

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

LES AGENTS À TEMPS NON COMPLET SONT TOUJOURS DANS UNE SITUATION DIFFICILE

Selon la DGCL, au 31 décembre 2021, les fonctionnaires à temps non complet, dont l'emploi est créé sur une durée inférieure à 35 heures hebdomadaires et qui n'ont pas choisi ce rythme de travail, représentaient 8,4 % des effectifs (121 300 agents), un ratio stable depuis 3 ans.

Ces agents sont communaux pour les 2/3, quasi inexistant dans les régions (moins de 100 agents) et les départements (0,9 % des agents).

Ce régime d'emploi, créé pour laisser de la souplesse aux collectivités, a conservé cette caractéristique, leur présence augmentant avec la baisse du nombre d'habitants : ils sont passés d'un ratio de 3,4 % dans les communes de 20 000 habitants ou plus à 43,8 % dans celle de moins de 1 000 habitants, dont 1 sur 5 a un seul agent à temps non complet, soit plus de la moitié des communes de moins de 200 habitants.

Cette population est presque exclusivement féminine (à 89,3 %, 59 % dans l'ensemble des fonctionnaires), très présente dans des filières concentrant les agents à temps non complet (techniques, culturelles, sociales et d'animation), surtout ces 3 dernières.

Cette population est également moins qualifiée, de catégorie C à plus de 92 % (contre 75 % des fonctionnaires). Les catégories A et B sont peu présentes, 6 à 9 % dans les filières administratives et culturelles (secrétaires de mairie et enseignants artistiques), quasi inexistantes dans les filières techniques, d'animation et sociale (3,2 %).

De surcroît, le régime de gestion de ses agents varie largement selon leur durée cumulée d'emploi, quasiment aligné sur les contractuels en deçà de 17h30 par semaine, et progressivement proche des fonctionnaires au-delà, bénéficiant d'une affiliation à la CNRACL à partir de 28 heures hebdomadaires.

Ces agents sont aussi moins payés, leurs primes (12,2 % du traitement) étant en moyenne 2 fois moins élevées que celles des agents à temps complet (avec la sur-représentation de la catégorie C), et plus d'un quart ne bénéficie d'aucune prime.

Pour autant, seulement 10 % de ces fonctionnaires cumulent plusieurs emplois.

DGCL Bulletin d'information statistique, septembre 2023.

10 OCTOBRE 2023

N° 1830

ABSENTÉISME

La pyramide des âges vieillissante dans la territoriale augmente l'absentéismep 2

FRAIS DE DÉPLACEMENT

Les indemnités de déplacement sont revaloriséesp 3

MALADIE

Un mal-être ne constitue pas une maladie professionnellep 4

FORMATION

Réussir sa formation à distance ..p 5

ASSISTANT MATERNEL ET FAMILIAL

La tentative de reclassement de l'assistante familiale inapte est un préalable au licenciementp 6

MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

La convention de mise à disposition dans le cadre du mécénat de compétencesp 7

CONTRAT

Le renouvellement d'un CDD est lié à l'intérêt du servicep 8

MISE À DISPOSITION

L'expérimentation du mécénat de compétencesp 9,10



La pyramide des âges vieillissante dans la territoriale augmente l'absentéisme

Selon une étude réalisée par le groupe mutualiste Relyens, spécialisé en management des risques, le taux d'absentéisme des 5 dernières années a augmenté de 17 % en maladie ordinaire. Il en est de même concernant la gravité de ces arrêts, qui augmente de 24 % sur 5 ans. Toujours selon l'étude, la hausse de la gravité s'explique principalement par le vieillissement de la population active des collectivités, dans des métiers considérés comme pénibles, et exercés dans des conditions contraignantes. Dans la territoriale, l'âge moyen des actifs atteint 48 ans, contre 44 ans pour l'ensemble des actifs des trois versants de la fonction publique, et 41 ans dans le secteur privé. La part dans les effectifs des agents les plus âgés (60 ans et plus) va croître régulièrement et passer de 14 % à près de 20 % des personnels d'ici 2030.

P R I M E

La date limite du versement de la prime pouvoir d'achat arrêtée au 30 juin 2024

Il s'agit de la seule réponse favorable du Gouvernement aux représentants syndicaux de la FPT. Après le boycott par les organisations syndicales de la séance du 20 septembre, la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle revenait, ce 4 octobre, au menu du conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT). Entre-temps, le Gouvernement a accepté quelques évolutions, comme la fixation d'une date limite pour le versement de la prime, le 30 juin 2024. Un geste insuffisant pour les représentants des personnels. Rappelons qu'ils réclamaient le versement obligatoire de la prime par les employeurs territoriaux, l'obligation de mettre en place des négociations locales sur le sujet, ou encore la transformation des plafonds de la prime en montants fixes, comme c'est le cas dans les autres fonctions publiques.

