

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

RETRAITES ET RÉFORME DES CARRIÈRES : LES DOSSIERS DIFFICILES DE LA RENTRÉE

Dans un courrier adressé fin décembre, Stanislas Guerini, ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, a proposé aux syndicats de les rencontrer le 20 janvier pour aborder l'agenda social 2023.

Il comportera naturellement le projet de réforme des retraites sur lequel chaque syndicat a été reçu en fin d'année, présenté le 10 janvier puis en Conseil des ministres le 23, avant une première lecture à l'Assemblée nationale début février.

Le calcul de la pension sur la base des 6 derniers mois d'activité des fonctionnaires et la "catégorie active", qui permet pour certains emplois un départ anticipé, devraient être préservés, même si les intéressés (pompiers professionnels, brigadiers et gardiens de police municipale, assistants sociaux, éboueurs et agents du service nettoyage ou égoutiers) devraient aussi travailler plus longtemps, l'âge légal étant de 57 ans au lieu de 62 ans. Or, la principale mesure serait le report de 2 ans de cet âge légal (à 64 ans, voire à 65 ans en catégorie sédentaire), un recul unanimement rejeté par les syndicats.

Le second chantier important sera celui des carrières et rémunérations, avec un cycle de négociations qui fera suite à des premiers échanges, avant les élections professionnelles, le gouvernement souhaitant aboutir au premier semestre 2023.

Le Président de la République souhaite rendre les carrières plus attractives et les progressions de carrière plus différenciées, jugeant « un peu à bout de souffle » l'organisation en 3 catégories A, B et C.

Plusieurs pistes de réforme sont évoquées : la mise en avant d'un intéressement personnel et collectif (au demeurant déjà possible), le développement d'une rémunération au mérite (souvent annoncée dans la dernière décennie), l'instauration de "garanties socles" ou la mise en place d' "accélérateurs de carrière" reconnaissant l'engagement des agents, un principe récemment retenu pour les rémunérations de la haute fonction publique.

S'y ajouteraient la poursuite des négociations sur la couverture prévoyance des agents publics, et l'amélioration de l'environnement et de la vie au travail dans le cadre du nouveau programme « Fonction publique + ».

Source *Acteurs publics*.

10 JANVIER 2023

N° 1795

ÉCONOMIES D'ÉNERGIE

Préparer les managers à « l'effacement électrique »p 2

RÉMUNÉRATION

La revalorisation du SMIC et du traitement minimum au 1er janvierp 3

RÉGIME INDEMNITAIRE

RIFSEEP : sa réévaluation n'est pas un droitp 4

MANAGEMENT

Mettre en œuvre le management intergénérationnelp 5

CONTRAT

La violence envers les enfants justifie un non-renouvellement du CDDp 6

HARCÈLEMENT

Un harcèlement engage la responsabilité de l'employeurp 7

CUMUL D'ACTIVITÉS

Le cumul d'activités expérimenté dans les transports scolairesp 8

FONCTION PUBLIQUE

Les dispositions sur la fonction publique de la loi de finances 2023p 9,10



Répartition des sièges attribués aux organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux pour siéger au Conseil supérieur de la fonction publique

A la suite des élections professionnelles du mois de décembre dernier, les sièges du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale attribués aux organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux sont répartis ainsi :

- Fédération CGT des services publics : 7 sièges ;
- Fédération Interco-CFDT : 5 sièges ;
- Fédération des personnels des services publics et des services de santé Force Ouvrière : 4 sièges ;
- Fédération nationale UNSA-Territoriaux : 2 sièges ;
- Fédération autonome de la fonction publique territoriale : 1 siège ;
- Fédération syndicale unitaire de la Territoriale : 1 siège.

Rappelons que le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) est l'instance paritaire nationale de la fonction publique territoriale qui garantit le dialogue social et la concertation sur le statut des fonctionnaires territoriaux ou sur toute question relative à la fonction publique territoriale.

Le CSFPT a avant tout un rôle consultatif. Il examine toute question relative à la fonction publique territoriale et est saisi pour avis des projets de lois relatifs à la fonction publique territoriale ainsi que des décrets concernant la situation des fonctionnaires territoriaux et les statuts particuliers des cadres d'emplois.

En outre, le Conseil supérieur dispose d'une compétence de propositions et d'études : il peut formuler des propositions en matière statutaire et procéder à toutes études sur l'organisation et le perfectionnement de la gestion des personnels territoriaux. Il a enfin une responsabilité d'ensemble en matière de suivi des statistiques et de documentation sur la fonction publique territoriale.

Arrêté du 2 janvier 2023 - JORF n° 0003 du 4 janvier 2023 - Texte n° 9.

PRÉPARER LES MANAGEURS À « L'EFFACEMENT ÉLECTRIQUE »

■ Pour faire face à une éventuelle pénurie électrique, « l'effacement » implique de couper ou de diminuer manuellement, ou bien à l'aide d'un système de pilotage, certains usages électriques pendant quelques heures durant les pics de consommation. Les collectivités peuvent agir sur leurs nombreux bâtiments : administratifs, techniques, scolaires, culturels, équipements sportifs, etc.

Pour aider les managers à mieux gérer l'effacement électrique, ACTEE (action des collectivités territoriales pour l'efficacité énergétique) propose des formations et des outils :

- des formations à l'effacement électrique et aux diagnostics de potentiel ;
- un outil de pré-criblage des bâtiments qui permet d'identifier les bâtiments les plus intéressants et un guide d'utilisation ;
- un simulateur en ligne qui vous permet en quelques clics d'évaluer si le bâtiment a un potentiel intéressant pour faire de l'effacement.

www.programme-cee-actee.fr/retrait-de-dossier/effacte/

ORGANISATION DU TRAVAIL

DEUX APPELS À PROJETS DE L'ANACT

■ L'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) lance deux appels à projets qui s'adressent notamment aux collectivités territoriales. Il s'agit tout d'abord d'une nouvelle session de son appel à projets « Prospective pour accompagner la transition des modèles de travail ». L'objectif est de soutenir de nouvelles méthodes de prospective, d'anticipation des transformations, de projection, de simulation de nouvelles organisations de travail.

