

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

Égalité femmes-hommes : des progrès sont encore attendus

Le 3e rapport sur l'égalité, publié par le ministère des Comptes publics le 12 juillet dernier, confirme la prééminence des femmes dans les 3 fonctions publiques (62 %, 61 % dans le milieu local) et leur meilleure qualification (53 % des femmes sont diplômées de l'enseignement supérieur contre 46 % des hommes).

Elles restent néanmoins sous-représentées dans l'encadrement supérieur (52 % des effectifs, plafonnant à 28 % dans les emplois supérieurs et de direction). La féminisation de ces postes est d'ailleurs récente, la part des femmes étant systématiquement supérieure chez les moins de 30 ans et inférieure chez les plus de 50 ans (17 points de pourcentage chez les employeurs locaux).

Cette inégalité est également financière : en 2014, le salaire territorial net mensuel (en équivalent temps plein) était de 1 800 € pour les femmes et de 1 984 € pour les hommes.

Le rapport affiche donc un volontarisme certain pour plus d'égalité, rappelant qu'une circulaire du 22 décembre 2016 en a réaffirmé certains axes forts : dialogue social, présidence alternée des jurys, transmission des données sexuées sur les avancements et promotions aux CAP et commissions consultatives, adaptation des organisations par le télétravail, prévention des violences et du harcèlement, même d'origine extra professionnelle. Plusieurs lois ont traduit ces exigences : en 2012 avec une représentation équilibrée dans les emplois supérieurs, en 2016 dans la composition des listes de candidats aux élections professionnelles et des instances de dialogue social, en janvier 2017 dans la présidence alternée des jurys. Cette 3e édition du rapport sur l'égalité y ajoute un apport important de données quantitatives et 22 retours d'expériences dans les 3 fonctions publiques.

Site Internet du ministère de la Fonction publique.

22 AOÛT 2017
N° 1547

EMPLOIS ET NON TITULAIRES

La femme enceinte fixe le point de départ de son congé de maternitépage 2

RÉMUNÉRATIONS

La NBI suppose une décision individuelle.....page 3

CARRIÈRE

Avancement : l'analyse comparée des dossiers suppose d'épuiser les possibilités de nominationspage 4

DOSSIER

Le compte personnel d'activité des agents publicspages 6,7

LES CLEFS POUR BIEN GÉRER

Un conflit avec une collègue ne crée pas un harcèlement....page 8

Retrouver **La Lettre de l'Employeur Territorial** sur internet

Pour accéder aux **articles parus dans La Lettre de l'Employeur Territorial depuis l'an 2000** :
www.editionssorman.com



L'emploi des personnes handicapées progresse dans le secteur public

Les collectivités publiques et leurs établissements publics administratifs occupant au moins 20 agents à temps plein sont assujettis à la même obligation d'emploi de personnes handicapées que les entreprises, à hauteur des 6 % de l'effectif total de leurs salariés (articles L. 323-2 ancien et L. 5212-2 du code du travail).

À un parlementaire qui l'interrogeait sur le respect de cette obligation, le ministre de la Fonction publique a indiqué qu'en 2015 le taux global d'emplois dans le secteur public dépassait pour la première fois les 5 % (6,22 % pour les employeurs locaux, 5,41 % pour les hôpitaux et 5,35 % pour l'État, ramené à 4,18 % en incluant l'Éducation nationale). Ce taux est en constante augmentation depuis la mise en place du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) (article L. 323-8-6-1) favorisant leur insertion à partir des contributions des employeurs qui s'acquittent ainsi de leur obligation d'emploi. De 3,74 % en 2006, il est en effet passé à 5,17 % en 2015, un niveau à comparer avec les 3,1 % du secteur privé en 2012, même si les bases ne sont pas totalement identiques en raison de la prise en compte dans la fonction publique des agents reclassés.

Attention : le ministre souligne les effets d'une stabilisation des recrutements et la difficulté de pourvoir certains postes, un grand nombre de personnes handicapées ayant un niveau d'études inférieur au baccalauréat. Ainsi, le ministère de l'Éducation ne parvient pas à pourvoir tous les postes d'enseignants proposés aux personnes en situation de handicap, faute de vivier suffisant. L'intervention du FIPHFP est alors précieuse.