POUR LES JO ET LA COUPE DU MONDE DE RUGBY, LES BONS D'ACHAT ET CADEAUX EN NATURE SONT EXCLUS DE L'ASSIETTE DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES

■ A titre exceptionnel, les employeurs peuvent attribuer aux agents, en 2023 et 2024, des places pour assister aux épreuves de la Coupe du monde de Rugby et des Jeux olympiques et paralympiques de Paris, sans que ces avantages soient assujettis aux prélèvements sociaux et fiscaux. Cet avantage concerne l'attribution de billets ou de bons d'achat et cadeaux en nature dédiés (prestations associées, transport, hébergement, cadeaux divers...) au titre de ces événements. L'avantage en nature résultant de l'attribution de ces cadeaux et bons d'achat bénéficie de l'exclusion d'assiette des cotisations et contributions sociales.

A titre exceptionnel, le plafond d'exemption applicable aux bons d'achat et cadeaux attribués au titre de cet événement sera en outre porté à 25 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par salarié et par année civile (917 euros en 2023), soit 5 fois plus que le plafond d'exonération des autres avantages. En cas de dépassement de ce plafond, seule la fraction supérieure sera assujettie à cotisations et contributions sociales.

M U T U A L I S A T I O N D E S S E R V I C E S

LA MISE EN COMMUN DE MOYENS N'IMPLIQUE PAS NÉCESSAIREMENT UN TRANSFERT DE COMPÉTENCE DE LA PART DES COMMUNES

■ Les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI), y compris les syndicats intercommunaux, peuvent, par convention, mettre à la disposition de leurs membres les moyens nécessaires à l'exercice de leurs compétences, sous réserve que « cette mise à disposition présente un intérêt dans le cadre d'une bonne organisation des services » (II de l'article L. 5211-4-1 du CGCT). Ils peuvent également mettre en place des conventions de prestations de services, lorsque ces prestations se situent dans le prolongement de leurs compétences et que leurs statuts le prévoient. Ces prestations peuvent être réalisées au profit de leurs membres ou de collectivités territoriales et établissements publics extérieurs, lorsqu'elles sont marginales par rapport à leur activité globale, dans le cadre fixé à l'article L. 5211-56 du CGCT. Ces prestations de services sont toutefois soumises au droit de la commande publique. Depuis la loi du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique, les communes ont en outre la possibilité de conclure des conventions de prestation de service entre elles, qu'elles soient ou non membres d'un même EPCI, dans le cadre fixé à l'article L. 5111-1 du CGCT. Lorsque ces conventions portent sur des services non économiques d'intérêt général au sens du droit de l'Union européenne, elles ne sont pas soumises aux règles prévues par le code de la commande publique. La faculté de créer des services communs chargés de l'exercice de missions fonctionnelles ou opérationnelles est toutefois réservée aux EPCI à fiscalité propre (article L. 5211-4-2 du CGCT). L'article 180 de la loi du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration, et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale (loi dite 3DS), a apporté plus de souplesse à ce dispositif en permettant de placer les agents de ces services communs sous l'autorité fonctionnelle du maire ou du président de l'intercommunalité « en fonction de la mission réalisée ».

Réponse à QE n° 5035 de Mme Mélanie Thomin - JO AN du 12/09/2023, page 8103.

LE RÉFÉRENT INSERTION AUPRÈS DE LA COMMUNE EST TENU À UNE OBLIGATION DE NEUTRALITÉ

■ La mission locale, structure associative, licenciée pour faute grave, le 15 décembre 2015, un conseiller en insertion sociale et professionnelle en CDI, mis à la disposition de la commune dans le cadre d'un dispositif « seconde chance » issu d'une convention de partenariat entre la ville et la mission locale, pour proposer aux jeunes en difficulté un accompagnement personnalisé leur permettant de s'inscrire dans un parcours d'insertion.

Elle lui reproche la publication sur son compte Facebook, accessible au public, de propos incompatibles avec ses missions, notamment une critique tendancieuse de partis politiques et des appels à diffuser le Coran avec citations de sources incitant à la violence.