Parallèlement, l'Anact lance une nouvelle session de son appel à projets « Écologie et travail ». L'objectif est de repérer, accompagner et soutenir des organisations qui souhaitent articuler transition écologique et qualité de vie et de travail.

Ces deux appels à projets sont portés par la Fabrique CTO (conditions de travail et organisation), qui est le dispositif d'innovation du réseau Anact-Aract.

Ce dispositif entend repérer, faire émerger, valoriser des projets qui :

- traitent de problématiques émergentes de conditions de travail, rencontrées par les entreprises, les organisations publiques ou privées, ou les branches ;
- s'appuient sur la conception participative, le dialogue et l'expérimentation de nouvelles formes d'organisation du travail ;
- impliquent des coopérations avec des représentants de l'écosystème d'appui aux entreprises (acteurs de branche, partenaires sociaux, acteurs du développement territorial, mutuelles...) ;
- permettent de soutenir l'innovation organisationnelle.

www.anact.fr

Managers, anticipez l'organisation du travail lors des jours fériés

Chaque année, lorsqu'arrivent les jours fériés, il est parfois difficile d'organiser le travail et de garantir le principe de continuité du service public. Anticiper l'organisation des « ponts » dès le début d'année permet de s'éviter quelques tracas le moment venu.

Pour l'année 2023, voici ce que nous réservent les jours fériés :

- neuf des onze jours fériés tombent en semaine ;
- il y a deux grands ponts (jeudi de l'Ascension et Assomption) ;
- il y a six petits ponts (lundi de Pâques, Fête du travail, 8 mai 1945, lundi de Pentecôte, Fête nationale et Noël) ;
- le 1^{er} et le 8 mai tombent un lundi.

LE REFUS DE DISTRIBUER DES REPAS AUX ENFANTS EST UNE FAUTE, MÊME POUR LES PROTÉGER

■ Le maire exclut 3 jours, le 9 mai 2019, une adjointe technique de 2e classe à temps non complet affectée à l'école.

Dans l'échelle des sanctions, cette exclusion relève du 1er des 4 groupes de mesures disciplinaires, dont le prononcé n'appelle pas la consultation du conseil de discipline, même si l'employeur doit informer l'agent du droit à la communication de son dossier et des documents annexes, et de son droit de se faire assister des défenseurs de son choix (articles L. 532-4 et 5 et L. 533-1 du code général de la fonction publique). Comme pour toute mesure disciplinaire, le juge, saisi de moyens en ce sens, vérifie si les faits reprochés présentent un caractère fautif et sont donc de nature à justifier une sanction, et sa proportionnalité aux manquements constatés.

Lors de la distribution des repas du 31 janvier 2019 aux enfants de l'école maternelle, la nourriture est entreposée sur un chariot de ménage sale, contenant des produits d'entretien. La femme refuse alors de participer à la distribution, sans pour autant mettre en œuvre une procédure de droit de retrait.

Ce faisant, elle méconnaît son obligation de s'assurer que les enfants ont à manger, de s'en occuper et, en particulier, de veiller à leur sécurité, y compris en modifiant les modalités de distribution des repas, comme le prévoit d'ailleurs la charte d'accompagnement au restaurant scolaire dont elle se prévaut. En outre, elle se fait transmettre 2 photographies de collègues distribuant les repas le même jour et les adresse à une autre personne, portant atteinte au droit à l'image des agents photographiés et à celle de la commune, même si les photos ne font pas l'objet d'une publication externe à la mairie.

Cette attitude est de nature à justifier une sanction et, en retenant une mesure du 1er groupe, le maire n'a pas prononcé une décision disproportionnée à la gravité des fautes reprochées.

Rappel : le retrait d'une situation professionnelle n'est possible que si l'agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ou constate une défectuosité dans les systèmes de protection. Il doit alors immédiatement en aviser son supérieur et peut se retirer de cette situation (article 5-1 du décret n° 85-603 10 juin 1985). Tel n'était pas le cas dans l'affaire, la femme n'ayant d'ailleurs pas alerté son employeur.

CAA Douai n° 20DA01812 Mme B du 21 octobre 2021.

Le conseil du manager : droit de retrait, deux exemples jurisprudentiels

Droit de retrait reconnu. L'opération consistant à fixer les illuminations à partir d'une échelle et d'un godet de tracteur levé à 4 mètres du sol dans lequel l'agent devait prendre place devait être regardée comme présentant un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ; l'agent était en droit de se retirer d'une telle situation de travail et ne pouvait donc pas être sanctionné pour cette attitude (n° 960071, 10 octobre 1996, Glory c/Commune de Chateinois-les-Forges).

Droit de retrait non reconnu. Le bruit, estimé insupportable par un salarié et dû à une panne de ventilateur, ne constitue pas un danger grave et imminent. L'augmentation des décibels -passant de 82 à 88 dB(A)- sans dépassement du seuil de nocivité, établi à 90dB(A) rend le travail pénible mais non dangereux et le port de bouchon antibruit permettrait de diminuer cette nuisance (Conseil des prud'hommes de Béthune, 31 octobre 1984).

La revalorisation du SMIC et du traitement minimum au 1er janvier

Chaque année, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) fait l'objet d'une revalorisation par décret au 1er janvier, qui tient compte de l'évolution de l'indice mensuel des prix à la consommation hors tabac des 20 % des ménages aux niveaux de vie les plus faibles, augmentée de la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et des employés.

En outre, chaque hausse d'au moins 2 % de l'indice des prix est suivie d'un relèvement du Smic dans les mêmes proportions.