QE n° 55737 JO AN du 12 février 2016.

La femme enceinte fixe le point de départ de son congé de maternité

■ **Aucune assistante maternelle ou familiale dont la grossesse est médicalement constatée, en congé de maternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption et les 4 semaines qui suivent ses congés, ne peut être licenciée.** Cette protection, absolue pendant le congé de maternité le contrat de travail étant suspendu (article L. 1225-24 du code du travail), est relative pour les autres périodes. L'employeur peut en effet rompre le contrat pour faute grave ou impossibilité de le maintenir pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Pour autant, la rupture ne peut pas prendre effet ou être notifiée pendant le congé de maternité (articles R. 422-1 du code de l'action sociale des familles, L. 1225-4 du code du travail et 41 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

La durée du congé de maternité varie selon le nombre d'enfants et au 3^e enfant, commence 8 semaines avant la date présumée et se termine 18 semaines après celui-ci, avec une augmentation possible du congé prénatal de 2 semaines et une réduction corrélative du congé postnatal.

Pour bénéficier de cette protection, la femme doit avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend y mettre fin, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, la formalité étant réputée réalisée au jour de l'expédition de la lettre (articles L. 1225-24, D. 1225-4-1 et R. 1225-3 du code du travail).

Dans une affaire, le président du conseil départemental licencie le 25 août 2011, à effet du lendemain, avec une notification le 27 août, une assistante familiale pour faute grave (absence non autorisée et méconnaissance des modalités de remplacement par un tiers). L'intéressée, qui accouche de son 4^e enfant, se considère en congé de maternité depuis le 24 août, date d'un certificat médical fixant au 23 octobre la date prévisionnelle de l'accouchement, et d'expédition de son courrier au département l'informant de son départ au 23 octobre.

Le report n'est pas motivé par des exigences médicales

La question étant celle du début du congé de maternité, la cour, estimant que la femme ne relevait pas d'un congé prénatal de 10 semaines, s'est fondée sur la date prévisionnelle du 23 octobre puis est remontée de 8 semaines pour arriver au 28 août, postérieurement à la date d'effet et de notification du licenciement. La salariée estime au contraire qu'elle pouvait décaler son congé de quelques jours.

Pour le Conseil d'État, l'anticipation de tout ou partie des 2 semaines n'est soumise à aucune condition, notamment médicale. La cour ne devait donc pas rechercher si la salariée entrait dans le cas d'un allongement du congé prénatal ; il suffisait qu'elle ait choisi d'user de cette faculté et en informe l'employeur. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle le code du travail impose une lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre récépissé, la formalité étant réputée accomplie le jour d'expédition de la lettre.

À retenir : le Conseil d'État sanctionne donc la cour pour erreur de droit sur la date du début du congé de maternité, qui exclut du même coup la possibilité d'un licenciement avant le 28 août, lui-même illégal.

CE et concl. n° 395625 Mme A du 31 mars 2017.

La NBI suppose une décision individuelle

■ Les comptables publics sont personnellement et pécuniairement responsables du paiement des dépenses, du maniement des fonds et des mouvements de comptes de disponibilités, de la conservation des pièces justificatives des opérations et documents de comptabilité, et de la tenue de la comptabilité de leur poste comptable (article 60 de la loi n° 63-156 du 23 février 1963).

En matière de dépenses, ils vérifient la qualité de l'ordonnateur, l'exacte imputation des dépenses au regard des règles sur la spécialité des crédits, leur disponibilité, la validité de la dette et du caractère libératoire du paiement. Le contrôle de la validité de la dette comporte lui-même la justification du service fait, l'exactitude de la liquidation, l'intervention des contrôles préalables prescrits par les textes et la production des pièces justificatives.

En effet, les opérations de recettes, de dépenses et de trésorerie sont justifiées par des pièces listées dans des nomenclatures propres à cette catégorie de personnes morales (articles 19 et 50 du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012, D. 1617-19 du CGCT et annexe 1 du code).

