, se pose alors la question de savoir si des fonctionnaires peuvent, au regard de leur régime indemnitaire global, être privés de NBI alors qu'ils en remplissent les conditions.

Son institution en 1991 compense la responsabilité ou la technicité particulière des emplois occupés (article L. 712-12 du code général de la fonction publique), et elle est prise en compte dans la retraite.

Dans la jurisprudence, son bénéfice ne constitue pas un avantage statutaire et n'est lié ni au cadre d'emplois, ni au grade de l'agent, mais à l'exercice effectif des fonctions y ouvrant droit (CE n° 223041 Mme S du 6 novembre 2002), donc de l'emploi occupé, compte tenu de la nature des fonctions qui y sont attachées (CE n° 290646 ministre de l'Emploi du 3 septembre 2007). Le Conseil d'État précise que la NBI est liée aux seules caractéristiques des emplois, au regard de la responsabilité qu'ils impliquent ou de la technicité qu'ils requièrent. Exclusivement attachée à l'exercice effectif des fonctions, elle ne peut pas être limitée aux fonctionnaires d'un corps (ou cadre d'emplois), au titulaire d'une qualification donnée, ni soumise à une condition de diplôme (CE n° 349224 ministre de l'Éducation nationale 22 janvier 2013).

### La sanction de critères liés à l'appartenance à un grade

Pour la rapporteure, ce qui peut être pris en compte pour son octroi est tout ce qui contribue à définir une forme de spécificité d'un emploi, comme un critère de seuil démographique puisqu'il exprime la lourdeur des responsabilités pesant sur l'agent (voir, pour la reconnaissance des exigences de technicité et de l'importance des responsabilités des directeurs généraux et adjoints des conseils départementaux à raison du poids démographique du département administré, CE n° 243483 association nationale des

directeurs généraux et adjoints des conseils régionaux et généraux du 3 octobre 2003). Inversement, un grade ou un diplôme ne saurait fonder une bonification indiciaire (voir, pour l'exclusion des militaires d'un grade supérieur à celui de lieutenant-colonel occupant pourtant les emplois concernés, CE n° 190300 M. X du 1<sup>er</sup> avril 1998).

Dans son examen des conditions à remplir, le juge vérifie précisément les fonctions exercées, ainsi, par exemple, pour une bonification accordée aux cadres de santé infirmier anesthésiste, que les fonctions des intéressées correspondent certes à celles qui peuvent être confiées statutairement aux cadres de santé, mais également à leur qualification d'infirmier anesthésiste (CE n° 344283 centre hospitalier de santé du golfe de Saint-Tropez du 16 mai 2012).

Sur cette base, la rapporteure conclut logiquement qu'une exclusion de la bonification indiciaire à partir de l'appartenance à un corps donné n'est pas régulière.

**A son tour, le Conseil d'État, rappelle que le bénéfice de la NBI est lié non au corps d'appartenance ou au grade du fonctionnaire intéressé, mais à l'emploi qu'il occupe, compte tenu de la nature des fonctions attachées à cet emploi, et donc qu'un décret ne pouvait pas légalement en exclure les fonctionnaires visés par un texte sur l'indemnité spécifique de service allouée aux fonctionnaires des corps techniques de l'équipement** (auquel s'est substitué un décret du 25 août 2003 sur l'indemnité spécifique de service accordée aux ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts et aux fonctionnaires des corps techniques de l'équipement), **en raison donc de leur appartenance à un corps donné, indépendamment des emplois qu'ils occupent.**

**Rappel :** la NBI cesse d'être versée lorsque le fonctionnaire n'exerce plus les fonctions correspondantes, mais elle est maintenue dans les mêmes conditions que le traitement s'il se trouve en temps partiel thérapeutique, pendant ses congés annuels, de maladie ordinaire et de longue maladie, tant que l'agent n'est pas remplacé dans ses fonctions. Elle s'ajoute au traitement pour le calcul de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement, et pour des primes ou indemnités fixées en pourcentage de ce dernier.

CE n° 452347 M. A du 5 mai 2022.

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

## Au moment de l'entrée en fonctions, l'employeur doit fournir à l'agent une liste d'informations

*Le droit communautaire (directive n° 2019/1152 du Parlement et du Conseil du 20 juin 2019) oblige l'employeur à communiquer aux salariés un certain nombre d'informations constituant les éléments essentiels de la relation de travail, dont un décret détaille le contenu. Sur un plan salarial, un autre texte reconduit la GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat) en 2023.*

### Ces informations sont transposées dans le CGFP

■ **Le code général de la fonction publique (CGFP) prévoit que l'agent public, contractuel ou fonctionnaire, reçoit de son employeur communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de ses fonctions** (article L. 115-7 du code).