En janvier 2023, avec une inflation de 6,2 % en novembre sur un an, la hausse automatique s'établit à 1,81 %, soit 11,27 € de l'heure (au lieu de 11,07 € depuis le 1er août) et 1 709,28 € bruts mensuels contre 1 678,95 € (et 1 353 € nets), soit un gain mensuel de 24 € pour l'ensemble des salariés concernés.

Rappel : le 1er janvier 2022, le Smic avait augmenté de 0,9 % en application de la revalorisation légale annuelle, avant 2 revalorisations automatiques au 1er mai (+ 2,65 %) puis au 1er août (2,01 %).

À la même date du 1er janvier, le traitement minimum de la fonction publique est fixé à l'indice majoré 353 (contre l'indice majoré 352 depuis le 1er mai 2022), soit 1 712,06 € mensuels bruts (au lieu de 1 707,21 €).

Sont toujours concernés les 7 premiers échelons de l'échelle C1, les 3 premiers échelons de l'échelle C2, les 3 premiers échelons du grade d'agent de maîtrise et le 1er échelon du grade de sergent de sapeur-pompier professionnel.

À noter : compte tenu de la revalorisation des échelles de la catégorie B le 1er septembre 2022, plus aucun agent de cette catégorie ne relève de la garantie minimale de traitement.

Décrets n° 2022-1608 et 1615 du 22 décembre 2022 (JO du 23 décembre).

L'AGRESSION PROVOQUÉE PAR UN AGENT EXCLUT TOUTE IMPUTABILITÉ AU SERVICE

■ À la suite d'une altercation entre le conducteur offset de l'imprimerie du conseil départemental avec l'un de ses collègues, le président refuse de reconnaître l'altercation comme un accident de service, une décision qu'annule le tribunal.

La loi présume imputable au service tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans ou l'occasion des fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle de l'agent ou de toute autre circonstance particulière l'en détachant (article L. 822-18 du code général de la fonction publique).

Le fonctionnaire fait valoir que, sur son lieu de travail et pendant son service, l'un de ses collègues l'a agressé et

poussé à terre, menaçant de le frapper. Le département ne conteste pas les conditions de l'altercation, mais le dossier montre que, peu avant, la victime a dénigré son collègue auprès d'autres agents et que, le jour même, alors que ce dernier lui demandait des explications sur ce dénigrement, il lui avait tourné le dos l'invitant ainsi qu'un autre agent présent à « aller se faire f... », les insultant tous les deux.

En provoquant cette altercation, la victime a commis une faute personnelle de nature à détacher l'agression du service, qui ne saurait donc être qualifiée d'accident de service. En dépit d'un avis favorable de la commission de réforme, c'est logiquement que le président a rejeté la demande d'imputabilité.

CAA Nancy n° 19NC02250 M. A du 21 octobre 2021.

R É G I M E I N D E M N I T A I R E

RIFSEEP : SA RÉÉVALUATION N'EST PAS UN DROIT

■ Un ingénieur principal des systèmes d'information et de communication responsable interdépartemental de la sécurité des systèmes d'information (RSSI) devient, le 17 janvier 2017, RSSI de zone dans le cadre d'une réorganisation proposée par le préfet délégué pour la défense et la sécurité. Le 14 mai 2018, il réclame sans succès la revalorisation de son indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (IFSE).

Elle constitue, avec le complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et la manière de servir, l'une des 2 composantes du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) (déc. n° 2014-513 du 20/5/2014). Le texte prévoit que le montant de l'IFSE dépend du niveau de responsabilité et d'expertise requis par les fonctions, les fonctionnaires étant répartis en groupes. Son montant est réexaminé en cas, notamment, de changement de fonctions, y compris au sein d'un même groupe, sans que ce réexamen implique une modification du montant.

L'ingénieur se prévaut d'une instruction du 19 octobre 2017 prévoyant qu'une réévaluation suppose au moins 3 ans dans le poste. Mais, comme le lui rappelle la cour, cette progression n'est pas automatique.

Responsable interdépartemental, il se trouvait déjà sous l'autorité du préfet délégué pour la défense, et sa nomination le 17 janvier 2017 n'a pas modifié le niveau de classement de son emploi. S'agissant de ses missions, l'examen comparé des fiches de poste montre qu'il avait déjà un rôle d'animation et de coordination à un échelon sans doute local, des fonctions d'audit sur l'application de la législation. En qualité de responsable de zone, il doit désormais assurer ces missions auprès de partenaires territoriaux et dans le cadre de secteurs d'activité d'importance vitale. Ses actions de sensibilisation des personnels des préfectures et directions interdépartementales en matière de sécurité

informatique s'exercent ainsi dans le cadre d'une diffusion d'une culture de la cybersécurité auprès de l'ensemble des services de la zone de défense.

Si le champ géographique de son intervention est plus étendu, ses responsabilités ne se sont pas accrues dans une mesure telle qu'elles impliqueraient une réévaluation de son IFSE de 1 000 € annuels.

Cette décision peut utilement éclairer les employeurs locaux, contraints à ce même dispositif de réévaluation périodique. CAA Douai n° 20DA01743 M. B du 21 octobre 2021.

Le conseil du manager : les marges de modulations du régime indemnitaire

L'organe délibérant reste compétent pour déterminer des critères individuels de modulations, après avis du comité social. L'IFSE étant liée à l'exercice des fonctions, des modulations fondées sur l'absentéisme ou des sujétions particulières sont possibles. En revanche, L'IFSE, compte tenu de sa nature, ne peut pas être liée à la manière de servir. Ainsi, le montant indemnitaire attribué à chaque agent est fonction du groupe auquel il appartient compte tenu des missions qu'il exerce.

L'affectation d'un agent au sein d'un groupe s'effectue uniquement au vu de critères fonctionnels et le montant individuel attribué ne peut pas être conditionné par des éléments liés à la performance ou encore à la manière de servir.

Le CIA (complément indemnitaire annuel) étant lié à la manière de servir, des modulations sont donc possibles. La possibilité d'attribuer un taux variant entre 0 et 100 % ainsi que la faculté de ne pas le reconduire d'une année à l'autre font du CIA un outil de régime indemnitaire variable et facultatif.