Dans une affaire, le procureur financier saisit la chambre régionale des comptes de la responsabilité du comptable qui a payé en 2012 sans pièces justificatives 15 points de nouvelle bonification indiciaire (NBI) pour un montant de 831 € annuels au profit d'un agent de maîtrise muté du syndicat intercommunal à la communauté de communes. Or, le CGCT impose de fournir au comptable la décision de l'autorité de nomination fixant le nombre de points attribué à l'agent (rubrique 210222).

Un strict respect des pièces justificatives

Le comptable fait valoir que la NBI est un droit pour l'agent qui en remplit les conditions et que l'agent de maîtrise encadre une équipe à vocation technique d'au moins 5 agents. Il joint à sa réponse un certificat administratif du 22 décembre 2014 de l'ordonnateur confirmant la situation, et rappelle que l'arrêté de mutation conserve à l'intéressé les avantages qui lui étaient consentis par le syndicat intercommunal.

Cependant, la responsabilité du comptable s'apprécie au moment du paiement, ce qui exclut que le certificat administratif justifie a posteriori le paiement indu de la NBI. De même, le maintien des avantages financiers est sans effet sur la bonification indiciaire, qui suppose l'exercice effectif des fonctions qui la justifient, l'employeur devant la supprimer sans délai si l'intéressé n'en remplit plus les conditions.

La liste des pièces justificatives du CGCT constituant à la fois le minimum et le maximum exigibles par le comptable, elle lui est opposable autant qu'au président de la communauté, qui devait, comme ordonnateur, prendre un nouvel arrêté dès la mutation, le comptable devant en suspendre le paiement jusqu'à son obtention.

À retenir : si sa responsabilité est engagée, le défaut de pièces justificatives n'a causé aucun préjudice à la communauté de communes, nul ne contestant la réalité de l'encadrement. Dans ces circonstances, le juge des comptes ramène la responsabilité du comptable à 223,50 euros (comme le permet la loi, article 60).

CRC des Pays de la Loire jugement n° 2015-0007 du 16 juillet 2015.

L'annulation d'une éviction exclut tout droit au chômage

L'annulation d'un acte le répute n'être jamais intervenu et oblige l'employeur à reconstituer la situation de l'intéressé.

Dans une affaire, le maire recrute une adjointe administrative le 16 mars 2005 dont le stage est prolongé avant un licenciement pour inaptitude physique le 23 septembre 2006. S'il lui refuse le versement d'allocations de chômage, le tribunal les lui accorde.

Néanmoins, dans l'intervalle, elle obtient du même tribunal, le 17 décembre 2009, l'annulation de son éviction, obligeant le maire à la réintégrer le 18 janvier 2010 à effet du 23 septembre 2006 pour 7 mois et 8 jours, terme de son stage. L'intéressée est néanmoins placée en congé de maladie ordinaire, puis de longue maladie, avant de bénéficier d'une disponibilité d'office et d'être à nouveau licenciée pour inaptitude physique le 22 novembre 2012.

Avec l'annulation de l'éviction et de la reconstitution de sa carrière, la stagiaire ne pouvait pas être regardée comme involontairement privée d'emploi pendant l'exclusion, et le maire devait lui refuser toute allocation de chômage. Pour les mêmes raisons, les règles de coordination entre employeurs publics et privés restent sans objet, et si la femme a travaillé 4 mois dans le secteur privé, une durée plus courte que celle passée auprès de la commune, le maire devait refuser sa demande d'indemnisation du chômage.

À retenir : dans une telle situation, si donc l'agent ne peut espérer qu'une indemnisation pour éviction illégale du service, intégrant ses droits à rémunération inclus les primes qu'il avait une chance sérieuse de percevoir, l'employeur devait rétablir ses droits à pension.

CAA Bordeaux n° 13BX02414 commune de Brusque du 14 octobre 2014.

Avancement : l'analyse comparée des dossiers suppose d'épuiser les possibilités de nominations

■ L'avancement de grade s'effectue, au choix, par inscription à un tableau annuel, sur avis de la CAP, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience des agents, ou par inscription au tableau, sur avis de la CAP, après une sélection sur examen. Il pourrait également s'effectuer sur concours professionnel (article 79 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). L'employeur établit le tableau dans les conditions du statut particulier, le communique au centre de gestion en cas d'affiliation, et nomme dans l'ordre du tableau (article 80 de la loi).