Pour les contractuels, un décret (n° 2022-1153 du 12 août 2022) a exigé du contrat qu'il mentionne la disposition législative qui le fonde, précise l'identité des parties, sa date d'effet, sa durée, le poste occupé, le(s) lieu(x) d'affectation et la catégorie hiérarchique de l'emploi.

Un décret du 30 août 2023 définit plus généralement, au 1<sup>er</sup> septembre (date de son entrée en vigueur), le contenu de ces informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions par les fonctionnaires comme par les contractuels.

Tout agent doit désormais avoir au moins communication des informations suivantes :

- dénomination et adresse de l'autorité administrative assurant sa gestion,
- cadre d'emplois et grade s'il est fonctionnaire, et catégorie hiérarchique s'il est contractuel,
- date de début d'exercice de ses fonctions,
- le cas échéant, de début de la période de stage ou d'essai et sa durée.
- en cas de conclusion d'un CDD, sa durée,
- lieux d'exercice des fonctions ou, à défaut, lieu fixe ou principal et indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux,
- en cas d'exercice à l'étranger, la mention des Etats où elles sont assurées et devise servant au paiement de la rémunération et, s'il y a lieu, avantages en espèces ou en nature et modalités de rapatriement,
- durée ou régime de travail, règles d'organisation et, le cas échéant, relatives aux heures supplémentaires,
- montant de la rémunération en détaillant chacun de ses éléments constitutifs (le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément de familial de traitement éventuel, les primes et indemnités), sa périodicité et ses modalités de versement.
- droits à congés rémunérés,
- droits à la formation,
- éventuels accords collectifs concernant les conditions de travail et comportant des dispositions édictant des mesures réglementaires,
- organisme de sécurité sociale percevant les cotisations sociales et dispositifs de protection sociale,

- procédures et droits en cas de cessation de fonction (on peut supposer démission, licenciement y compris disciplinaire).

### Une communication de ces informations sous 7 jours

La communication de ces éléments intervient en une ou plusieurs fois, au plus tard dans un délai de 7 jours calendaires à compter du premier jour d'exercice des fonctions. Pour un travail à l'étranger, elle a lieu avant le départ de l'agent et précise la durée de cet exercice.

La communication s'effectue par un ou plusieurs écrits remis en main propre ou adressés par envoi postal. Elle peut aussi faire l'objet d'une mise à disposition sous un format électronique, sous réserve que l'agent ait accès à ces documents, qu'ils puissent être enregistrés et imprimés par lui, et que l'autorité administrative conserve un justificatif de leur transmission et de leur réception.

Les éléments concernant le début de la période de stage ou d'essai et le travail à l'étranger (s'agissant de la devise servant au paiement de la rémunération), relatifs à la durée du travail, la rémunération, les droits à congés rémunérés, à formation, au régime de sécurité sociale et aux dispositifs de protection sociale ou encore aux procédures de cessation de fonction, peuvent s'effectuer sous la forme d'un simple renvoi aux dispositions législatives et réglementaires applicables. En cas de changement de la situation de l'agent appelant une modification de l'une des informations initialement communiquées, une nouvelle communication a lieu au plus tard à la date d'effet du changement de situation, sauf s'il résulte simplement de l'évolution des textes auxquels le document a renvoyé.

L'autorité administrative assurant la gestion de l'agent, c'est-à-dire le plus souvent le DRH, assure cette communication.

Si l'agent public est détaché sur un emploi, la communication des informations concernant l'emploi et la durée du détachement peut également être réalisée par l'autorité administrative dont relève l'emploi occupé, en dehors des éléments mentionnés par la décision de détachement.

En cas de mise à disposition, la convention ou la lettre de mission fixe l'autorité administrative qui communiquera les informations concernant l'emploi occupé et la durée de la mise à disposition, en dehors des informations mentionnées dans la décision de mise à disposition elle-même.

Si une ou plusieurs des informations requises n'ont pas été communiquées dans le délai de 7 jours calendaires, l'agent

(suite p. 10)

(suite de la p. 9)

peut à tout moment les réclamer auprès de l'autorité administrative assurant sa gestion.

### Une extension aux agents contractuels

Le décret intègre ces éléments dans celui sur les contractuels (n° 88-145 du 15 février 1988), en précisant qu'il revient à l'employeur local d'assurer cette communication reprenant l'ensemble des informations prévues par le décret, à l'exception de celles qui figurent obligatoirement au contrat, lequel précise nécessairement l'identité des parties, l'adresse de l'agent et de l'employeur, sa date d'effet, sa durée, le poste occupé, la catégorie hiérarchique de l'emploi, les lieux d'exercice des fonctions ou, à défaut, le lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux, ainsi que, si les fonctions sont exercées à l'étranger, la mention des Etats où elles sont assurées. Le contrat précise aussi les conditions d'emploi, les droits et obligations de l'agent, le montant de sa rémunération, en précisant chacun des éléments constitutifs, sa périodicité et ses modalités de versement.