METTRE EN ŒUVRE LE MANAGEMENT INTERGÉNÉRATIONNEL

■ Avec le prévisible recul de la limite d'âge du départ à la retraite, le management de collaborateurs de différentes générations représente un nouvel enjeu pour les managers, afin de permettre aux différentes générations de travailler ensemble et garantir la cohésion d'équipe.

Pour tirer le meilleur parti des différentes générations et assurer une gestion d'équipe efficace, il est nécessaire de comprendre les caractéristiques de chaque génération. Selon les générations, le rapport au travail et les ambitions professionnelles diffèrent. Ces éléments vont déterminer leurs modes de fonctionnement, leurs sens des valeurs et leurs aspirations, différentes relations au temps, à l'organisation et à l'autorité.

Quatre générations cohabitent aujourd'hui au sein de nos organisations :

- Baby-boomers 1946 – 1964

Le contexte historique a été marqué par la croissance économique et le développement des grands projets européens. Les valeurs des salariés de cette génération reposent sur le travail et le sentiment d'appartenance.

- Génération X 1965 – 1980

Cette génération fait face à la crise économique avec notamment les chocs pétroliers. Les salariés de cette génération se caractérisent par leur sens de l'autorité. Ils prônent la culture de la réussite et mettent leur carrière professionnelle au premier plan.

- Génération Y 1981 – 1996

La génération Y est également connue sous le nom de génération des Millenials. Au sein de l'entreprise, ces salariés sont plus à l'aise avec les nouvelles technologies. Ils ont été initiés très tôt à Internet. Ils incarnent une génération connectée et soutiennent les valeurs de l'individualisme. Étant plus réticents à l'autorité, ils aiment remettre en question. Les salariés de cette génération ont besoin de donner un sens à leur travail et à leur existence.

- Génération Z 1997 – 2010

Les salariés de la génération Z viennent d'intégrer le marché du travail. Leurs modes de fonctionnement s'apparentent à ceux de la génération Y, mais ils ont un sens plus développé du numérique, de l'entrepreneuriat et de l'expression personnelle.

Piloter une équipe composée à la fois de jeunes diplômés, d'agents très expérimentés ou de quadragénaires n'est donc pas simple, chaque personnalité ayant son propre rapport à la hiérarchie, son propre besoin de reconnaissance, ses propres méthodes de travail, des besoins d'indépendance et d'autonomie différents. Les écarts générationnels peuvent rendre complexe l'entente collective. Des incompréhensions, des tensions ou des conflits peuvent troubler le quotidien d'une équipe. Il est indispensable pour le manager de travailler à la cohésion globale du groupe afin de faire de cette diversité une force et un atout de complémentarité et d'efficacité.

Les clefs du management intergénérationnel : valoriser le potentiel de chacun au service du collectif

Il s'agit pour l'encadrant de concevoir des modes de gestion et d'animation adaptés non pas à une génération spécifique mais à l'ensemble des agents de son équipe. Son objectif sera donc de donner les clés à chaque génération pour qu'elle puisse s'adapter aux autres et créer un collectif de travail soudé.

Impulser une dynamique de partage de compétences et de savoirs entre générations

Le management intergénérationnel encourage la complémentarité au sein du groupe. Le partage et la transmission peuvent exister entre toutes les générations et prendre différentes formes. Les échanges doivent se faire dans un sens comme dans l'autre, permettant à tous de bénéficier d'apports mutuels en termes de compétences, d'expériences, de savoir-faire et de savoir-être.

Mettre en place des binômes basés sur la diversité permettant de bousculer les habitudes et de favoriser la coopération et l'échange entre générations.

Instaurer un système de parrainage permettant aux nouveaux arrivants de bénéficier du soutien d'un agent référent pour toutes questions, notamment sur des sujets pratiques (fonctionnement du service, de la structure, ...).

Proposer un dispositif de mentorat permettant aux agents de tisser des relations interpersonnelles d'apprentissage entre expérimentés et débutants devant acquérir des compétences. Le mentorat inversé peut aussi présenter des avantages sur des thématiques spécifiques, permettant à des agents d'apporter leurs connaissances à des collaborateurs plus expérimentés (ex : utilisation des réseaux sociaux, compétences informatiques, ...).

Le J.O. du Maire : une banque de données destinée à vous faciliter la vie



Deux fois par mois, une sélection des documents indispensables à la vie de votre collectivité : lois, règlements, circulaires, questions écrites et orales au Parlement, décisions des tribunaux administratifs, arrêts du Conseil d'Etat...

En vous abonnant au J.O. du Maire, votre documentation couvre désormais tous les secteurs de la vie communale.

22 n° mensuels - 189 € TTC

Contact : 02 32 46 95 80 ou alexab.lazes@editionssorman.com

LES AUTORISATIONS D'ABSENCE SYNDICALES NE SONT PAS FONGIBLES

■ La fonctionnaire d'un syndicat intercommunal de restauration collective, secrétaire générale du syndicat départemental CGT, sollicite 5 autorisations d'absence en février et mars 2017, que le président lui accorde au titre des structures représentées au Conseil commun, quand elle les réclame au titre d'organisations d'un autre niveau.

Rappel : les employeurs accordent, sous réserve des nécessités du service, des autorisations d'absence aux représentants mandatés pour assister aux congrès syndicaux fédéraux, confédéraux et internationaux, réunions des organismes directeurs des unions, fédérations et confédérations dont ils sont élus. Les syndicats nationaux et locaux, unions régionales, (inter)départementales affiliés ont les mêmes droits (article L. 214-3 du code général de la fonction publique). Ces autorisations sont de 20 jours si elles sont représentées au Conseil commun de la fonction publique et de 10 jours dans le cas contraire (décret n° 85-397 du 3 avril 1985).