Dans une affaire, une adjointe administrative de 2e classe obtient l'annulation du refus du maire de l'inscrire au tableau d'avancement 2012 au grade de 1ère classe, après sa réussite à un examen.

La commune estime que le tableau présentant un caractère indivisible, l'agent aurait dû demander l'annulation de l'ensemble du tableau et pas seulement de son refus d'inscription. Pour la même raison, le tribunal devait vérifier si les mérites de la femme, comparés aux autres fonctionnaires, justifiaient une inscription sur le tableau.

Mais la cour observe que le tableau d'avancement ne comportait pas le nombre maximal d'agents susceptibles d'en bénéficier (le statut d'adjoint administratif comportant alors un quota de répartition des postes entre lauréats d'examen et agents promus sans examen). L'adjointe pouvait donc contester son seul refus d'inscription et le tribunal examiner le refus opposé à la femme au regard de ses seuls mérites.

Sur le fond du dossier, l'appréciation de la valeur professionnelle relevant encore de la notation, en 2011, elle bénéficie d'une note de 14,10 et son chef de service relève un agent disponible et travailleur, le directeur général et le maire mentionnant un travail satisfaisant. En 2012, cette note est de 14,35, le chef de service estimant que la femme est un très bon agent, assidu et efficace, les autorités supérieures maintenant leur appréciation.

Dans la mesure où la commune ne remet pas en cause la qualité du travail de l'adjointe administrative, n'évoquant pas même une insuffisance, elle a commis une erreur manifeste d'appréciation en refusant son inscription.

Les incidences pour l'employeur

Cette décision interpelle le gestionnaire à plus d'un titre, d'abord en ce qu'elle indique qu'un travail de qualité ouvre un quasi droit à un avancement de grade, une appréciation comparée des dossiers ne s'imposant que si le nombre de candidats est supérieur aux possibilités de nomination. Ce faisant, la cour semble restreindre une jurisprudence constante du Conseil d'État qui, à propos il est vrai d'arrêtés portant inscription au tableau d'avancement (et nomination) à attaché principal ou agent de maîtrise qualifié, reprochait au tribunal administratif de s'être fondé sur l'erreur manifeste d'appréciation de la valeur professionnelle d'un candidat, sans analyser comme il le devait les mérites comparés de cet agent et de ceux des autres candidats. Le rapporteur public rappelait que l'administration, lorsqu'elle établit un tableau d'avancement, doit se fonder sur une analyse comparative des mérites respectifs des candidats (CE n° 376082 ministre de l'Intérieur du 30 janvier 2015 ou CE n° 278876 ville de Dijon du 17 septembre 2006).

Avec ces réserves, et au vu de la décision de la cour, pour maintenir une cohérence dans le choix des agents promus, qui souvent correspond à l'exercice de responsabilités particulières, la position du juge revient à faire

des ratios d'avancement de grade le principal levier d'une politique de promotion, contre les pratiques les plus répandues qui fixent des ratios à 100 % et laissent à l'employeur le choix des agents méritants. La seule autre solution de maintien d'une cohérence dans le choix des bénéficiaires sera, pour les employeurs, de « remplir » les tableaux en ne nommant ensuite que quelques agents.

On pourrait même se demander si les employeurs ne doivent pas, comme en matière de promotion interne, limiter le nombre d'agents inscrits au tableau au nombre de possibilités de nomination, ce qui en ferait une condition de légalité.

Attention : l'analyse par le tribunal et la cour des notations successives de la femme, pour en déduire in fine une erreur manifeste d'appréciation, procède à tout le moins d'un examen très attentif du dossier. Sur un plan contentieux, la décision apporte d'utiles précisions sur le champ de la contestation, l'agent n'étant tenu de solliciter l'annulation de l'ensemble du tableau qu'une fois la totalité des possibilités de nomination utilisées.

CAA Bordeaux n° 15BX02508 commune du Diamant du 9 mai 2017.