Pour l'employeur, ces faits caractérisent des manifestations politiques et religieuses excédant la vie personnelle, comportant des outrances remettant en cause la loyauté minimale requise par la qualité juridique de sa mission de service public, et constituant une atteinte à l'obligation de neutralité.

La cour d'appel juge le licenciement discriminatoire, le conseiller, même à la disposition d'une commune, ne perdant pas sa liberté d'engagement politique et d'expression publique hors de ses fonctions.

Pour la Cour de cassation, le salarié d'une personne de droit privé gérant un service public travaillant pour le compte d'une municipalité peut être licencié pour manquement à son obligation de neutralité.

En pratique, il avait publié sur son compte Facebook sous sa propre identité : « je refuse de mettre le drapeau... je ne sacrifierai jamais ma religion, ma foi, pour un drapeau quel qu'il soit », « Prophète ! Rappelle-toi le matin où tu quittas ta famille pour aller placer les croyants à leurs postes de combat ».

In fine, le licenciement apparaît justifié dans la mesure où, du fait de ses fonctions comme agent du service public de l'emploi mis à disposition d'une collectivité locale, il était tenu à une obligation de réserve.

Dans la ligne d'une décision de 2013 (Cour Cass. n° 12-11.690 du 19 mars 2013), la cour d'appel devait rechercher si la consultation du compte Facebook permettait l'identification de l'agent comme conseiller d'insertion affecté au sein de la commune, notamment par les jeunes auprès desquels il exerçait, et vérifier si, par leur virulence et leur publicité, les propos pouvaient caractériser un manquement à l'obligation de réserve.

Cour cass. n° 21-12.370 du 19 octobre 2022.

Le conseil du manager : le devoir de réserve

Le devoir de réserve oblige à faire preuve de retenue dans l'expression, écrite ou orale, de ses opinions. Il ne s'applique pas au contenu même des opinions d'un agent public mais à la manière de les exprimer. Un agent public doit respecter ce devoir pendant et en dehors de son temps de travail. Le devoir de réserve ne doit pas faire obstacle à la liberté d'expression, mais la liberté d'expression est limitée par ce devoir.

Ainsi, un agent public ne doit pas avoir une attitude critique vis-à-vis de son employeur, que ce soit pendant ou en dehors de son temps de travail.

L'agent public doit éviter :

- les écarts de langage (insultes, diffamation, menaces),
- les écarts de comportements (actes de violence ou de brutalité).

A titre d'exemples, constituent des atteintes au devoir de réserve : des critiques exprimées en public relatives à la gestion et au fonctionnement de l'administration ; des propos violents, diffamatoires ou injurieux ; la publication de dessins offensants vis-à-vis de l'autorité territoriale.

Les indemnités de déplacement sont revalorisées

En juin dernier, Stanislas Guerini, ministre de la Fonction et de la Transformation publiques, avait annoncé, outre une prime de pouvoir d'achat, une revalorisation du plafond de remboursement des nuitées hôtelières et de l'indemnité de repas d'au moins 10 % à la rentrée 2023.

Un arrêté du 20 septembre met en œuvre cette annonce dans les conditions suivantes :

- s'agissant des repas, leur montant s'établit à 20 € (au lieu de 17,50 €), quelle que soit la collectivité ou le département ;

- s'agissant des frais d'hébergement, le taux de base s'établit à 90 € par nuitée et à 120 € dans les grandes villes et les communes de la métropole du Grand Paris, ainsi que dans les départements d'outre-mer (Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion, Mayotte, Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin). Ce taux est porté à 140 € pour Paris. Rappelons qu'antérieurement ces montants s'établissaient respectivement à 70, 90 et 110 €.

Rappel : le taux d'hébergement des agents reconnus en qualité de travailleur handicapé et en situation de mobilité réduite bénéficie d'un taux de remboursement de 150 € (au lieu de 120 € antérieurement) quelle que soit la commune concernée. Rappelons, par ailleurs, que la notion de « grandes villes » s'entend des communes dont la population est au moins égale à 200 000 habitants, les communes de la métropole du Grand Paris étant celles énumérées par le décret du 30 septembre 2015 (2015 - 1212) constituant cet établissement public.

Par ailleurs, le montant de remboursement des frais engagés en Nouvelle-Calédonie, Wallis et Futuna et en Polynésie française s'établit à 21 € ou 2 506 F CFP pour les repas, et à 90 € ou 10 740 F CFP pour l'hébergement.

Ces montants sont entrés en vigueur le 22 septembre 2023.

Arrêté du 20/9/2023 (JO du 21/9/2023).