Aux mêmes conditions, ils accordent un crédit de temps syndical (article L. 214-4 du code) scindé en 2 contingents aux responsables d'organisations représentatives. Des autorisations d'absence (1 heure pour 1 000 heures de travail) bénéficient aux représentants mandatés pour participer aux congrès ou réunions d'organismes directeurs d'or-

ganisations d'un autre niveau. Le second contingent est constitué de décharges d'activités.

Les autorisations d'absence accordées au titre d'unions, fédérations ou confédérations concernent des activités institutionnelles d'un niveau déterminé. Le rattachement des syndicats locaux qui leur sont affiliés visent les seuls congrès et réunions des comités directeurs de ces syndicats et non les sections syndicales créées dans les collectivités et établissements où ils sont représentés.

La femme est élue de la commission exécutive du bureau d'un syndicat départemental CGT adhérent à l'union départementale et à la fédération CGT des personnels des services publics. S'il est bien affilié à une fédération représentée au Conseil commun, il n'est ni un syndicat national ou local, ni une union régionale ou (inter)départementale et relève du contingent d'1 heure pour 1 000 heures de travail.

Dans ce dispositif complexe, les autorisations d'absence et décharges d'activités ne sont pas fongibles, même si le Conseil d'État permet, pour les garanties de carrière accordées aux agents consacrant au moins 70 % de leur temps à une activité syndicale, de compléter les décharges par des autorisations d'absence (CE n° 452072 syndicat national Solidaires finances publiques du 13 juillet 2021).

CAA Bordeaux n° 19BX02792 syndicat départemental CGT des services publics de la Charente du 21 octobre 2021.

C O N T R A T

LA VIOLENCE ENVERS LES ENFANTS JUSTIFIE UN NON-RENOUVELLEMENT DU CDD

■ Une animatrice périscolaire conteste les décisions des 2 et 12 juin 2017 du maire l'informant que son CDD ne sera pas renouvelé au-delà du 7 juillet. Elle réclame sa titularisation comme adjointe d'animation, les salaires qu'elle aurait dû percevoir et 12 700 euros de préjudice.

À noter : l'agent en CDD n'a aucun droit au renouvellement de son contrat ni au maintien de ses clauses dans le cas contraire, l'employeur devant lui notifier ses intentions en cas de possible renouvellement (article 38-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988). Mais il ne peut refuser de renouveler le CDD ou proposer à l'agent, sans son accord, un nouveau contrat substantiellement différent du précédent, qu'en raison de l'intérêt du service, apprécié au regard des besoins de la collectivité ou de considérations tenant à la personne de l'agent.

Si l'intérêt du service justifie le non-renouvellement du contrat, des considérations tenant à la personne de l'agent susceptibles de justifier une sanction ne font pas obstacle au non-renouvellement du contrat,

pourvu que l'employeur ait alors mis l'intéressé à même de faire valoir ses observations (CE n° 423685 M. B du 19 décembre 2019).

Pour refuser de reconduire son engagement, le maire se fonde sur une manière de servir inadéquate de la femme, l'adjointe d'animation usant d'un "langage inadapté et (de) propos humiliants à l'égard des enfants, ainsi que de punitions excessives et inadaptées". Si elle oppose l'absence de maltraitance des enfants sous sa garde, un courrier du 10 février 2017 de l'association des parents d'élèves, appuyé par le témoignage d'une collègue du 23 février à l'origine d'un rapport du 24 mars, dont elle ne conteste pas les termes, confirme qu'elle a tenu des propos inadaptés aux enfants et a infligé à ces derniers des punitions abusives consistant, notamment, en des pressions faites sur la mâchoire, les assortissant de menaces et d'ordres pour qu'ils n'en révèlent rien à leurs parents.

Elle reconnaît d'ailleurs avoir tendance à les punir excessivement dans un entretien du 21 février 2017. Le refus de renouvellement de son CDD est donc bien-fondé.

CAA Versailles n° 19VE02851 Mme A du 21 octobre 2021.

UN HARCÈLEMENT ENGAGE LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

■ Le maire suspend, le 28 décembre 2012, un attaché DGA chargé des affaires financières depuis le 1^{er} février 2010 après une altercation avec le DGS le 21 décembre. Le 20 mars 2013, il met fin à son détachement, et l'affecte sur un poste de chargé de développement territorial à la maison du commerce le 22 mars 2013, puis le 27 mai, comme chargé de mission « mise en réseau communautaire de la médiathèque municipale ». Le 18 novembre, s'estimant victime de harcèlement moral, il demande réparation de son préjudice.

Rappel : les agents publics ne doivent pas subir d'agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à leurs droits et à leur dignité, d'altérer leur santé ou de compromettre leur avenir professionnel (article L. 133-2 du code général de la fonction publique).

L'agent indique avoir subi, à compter de décembre 2012, une dégradation anormale de ses conditions de travail en lien avec un harcèlement qui a perduré plusieurs années et altéré sa santé, puisqu'il souffre d'un syndrome anxiodépressif depuis le 19 juillet 2013, dont l'imputabilité au service est reconnue le 10 août 2015 après une expertise psychiatrique et un avis favorable du conseil médical.

L'établissement du harcèlement repose sur un renversement de la charge de la preuve, l'agent qui s'en estime victime devant présenter 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. Pour en apprécier l'existence, le juge tient compte des comportements respectifs de la victime déclarée et de l'auteur présumé, mais sa nature même exclut, s'il est établi, de tenir compte du comportement de la victime, dont l'intégralité du préjudice doit être réparé (CE n° 321225 Mme B du 17 juillet 2011). Dans des relations hiérarchiques, pour être qualifiés de harcèlement, les agissements doivent à la fois être répétés et excéder les limites normales de l'exercice du pouvoir hiérarchique. Dans le cas contraire, une diminution des attributions justifiées par l'intérêt du service, une manière de servir inadéquate ou des difficultés relationnelles ne constituent pas un harcèlement (CE n° 428283 commune de Saint-Seurin du 29 juillet 2020).