Des pressions sexuelles justifient une révocation

■ **Dans l'échelle des mesures disciplinaires, la révocation constitue la sanction la plus élevée (article 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).** Dans son contrôle, le juge s'attache à l'exactitude matérielle des faits, à leur qualification de faute et à l'exacte proportionnalité de la sanction aux manquements de l'agent. Dans une affaire, le président de la CCI, soumise à des dispositions similaires, révoque le directeur du laboratoire de gemmologie pour comportement inadapté à l'égard de l'un de ses subordonnés. Le tribunal annule la mesure estimant que la matérialité des faits reprochés n'est pas établie.

La motivation de la révocation évoque des propos tour à tour obscènes, humiliants ou menaçants, et les gestes déplacés du directeur de laboratoire à l'encontre de l'un des salariés sous sa responsabilité. En appel, la cour retient plusieurs témoignages concordants et circonstanciés des collègues de l'intéressé, montrant que le directeur a eu, plusieurs années durant, des gestes déplacés à l'encontre de leur collègue à qui il tenait des propos à caractère scatologique et sexuel dont l'agent s'est plaint à plusieurs reprises auprès du médecin du

travail. Son supérieur lui demandait régulièrement de rester seul en sa compagnie après la fin des horaires de travail, sous prétexte de le former en vue de l'accession à un poste de responsabilité. Le directeur de laboratoire, qui ne conteste pas véritablement la matérialité des faits, se contente d'en relativiser la portée. La circonstance que certains de ses collègues ne travaillant pas dans le même laboratoire aient attesté un comportement professionnel irréprochable n'est pas de nature à contredire la matérialité des faits.

À retenir : *dans ces conditions, la cour a logiquement annulé le jugement du tribunal et donné raison à la chambre de commerce. Au passage, elle indique que 2 ans entre l'exercice de l'action disciplinaire et la date à laquelle elle a connaissance des faits restent sans incidences, fautes d'exigences en ce sens. Rappelons néanmoins qu'aujourd'hui l'employeur dispose de 3 ans pour engager une action disciplinaire à compter du jour où il a eu connaissance de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanctions (article 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).*

CAA Paris n° 16PA00231 M. E du 25 avril 2017.

La qualité de cadre territorial est compatible avec la participation à une émission de télé-réalité

■ **Toute faute d'un fonctionnaire dans ou à l'occasion de ses fonctions l'expose à une sanction sans préjudice de peines pénales** (article 29 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Par principe, une activité extérieure au service n'est pas répréhensible, sauf à porter atteinte à l'image ou à la réputation de l'employeur.

Dans une affaire, le maire exclut 2 ans une attachée, le 10 mars 2012, pour manquement à son devoir de probité et atteinte à l'image de la commune, une mesure annulée par le tribunal.

L'intéressée participe en effet, en novembre 2011, à une émission de télé-réalité diffusée par TF1 « l'amour est aveugle », enregistrée avant son recrutement dans la commune où elle dirige le CCAS.

Pour regrettable que soit cette participation, la cour ne relève pas de dysfonctionnement du service après la diffusion de l'émission ni d'atteinte à l'image de la commune. Le courrier d'un conseiller municipal relatant de manière imprécise des réactions hostiles d'administrés ne peut pas établir un manquement de la fonctionnaire à ses obligations ni donc une faute disciplinaire.

S'y ajoute l'animation d'une soirée en discothèque à

plus de 200 km comme « gogo danseuse ». Mais la fonctionnaire n'a pas été rémunérée, une attestation de la gérante de la société certifiant que la femme l'a dépannée une seule fois à titre gracieux. Les faits retenus par l'employeur pour un manquement à l'interdiction d'un cumul d'emplois ne sont donc pas matériellement établis.

Il en va de même des manquements au respect des règles de la comptabilité publique dans la non-attribution d'aides sociales à certains habitants figurant pourtant sur le bordereau des sommes versées. Le trésorier principal qui a contrôlé la correspondance entre le montant de l'encaissement et les sommes inscrites sur le bordereau de remise des chèques n'ayant constaté aucune anomalie.