LE RÉGIME INDEMNITAIRE DES SOUS-FILIÈRES MÉDICO-SOCIALE ET MÉDICO-TECHNIQUE EST MAINTENU

■ Un arrêté du 6 septembre 2023 maintient la majoration exceptionnelle des taux de l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et la majoration pour travail intensif dans la fonction publique hospitalière (FPH) du 1er septembre au 31 décembre 2023 :

- 0,34 € par heure pour le travail normal de nuit ;

- 1,80 € pour la majoration en cas de travail intensif.

Ces taux régulièrement réexaminés l'ont été pour les périodes :

- entre le 1er juillet et le 30 septembre 2022 (arrêté du 12 juillet 2022) ;

- entre le 1er décembre 2022 et le 31 mars 2023 (arrêté du 12 décembre 2022) ;

- entre le 1er avril et le 31 août 2023.

Compte tenu la correspondance avec les corps paramédicaux de l'Etat, qui bénéficient du régime indemnitaire hospitalier (décret n° 98-1057 du 16 novembre 1998), cette

majoration pour travail normal de nuit ou intensif intéresse nombre de cadres d'emplois :

- auxiliaires de puériculture ;

- puéricultrices ;

- infirmiers ;

- infirmiers en soins généraux ;

- cadres de santé paramédicaux ;

- sages-femmes ;

- aides-soignants ;

- auxiliaires de soins ;

- pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical,

manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs

en pharmacie hospitalière et diététiciens ;

- masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes ;

- techniciens paramédicaux.

Arrêté du 6 septembre 2023 (JO du 22 septembre).

MALADIE

UN MAL-ÊTRE NE CONSTITUE PAS UNE MALADIE PROFESSIONNELLE

■ Un pompier professionnel en congé de longue durée le 16 juin 2016 pour troubles anxiodépressifs demande, sans succès, au président du service départemental d'incendie et de secours (SDIS) la reconnaissance de leur imputabilité au service.

Les maladies désignées par des tableaux du régime général de sécurité sociale contractées dans les conditions qu'ils fixent sont présumées imputables au service. Celles qui ne le sont pas, comme les affections psychiatriques, peuvent être reconnues imputables, si le fonctionnaire établit qu'elles sont essentiellement et directement causées par les fonctions et ont entraîné une incapacité permanente d'au moins 25 % (art. L. 822-20 à 22 du CGFP, L. 461-1 et R. 461-8 du code de la sécurité sociale).

La maladie ou son aggravation doit être regardée comme imputable si elle présente un lien direct avec les fonctions ou des conditions de travail de nature à en susciter le développement, sauf fait personnel de l'agent ou circonstances particulières l'en détachant (CE n° 428103 M. A. du 10 février 2020).

Selon le pompier, ses supérieurs ont dévalorisé ses compétences et dégradé ses conditions de travail dès 2007. Mais si les évaluations 2007 et 2014 relatent un comportement individualiste, ces critiques sont fondées, la CAP rejetant d'ailleurs sa contestation.

Le service ne l'a pas dévalorisé puisqu'il a avancé de grade et, qu'à sa demande, le président du SDIS lui a proposé un poste qu'il a refusé en mars 2016, avant d'en accepter un second, un mois plus tard.

S'il fait l'objet d'un avertissement en 2010, c'est pour avoir choisi à 2 reprises de se présenter avec une barbe non entretenue de plusieurs jours en vue d'une photographie.

De même, rien ne montre qu'il ait été le seul à effectuer des travaux d'intérêt général (désherbage, tâches ménagères), répartis entre tous les agents de garde et le personnel en service, et ses demandes de formation ont été gérées comme celles de ses collègues.

Quant aux certificats de son psychiatre, ils retracent seulement ses déclarations.

Il n'a en réalité subi qu'une réflexion désagréable de son supérieur concernant le mauvais nettoyage d'un véhicule, et a dû justifier sa consommation hydrique par un certificat médical.

L'existence d'un management « rugueux » ne caractérise pas à lui seul un contexte de travail pathogène, ce qui exclut toute imputabilité de sa maladie au service.

CAA Douai n° 22DA00565 M. A. du 20 octobre 2022.

Le conseil du manager : améliorer la qualité de vie au travail

Quelques conseils pratiques :

- faire en sorte que les responsables de service saluent leurs équipes chaque matin ;
- instaurer un ou plusieurs jours d'intégration en proposant une courte formation aux nouvelles recrues ;
- veiller à la bonne entente de tous les collaborateurs ;
- gérer les conflits de façon diplomatique ;
- faire circuler les informations ;
- assurer l'égalité professionnelle et la diversité entre les employés ;
- organiser des activités de team-building pour développer le lien social.