Un harcèlement établi

La dégradation débute avec une altercation sur les conditions de passation des marchés publics que le DGA estime irrégulières, mais la suspension qui s'ensuit et la décharge de fonction sont toutes deux régulières.

En revanche, après la suspension, le maire engage une procédure disciplinaire qu'il abandonne et l'affecte à la maison

du commerce, un poste sans contenu qu'il occupe un mois. L'agent indique qu'il est ensuite « placardisé » dans un emploi de chargé de mission à la médiathèque, du 27 mai 2013 au 5 mai 2015, date de son affectation comme directeur d'accueil des publics.

Les comptes-rendus du médecin du travail et d'une réunion avec sa hiérarchie en mars 2014 attestent que ses fonctions de chargé de mission le privent de responsabilité ou de missions avec une réelle substance, la mise en réseau communautaire s'étant achevée le 22 février. L'ancien directeur des services techniques corrobore ce manque de contenu, faisant état d'une consigne de non coopération avec l'attaché sur le marché de travaux de rénovation de la médiathèque. La commune oppose la fiche de poste, mais elle liste des activités générales et floues relevant d'un conseil du directeur de la médiathèque, sans responsabilité propre, ainsi qu'en témoigne la directrice adjointe qui confirme sa marginalisation et le caractère mal défini de ses attributions. Ces éléments ne permettent pas d'établir la consistance des fonctions affichées pendant 2 ans, quand bien même elles seraient susceptibles d'être confiées à un attaché.

En l'absence de toute attribution en rapport avec son cadre d'emploi, de mai 2013 à mai 2015, l'agent a subi une dégradation de ses conditions de travail, la commune justifiant en revanche une installation temporaire dans les sous-sols de la médiathèque le 9 septembre 2013 dans l'attente de la réalisation de travaux.

Les fonctions de chargé de mission ont ainsi diminué sensiblement ses responsabilités et supprimé toutes les missions d'encadrement qu'il avait comme DGA. Or, la commune ne démontre pas que cette affectation de 2 ans après l'abandon d'une procédure disciplinaire, dans un contexte d'absence d'évaluation professionnelle de l'agent en 2012 et de difficultés à obtenir le paiement de primes non versées en exécution d'une ordonnance du juge des référés, serait justifiée par des considérations étrangères à tout harcèlement. Établi, il appelle la réparation intégrale des préjudices.

Cependant, la cour ne fait pas remonter le début du harcèlement à décembre 2012, date de sa suspension, ni au-delà de mai 2015, date de son affectation comme directeur de l'accueil des publics. Au plan matériel, sa décharge de fonctions étant régulière, il ne peut pas prétendre à un préjudice salarial lié à un maintien dans ses fonctions de DGA. La cour écarte donc tout préjudice matériel.

En revanche, la dépression dont il souffre, et reconnue imputable, justifie l'indemnisation du préjudice moral et physique pour un montant de 7 000 €.

Rappel : le harcèlement moral est une infraction pénale qui expose son auteur à 2 ans de prison et 30 000 € d'amende (article 222-33-2 du code pénal).

CAA Douai n° 20DA01127 M. B du 18 janvier 2022.

LE CUMUL D'ACTIVITÉS EXPÉRIMENTÉ DANS LES TRANSPORTS SCOLAIRES

■ Si les agents sont, par principe, tenus de consacrer l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées (article L. 121-3 du code général de la fonction publique), leur employeur peut néanmoins les autoriser à exercer une activité à titre accessoire lucrative ou non auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé. Elle doit être compatible avec les fonctions confiées et ne pas affecter leur exercice.

À noter : un décret (n° 2020-69 du 30 janvier 2020) dresse une liste exhaustive de 11 activités susceptibles d'être réalisées, parfois obligatoirement, sous le statut d'auto-entrepreneur.

A titre expérimental, un décret du 27 décembre 2022 ouvre la possibilité pour un agent d'exercer à titre accessoire une activité de conduite d'un véhicule affecté au service de transport scolaire ou assimilé.

La notice de présentation du texte rappelle que les régions ou les collectivités ou les groupements auxquels elles ont délégué cette compétence, sont responsables de l'organisation des services de transport scolaire, exécutés en régie ou par une entreprise de transport de personnes ayant conventionné avec ces structures. Or, ces organismes peinent à recruter des conducteurs, perturbant le bon fonctionnement du service et les transports à la demande en faveur des élèves et étudiants handicapés.

Aussi, pour une durée de 3 ans à compter du 30 décembre 2022, et à titre expérimental, les employeurs peuvent autoriser les agents publics à exercer une activité lucrative de conduite de véhicules de transport de personnes affectés au service de transport scolaire des élèves, ou à la demande en faveur des élèves et étudiants handicapés, pour leurs déplacements vers les établissements scolaires ou universitaires (article R. 3111-5 du code des transports). Cette activité ne doit pas porter atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service, ni placer l'agent dans une situation de conflit d'intérêts au sens pénal (article 432-12 du code).

Une procédure de droit commun

En pratique, et conformément au droit commun du cumul d'emplois, l'agent adresse à son employeur, qui en accuse

réception, une demande écrite précisant l'identité de l'employeur ou la nature de l'organisme pour le compte duquel s'exercera l'activité, la nature, la durée, la périodicité, les conditions de rémunération de cette activité et toutes autres informations utiles. L'autorité locale notifiera sa décision dans le mois qui suit et peut l'assortir de réserves ou de recommandations pour assurer le respect des obligations déontologiques de l'agent et le fonctionnement normal du service. Elle précisera que l'activité ne peut être exercée qu'en dehors des heures de service de l'intéressé, le silence valant décision de rejet. L'agent doit porter tout changement substantiel dans les conditions d'exercice ou de rémunération à la connaissance de l'employeur et formuler une nouvelle demande.