À retenir : *subsiste la remise à tort de 6 chèques d'une valeur unitaire de 10 € sans justification du bénéficiaire réel et donc un manquement de l'agent à son devoir de probité. A tout le moins, une exclusion de 2 ans pour ce seul comportement est disproportionnée à la faute. La cour confirme donc l'annulation du tribunal (voir LET n° 1542).*

CAA Versailles n° 15VE03654 Mme A du 3 novembre 2016.

Le compte personnel d'activité des agents publics

La loi travail a autorisé le gouvernement à instituer par ordonnance un compte personnel d'activité (CPA) pour chaque agent public, l'informant de ses droits à formation et des droits sociaux liés à sa carrière (loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, article 44). Il matérialise un droit à la formation et à la mobilité, tous secteurs d'activité confondus.

L'inscription dans le droit à formation tout au long de la vie

■ Une ordonnance du 19 janvier 2017 réécrit donc l'ensemble des dispositions sur la formation de la loi portant droits et obligations (articles 22, 22-ter et 22-4 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983) et substitue un compte personnel d'activité au droit individuel à la formation (DIF).

L'ordonnance réaffirme le droit des agents à la formation professionnelle tout au long de la vie (article 22 de la loi) pour favoriser leur développement professionnel et personnel, faciliter leurs parcours, leur mobilité, leur promotion et leur accès aux différents niveaux de qualification. Elle doit permettre leur adaptation aux évolutions prévisibles des métiers, concourir à l'égalité d'accès aux grades et emplois, en particulier entre les femmes et les hommes, et à la progression des agents les moins qualifiés.

Comme antérieurement, ces actions peuvent être impératives, dans les conditions du statut particulier pour les fonctionnaires, qui peuvent bénéficier de périodes de professionnalisation avec des formations en alternance leur permettant d'exercer de nouvelles fonctions ou d'accéder à un autre corps ou cadre d'emplois. Enfin, et c'est nouveau, les agents bénéficient d'un droit

à un accompagnement personnalisé pour élaborer et mettre en œuvre leur projet via un conseil en évolution professionnelle porté par le centre de gestion pour les collectivités affiliées, et l'employeur dans le cas contraire (article 23 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 par renvoi de l'article 2-3 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984).

Attention : sans doute parce qu'il s'agit de construire une mobilité, cet accompagnement ne revient pas au CNFPT et fait écho à l'obligation qui incombe au centre de gestion d'assurer un accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine. Mais à la différence de l'accompagnement à la mobilité, le conseil n'entre pas dans le socle indivisible d'aide à la gestion des ressources humaines ouvertes aux collectivités non affiliées dans le cadre d'une adhésion volontaire.

Les formations qui peuvent découler de ce projet maintiennent l'agent en position d'activité (sauf détachement dans un organisme dispensateur de formations), dans les mêmes conditions que les autres formations obligatoires, continues ou de préparation aux concours et examens.

L'extension d'un dispositif du secteur privé

Le CPA des agents publics (nouvel article 22 ter de la loi) est constitué, d'une part, d'un compte personnel de formation (CPF) se substituant au droit individuel à la formation (DIF), une mesure en vigueur dans le secteur privé depuis le 1er janvier 2015 dont le conseil d'État avait recommandé l'extension au secteur public dans un avis dès 2014 et, d'autre part, du compte d'engagement citoyen prévu par le code du travail.

Selon le rapport de présentation de l'ordonnance, le CPA permet d'accompagner les projets d'évolution professionnelle des agents publics dans un contexte marqué par l'allongement des carrières, et de répondre plus efficacement à leurs besoins de formation. Mobilisé à l'initiative des intéressés, il doit faciliter la construction de parcours professionnels par l'acquisi-

tion d'une qualification leur permettant d'accéder à de nouvelles responsabilités, de construire une mobilité, ou de s'inscrire dans une démarche de reconversion vers le secteur public ou privé. D'une portée universelle, il concerne l'ensemble des agents publics titulaires et contractuels en CDD ou CDI dans une logique de sécurisation des parcours. Par sa portabilité, il est garant de droits susceptibles d'être invoqués tout au long du parcours professionnel, les droits étant conservés en cas de changement d'employeur y compris s'ils ont été acquis avant un recrutement dans la fonction publique ou lorsque l'agent décide d'occuper un emploi relevant du secteur public.