S'agissant du contrat de projet, il précise le ou les lieux d'exercice des fonctions ou, à défaut de lieu fixe principal, l'indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux et, si elles sont exercées à l'étranger, la mention du ou des Etats concernés. Il mentionne aussi les procédures et garanties s'appliquant en fin de contrat, y compris en matière de licenciement et de rupture anticipée par l'employeur. Ce dernier communiqué, par ailleurs, les autres éléments requis par le décret du 30 août.

Pour les agents en fonctions, si une ou plusieurs des informations requises ne lui ont pas été communiquées, l'intéressé peut en demander la communication à tout moment auprès de l'autorité administrative assurant sa gestion, sachant que les éléments qui doivent figurer impérativement dans les contrats devront logiquement y être inscrits par avenant.

**À noter :** ces nouvelles exigences de transparence sur la gestion des salariés, hors les éléments qui doivent figurer obligatoirement dans les actes d'engagement du contractuel, participent de l'établissement d'une forme de livret d'accueil individualisé, le renvoi possible aux dispositions législatives et réglementaires applicables pouvant s'avérer difficile d'accès pour certains agents, notamment de faible qualification.

**À cet effet, un arrêté, également du 30 août, détaille, dans ses annexes 2 et 5, les informations susceptibles d'être communiquées aux stagiaires et fonctionnaires, d'une part, et contractuels, d'autre part, conformément aux exigences du décret, soit un document de 6 pages environ à leur remettre, charge à l'employeur de le compléter des informations spécifiques à sa structure et à la situation de l'agent.**

Décret n° 2023-845 du 30 août 2023 et arrêté du 30 août 2023 (JO du 31 août).

### La mise en œuvre de la GIPA en 2023

**Au plan salarial, depuis 2008, le dispositif de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) vise à assurer aux agents publics un maintien de leur niveau de rémunération lorsque leur traitement brut a évolué moins vite que l'indice des prix à la consommation sur une période de 4 ans.**

En pratique, les fonctionnaires dont l'indice terminal est au plus égal à la HEB et les contractuels (en CDI ou CDD) rémunérés sur une base indiciaire peuvent bénéficier de cet avantage compensant les effets de l'inflation. Elle résulte de la comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut sur 4 ans et l'indice des prix à la consommation (IPC) hors tabac en moyenne annuelle. Si le traitement perçu a évolué moins vite que l'inflation, l'agent bénéficie d'une prime équivalente à la perte de pouvoir d'achat constatée.

Son montant résulte d'une formule :  $G = \text{TIB de l'année de début de la période de référence} \times (1 + \text{inflation sur la période de référence}) - \text{TIB de l'année de fin de la période de référence}$ .

L'inflation, en pourcentage, résulte de la différence constatée entre la moyenne annuelle de l'IPC aux années de début et de fin de la période ; quant au traitement indiciaire brut (TIB), il correspond à l'indice majoré (IM) détenu au 31 décembre de chacune des 2 années bornant la période, multiplié par la valeur moyenne annuelle du point.

**Pour 2023, la GIPA est reconduite sur les bases suivantes :  $G = (\text{IM au 31 décembre 2018} \times 56,2323) \times (1 + 8,19 \%, \text{ soit l'inflation sur la période}) - (\text{IM au 31 décembre 2022} \times 57,2164)$ .**

Le montant de la garantie exclut l'indemnité de résidence, le SFT, la NBI et les primes et indemnités, dont les majorations et indexations d'outre-mer.

Pour être éligibles, les fonctionnaires doivent avoir été rémunérés sur un emploi public au moins 3 ans sur la période, et les contractuels employés de manière continue, par le même employeur. Tous doivent être fonctionnaires ou contractuels à chaque borne temporelle.

La GIPA ne peut pas être versée aux fonctionnaires rémunérés sur la base d'un indice détenu au titre d'un emploi fonctionnel sur une des années bornes, ni aux agents ayant subi une sanction entraînant une baisse du traitement.

Rappelons que pour les agents à temps partiel ou à temps non complet avec un employeur unique, le montant de la garantie est attribué à hauteur de la quotité travaillée au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence. En cas de pluralité d'employeurs à temps non complet, la GIPA est calculée par chacun d'eux.

Décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 modifié par le décret n° 2023-775 du 11 août 2023 (JO du 13 août).  
Arrêté ministériel du 11 août 2023 (JO du 13 août).