Attention : l'autorisation ne peut pas être accordée au-delà du terme de l'expérimentation. L'employeur qui autorise le cumul fait connaître, à l'organisme de transport au bénéfice duquel l'agent travaille, les informations permettant de s'assurer qu'il exerce bien son activité dans le respect des règles de temps de travail, de conduite, de pause de repos qui lui sont applicables.

Rappelons par ailleurs qu'un régime déclaratif s'applique à l'agent à temps non complet dont la durée de travail est inférieure ou égale à 70 % d'un temps complet, ce qui autorise, dans ce cadre, l'exercice de l'activité de conduite de transport scolaire.

Cette expérimentation fera l'objet d'un rapport d'évaluation des ministres chargés des Transports et de la Fonction publique en appréciant les conditions de déroulement, le nombre d'agents en ayant bénéficié, et analysant les effets de l'expérimentation sur la situation du secteur du transport scolaire. Il sera présenté au Conseil commun de la fonction publique dans les 6 mois avant le terme de l'expérimentation. Dans les 9 mois précédant ce terme, les préfets de région demanderont aux régions de leur transmettre, à partir d'un recueil d'informations auprès des organismes de transport, le nombre total d'agents publics ayant exercé une telle activité, et tous éléments d'appréciation sur les effets de l'expérimentation sur le secteur du transport scolaire.

Décret n° 2022-1695 du 27 décembre 2022 (JO du 29 décembre).

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

La lettre de l'employeur territorial, 3 route de Cormeilles, 27230 Piencourt - Rédaction : Pierre-Yves Blanchard ; Paul Durand
Abonnement : 46 numéros par an, 690 € TTC. Tél. 02 32 46 95 80 - Petites annonces : tél. 02 32 46 95 80 -
Imprimerie du Moniteur - 27230 Piencourt - Directeur de la publication : Guy Sorman
Commission paritaire : n° 0423 T 83042 - ISSN : 1267-0944 - Encarts jetables suivant les éditions.

Les dispositions sur la fonction publique de la loi de finances 2023

Dans la loi de finances 2023, plusieurs dispositions concernent la fonction publique, notamment le financement de l'apprentissage, la pérennisation de la limite d'âge de 73 ans des médecins du travail, la suppression de l'alignement du 1er mai sur les entreprises, ou des ajustements de la participation des employeurs à la protection sociale complémentaire.

Financement de l'apprentissage (article 159 de la loi)

■ Depuis le 1er mars 2022, le CNFPT verse aux centres de formation d'apprentis (CFA) les frais de formation des apprentis des employeurs locaux et bénéficie d'une majoration de la cotisation obligatoire dans la limite de 0,1 % (articles L. 451-11 et L. 451-19-1 du code général de la fonction publique), outre une contribution annuelle de France compétences (article L. 6123-5 du code du travail) et de l'Etat. Le financement des frais de formation des apprentis par le CNFPT est retracé dans un budget annexe et les modalités de mise en œuvre des actions et des financements de l'apprentissage définies dans une convention annuelle d'objectifs et de moyens avec l'Etat.

Ces deux contributions complémentaires (de 15 millions d'euros en 2022), qui présentaient un caractère obligatoire, sont désormais facultatives, le CNFPT pouvant simplement bénéficier de cet apport.

L'article prévoit aussi que les modalités du soutien apporté par le CNFPT au développement de l'apprentissage dans les collectivités ne fait plus l'objet d'une convention d'objectifs et de moyens annuelle avec l'État, mais pluriannuelle, donnant de la visibilité aux acteurs concernés, selon le rapport du Sénat.

Ce dernier avait adopté, en première lecture, 8 amendements de suppression, mais le Gouvernement a, in fine, retenu un amendement de la commission des finances rétablissant cet article, jugeant que le soutien financier de l'État, reconduit en 2023, restera légalement possible pour l'avenir, quoique facultatif.

Dans un courrier au ministre de la Transformation et de la fonction publique du 12 décembre, François Deluga, président du CNFPT, avait rappelé que la contribution de France compétences et de l'État était initialement une contrepartie pérenne à la création d'une cotisation dédiée à l'apprentissage, comme l'avaient alors indiqué les ministres Elisabeth Borne et Amélie de Montchalin le 27 août 2021.

Le report définitif de la limite d'âge des médecins du travail à 73 ans (article 160 de la loi)

L'âge au-delà duquel un fonctionnaire ou un contractuel ne peut pas être maintenu en fonction est fixé à 67 ans, sauf dispositions législatives particulières permettant de l'abaisser (emploi classé dans la catégorie active) ou de la reculer : 1 an par enfant à charge dans la limite de 3 ans, 1 an pour le fonctionnaire de 50 ans parent d'au moins

3 enfants vivants, ou d'1 an par enfant mort pour la France, prolongation d'activité sous réserve d'aptitude physique et de l'intérêt du service en l'absence d'une durée de service suffisante pour une retraite à taux plein, dans la double limite d'atteinte de cette durée et de 10 trimestres (articles L. 556-1 à 7 du code général de la fonction publique pour les fonctionnaires et L. 556-11 à 13 pour les contractuels).

La loi de finances crée un nouvel article (L. 556-11-1) fixant à 73 ans la limite d'âge des contractuels médecins de prévention ou du travail, pérennisant un dispositif introduit en 2016 (article 75 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016), et dont bénéficiaient les 3 fonctions publiques jusqu'au 31 décembre 2022.

Dès 2014, les inspections générales de l'administration (IGA), des affaires sociales (IGAS) et de l'administration, de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (IGAENR) mettaient l'accent, dans un rapport sur la médecine de prévention dans les 3 fonctions publiques, sur la problématique du vivier des médecins de prévention, appelant à « une réflexion en amont sur la refonte des organisations et des missions, qui prenne en compte la question plus générale de la démographie médicale ».

Elles préconisaient déjà de porter l'âge limite d'emploi dans la fonction publique pour les médecins contractuels à 73 ans, dans l'attente des effets plus pérennes d'autres préconisations, en matière notamment de reconversion professionnelle, cette spécialité souffrant d'un déficit d'attractivité auprès des étudiants.