Ces droits sont accessibles à chaque agent dans un espace dématérialisé commun aux salariés privés et

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

publics, par rattachement à un système d'information déployé par la Caisse des dépôts et consignations sous le portail : moncompteactivité.gouv.fr (article L. 5151-6 du travail).

Le compte personnel d'activité devant renforcer la liberté d'action de son titulaire et faciliter son évolution professionnelle, tout fonctionnaire ou agent peut faire valoir, auprès de toute personne publique ou privée qui l'emploie, les droits qu'il a déjà acquis, selon les modalités du régime dont il relève au moment de sa demande.

Les droits inscrits sur le compte personnel d'activité demeurent acquis à leur titulaire jusqu'à utilisation ou fermeture du compte.

Attention : *l'intuition très novatrice de ce dispositif, qui concrétise une législation dépassant les droits du travail et de la fonction publique, est d'attacher des droits à la personne du salarié et non à son employeur, afin de favoriser la mobilité entre n'importe quelle personne publique et entre secteurs publics et privés.*

Le compte personnel de formation (CPF)

Tout agent, fonctionnaire ou contractuel des 3 fonctions publiques, y compris ouvrier des établissements industriels de l'État, quelle que soit la durée de son contrat (nouvel article 22 quater de la loi du 13 juillet 1983), acquiert des droits au titre du compte personnel de formation. Il peut mobiliser, à son initiative et avec l'accord de son employeur, les heures qu'il a acquises pour suivre des actions de formation qui ont lieu en priorité pendant le temps de travail.

Attention : *compte tenu de son enjeu, un bilan de l'utilisation du CPF sera fourni au Conseil commun de la fonction publique.*

À la différence du droit individuel à la formation, qui restait lié à des actions de formation continue ou à la préparation des concours et examens, l'utilisation du compte porte sur toute action de formation, hors celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées, ayant

pour objet l'acquisition d'un diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle.

Le compte peut aussi être mobilisé en combinaison avec le congé de formation professionnelle et en complément des congés pour validation des acquis de l'expérience et pour bilan de compétences.

Il peut enfin être utilisé pour préparer des examens et concours administratifs, le cas échéant en articulation avec le compte épargne temps. En pratique, les droits acquis peuvent compléter une décharge accordée ou poursuivre une action de préparation aux concours et examens.

Attention : *l'agent inscrit à un concours ou examen peut, dans la limite de 5 jours par année civile, utiliser son compte épargne temps ou à défaut son compte personnel de formation pour disposer d'un temps de préparation personnelle selon un calendrier validé par l'employeur.*

Des refus motivés

La mobilisation du compte repose sur un accord entre l'intéressé et son employeur, et tout refus d'une demande de mobilisation du compte doit être motivé et peut être contesté à l'initiative de l'agent devant la commission administrative ou consultative paritaire.

Attention : *l'employeur ne peut pas s'opposer à une demande de formation relevant du socle de connaissances et de compétences que la scolarité obligatoire doit normalement garantir à chaque élève (article L. 122-1-1 du code de l'éducation), le bénéfice de formation pouvant seulement être différé dans l'année qui suit la demande.*

Si une demande de mobilisation du compte personnel de

formation est refusée 2 années consécutives, le rejet d'une 3e demande portant sur une action de formation de même nature ne peut être prononcé qu'après avis de la CAP ou de la commission consultative paritaire des contractuels.

L'alimentation du compte s'effectue à la fin de chaque année, à hauteur de 24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures maximum par année dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Attention : *le fonctionnaire de catégorie C qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme professionnel au niveau V peut alimenter son compte à hauteur de 48 heures par an, dans la limite d'un plafond de 400 heures.*

Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 (JO du 20 janvier).

Décrets n° 2016-1826 du 21 décembre 2016 (JO du 23 décembre 2016), n° 2016-1950 et 1970 du 28 décembre 2016 (JO du 30 décembre 2016), n° 2017-928 du 6 mai 2017 (JO du 10 mai 2017) et n° 2017-930 du 9 mai 2017 (JO du 10 mai 2017).