Fin de l'alignement de la gestion du 1er mai sur les entreprises (article 161 de la loi)

Le code général de la fonction publique, au titre des jours fériés, prévoit que les fêtes légales sont celles du code du travail (article L. 3133-1).

S'agissant du 1er mai, le code indiquait qu'il était férié et chômé dans les conditions du code du travail (articles L. 3133-4 et 6 du code, par renvoi des articles L. 621-8 et 9 du code général de la fonction publique).

Ce faisant, la rédaction n'admettait de dérogation à ce principe du chômage que « pour les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent pas interrompre le travail », et imposait un doublement de la rémunération.

Au 1er janvier 2023, la loi supprime « une erreur de codification » et rétablit le droit préalable à la codification.

(suite p. 10)

(suite de la p. 9)

Selon le rapport au Sénat, cette règle du 1er mai férié et chômé dans le secteur public provoquait de la rigidité alors qu'il est déjà en principe un jour férié chômé, comme tous les autres jours fériés. Le travail le 1er mai ou tout autre jour férié correspond à une sujétion particulière nécessaire à la continuité du service public, qui ouvre déjà droit en tant que telle à une contrepartie adaptée au contexte propre de chaque fonction publique.

Rappel : constituent des fêtes légales dans le code du travail, le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 1er mai, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 novembre et le jour de Noël.

Les cotisations retraite des agents détachés (article 214 de la loi)

La loi de finances rétablit les dispositions sur les cotisations retraite des fonctionnaires détachés, abrogées par erreur lors de la codification du code général de la fonction publique.

Aussi, à sa date d'entrée en vigueur, la collectivité ou l'organisme auprès duquel un fonctionnaire de l'Etat est détaché, est redevable, pour la couverture des charges résultant de la constitution et du service des pensions, d'une contribution dont le taux est fixé par décret (article L. 72 du code des pensions).

Rappel : si le fonctionnaire de l'Etat est détaché auprès d'un employeur local ou hospitalier, le taux de la contribution peut être abaissé par décret (depuis 2020, ce taux est celui de la CNRACL pour le fonctionnaire détaché auprès d'un employeur local ou hospitalier, au lieu de 74,28 %, décret n° 2012-1507 du 27 décembre 2012).

Pour les mêmes raisons, et à la même date, le code précise que les fonctionnaires, qu'ils relèvent du régime des pensions ou de la CNRACL, bénéficient, outre leur affiliation à des régimes spéciaux de sécurité sociale et de retraite, des prestations familiales obligatoires (article L. 115-2 du code général de la fonction publique).

Les ajustements de la protection sociale complémentaire (article 162 de la loi)

Les employeurs participent au financement de la protection sociale complémentaire (PSC) en santé (remboursement complémentaire des frais maladie, maternité ou accident), à hauteur d'au moins 50 % du financement de la couverture des garanties minimales nécessaires.

Un accord collectif peut prévoir la conclusion d'un contrat ou d'un règlement collectif pour la couverture complémentaire santé, inclure une obligation de participation en « prévoyance » (incapacité, invalidité, inaptitude ou décès) et une obligation de souscription des agents à tout ou partie de ces garanties.

La participation est réservée aux contrats ou aux règle-

ments sélectionnés après mise en concurrence, avec des dispositifs de solidarité, notamment en faveur des retraités et des familles (articles L. 827-1 à 3 du code général de la fonction publique).

Rappel : les employeurs locaux peuvent aussi financer des contrats labellisés (mutuelles, institutions de prévoyance, ou assureurs). S'agissant des conventions de participation, les centres de gestion ont la charge de les conclure pour le compte des employeurs, qui peuvent y adhérer. L'obligation de participation en « santé » ne peut pas être inférieure à la moitié d'un montant de référence de 30 €, soit 15 €. En « prévoyance », elle ne peut pas être inférieure à 20 % d'un montant de référence de 35 €, soit 7 € (articles L. 827-4 à 11 et décret n° 2022-581 du 20 avril 2022).

L'adaptation du code de la mutualité et du RAFF

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 (article 16 de la loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021) a effectué les premiers ajustements au régime social et fiscal :

- déduction du revenu imposable des cotisations des employeurs publics et des agents à un contrat collectif obligatoire public (article 83 du code général des impôts). Seules les cotisations correspondant à des garanties autres que celles portant sur la complémentaire « santé » sont ajoutées à la rémunération prise en compte pour liquider l'impôt sur le revenu, les autres étant déduites ;
- exclusion de la participation des employeurs publics au titre d'un contrat collectif obligatoire de l'assiette des cotisations sociales (article L. 242-1 du code de la sécurité sociale) pour les agents affiliés au régime général (contractuels et fonctionnaires non affiliés à la CNRACL) ;
- forfait social de 8 % pour la participation au titre d'un contrat collectif obligatoire (exonération totale en deçà de 11 agents) (articles L. 137-15 et L. 135-16 du code de la sécurité sociale).

La loi de finances modifie le code de la mutualité sur les opérations collectives obligatoires (article L. 221-2), soit la possibilité de souscrire un contrat prévoyant l'affiliation obligatoire des agents à une mutuelle en l'étendant aux personnes morales, donc aux employeurs publics.

Par parallélisme, elle modifie les articles L. 932-1 et suivants du code de la sécurité sociale (bulletins d'adhésion, questionnaires santé, cotisations ou obligations déclaratives des participants).

Enfin, au 1er janvier 2022, la loi adapte le régime public de retraite additionnelle obligatoire de la fonction publique, le RAFF (article 76 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003), **la participation de l'employeur public à un contrat collectif de protection sociale complémentaire obligatoire étant exclue de l'assiette du RAFF.**

Loi n° 2022-1726 du 30 décembre 2022 de finances pour 2023 (JO du 31 décembre).