Un conflit avec une collègue ne crée pas un harcèlement

■ Un agent ne doit pas subir d'agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou effet de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir. Aussi, l'employeur doit le protéger contre tout harcèlement, moral ou sexuel (articles 6 quinquies et 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

L'agent qui se déclare victime de harcèlement moral doit soumettre des éléments de fait susceptibles d'en faire présumer l'existence, à charge pour l'employeur de démontrer qu'il a agi avec des considérations qui y sont étrangères. Si le juge tient compte des comportements de l'agent présumé auteur et de la victime déclarée, sa nature exclut de tenir compte du comportement de la victime pour atténuer la réparation de son préjudice.

Dans une affaire, une adjointe administrative de la Ville de Paris, secrétaire au cabinet d'un maire adjoint, s'estime victime du harcèlement moral d'une collègue à partir d'octobre 2008. Elle lui aurait pris le combiné de téléphone des mains à 2 reprises lors d'une communication privée, donné des coups de pied dans ses cartons lors d'un déménagement en septembre 2009, griffé et empêché d'allumer la lumière de son bureau en janvier 2010, délibérément omis de communiquer certaines informations, et tenter de l'empêcher de se rendre à une réunion. Ses supérieurs ne l'auraient pas soutenue et auraient même cherché à l'évincer du service. En seraient résultés des insomnies, une perte d'appétit, un malaise et un trouble anxio-dépressif sévère à l'origine de plusieurs arrêts en octobre et novembre 2009.

Les difficultés relationnelles avec sa collègue sont réelles et la mésentente a provoqué une situation de stress au travail et perturbé le fonctionnement du secrétariat. Des documents médicaux établissent son état anxio-dépressif, des procès-verbaux et mails courants relatent les divers incidents, et une plainte pour harcèlement sera même déposée. Des échanges de mails avec une collègue syndiquée, les témoignages de sa fille et de son assureur confirment l'altercation, des certificats médicaux des services d'urgence en octobre 2009 et un

rapport d'expertise en novembre confirment l'état de stress, mais aussi un suivi psychologique antérieur à son affectation.

UN COMPORTEMENT RAISONNABLE DE L'EMPLOYEUR

Reste que, dès l'automne 2008, un rapport de la directrice de cabinet indique que ses conversations personnelles nuisent au bon déroulement du service par leur fréquence et leur volume.

Par ailleurs, si des relations conflictuelles ont périodiquement donné lieu à des altercations pendant un an avant un changement d'affectation, les scènes décrites ne le sont que par l'agent, et rien ne montre que sa collègue, malgré une certaine animosité, se soit efforcée de nuire à la réputation de la femme ou d'entraver systématiquement son travail.

De son côté, la mairie ne se désintéresse pas de la situation, ses supérieurs lui proposant de rechercher dans l'intérêt du service et de son propre équilibre une nouvelle affectation et lui suggérant de rencontrer un psychologue du travail, ce que refusera l'intéressé. L'agent se verra néanmoins confier une mission de remplacement temporaire à la mission informatique et téléphonie en 2010, dans laquelle elle sera confirmée avec la création d'un emploi.

La femme n'est donc pas victime de faits constitutifs de harcèlement moral de nature à lui ouvrir droit à une protection fonctionnelle, dont l'intéressé ne demande le bénéfice qu'en février 2014. Compte tenu de l'attitude de l'employeur, et en l'absence de mesure disciplinaire déguisée, aucune faute ne saurait être retenue. La cour écarte donc toute réparation d'un préjudice, précisant, concernant la prise en charge partielle du titre de transport domicile-travail, que son bénéfice suppose des frais réellement engagés. L'agent ne saurait en obtenir la compensation pendant des congés de maladie, même résultant d'un accident de service, et ne peut pas prétendre à la prise en charge des déplacements entre sa résidence et les établissements médicaux où elle est suivie. CAA Paris n° 15PA01994 Mme A du 7 février 2017.

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@editionsorman.com