RÉUSSIR SA FORMATION À DISTANCE

■ L'accès aux connaissances et à l'acquisition de compétences n'a jamais été aussi aisé depuis l'avènement d'internet, de la dématérialisation et des plateformes collaboratives. Pour autant, s'engager dans une formation à distance nécessite rigueur, disponibilité et surtout beaucoup de volonté.

Les difficultés à surmonter

Le e-learning est une méthode d'enseignement extrêmement efficace, mais comme tout mode d'apprentissage, la formation à distance présente également des inconvénients :

- des risques pour la santé : suivre une formation à distance nécessite de passer beaucoup de temps sur un ordinateur. De nombreux problèmes en résultent : fatigue visuelle, mauvaises postures.
- un manque de motivation : étudier en ligne demande beaucoup d'autodiscipline, ce qui ne convient pas à tout le monde. On se retrouve seul devant son écran et on se sent parfois démotivé. Le manque d'interactions sociales peut être pesant et la procrastination peut se faire sentir.
- des diplômes et thématiques ne convenant pas à l'enseignement en ligne : pour certains métiers, l'expérience et les compétences s'acquièrent sur le terrain, et pas seulement devant un écran.
- la nécessité de maîtriser le matériel et l'environnement informatique : être à l'aise avec les outils informatiques et avoir une bonne connexion internet est primordial pour suivre un enseignement à distance. Certains agents n'ont pas encore suffisamment l'habitude d'utiliser un ordinateur, internet, une webcam, des forums ou des chats.

Un mode d'enseignement qui séduit de plus en plus

Malgré ces inconvénients, le e-learning compte de plus en plus d'adeptes. Que ce soit pour améliorer ses connaissances, faire l'apprentissage de nouvelles compétences ou préparer un examen ou un concours, le confort et la souplesse de ce mode d'enseignement séduisent de nombreux agents à la recherche d'un nouvel élan dans leur carrière professionnelle. Outre l'absence de contraintes liées au transport, la liberté de choisir et de personnaliser l'organisation de l'apprentissage en fonction de ses disponibilités et de son rythme est très appréciée.

S'adapter à l'enseignement à distance

On pourrait croire que la formation à distance est moins exigeante qu'une formation en présentiel. Toutefois, la difficulté d'une formation en ligne est d'arriver à travailler seul, à garder le cap et à être régulier dans l'apprentissage. Le plus important est d'assimiler les connaissances par petites sessions, plutôt que d'essayer de tout comprendre et apprendre d'une « traite ». Une bonne organisation est la clef du succès :

- Définir un objectif : que ce soit pour une reconversion professionnelle, un nouveau métier, de nouvelles compétences, ou préparer un diplôme ou un concours, faire le point sur le but à atteindre et définir les priorités, étape par étape.

- Etablir un planning : prévoir un planning de travail et de révision réaliste, en aménageant des plages horaires fixes et d'autres plus flexibles pour les imprévus du quotidien. Créer un emploi du temps et arrêter des dates butoirs.

- Aménager un coin travail : pour travailler dans de bonnes conditions, s'installer dans un endroit lumineux et calme. Avoir un espace de travail agréable et loin de l'agitation.

- Avancer à son rythme : chacun apprend, mémorise et travaille de façon différente, le temps d'assimilation des connaissances est variable lui aussi. La formation à distance permet d'organiser son planning et de choisir sa propre méthode de travail.

- Etre régulier : certains travaillent plutôt le matin, d'autres le soir ; certains la semaine, d'autres le week-end, ... Il n'y a pas de règle, le tout est de travailler régulièrement.

- Faire des fiches mémo : pour mémoriser les cours, réaliser des fiches de révision et d'apprentissage. Réécrire, reformuler et remettre en forme les notions abordées dans les cours pour assimiler les connaissances plus facilement. Faire un résumé des éléments essentiels, y ajouter des notes, ...

Derniers conseils pour mener à bien sa formation à distance

- Faire du sport en parallèle ;
- se fixer des objectifs d'apprentissage réalisables ;
- prendre des temps de pause sans culpabiliser ;
- enfin, pour tenir bon, le recours au collectif reste possible par le biais des réseaux sociaux ou de forums de discussions. Autant de supports et d'occasions d'échanger sur les difficultés rencontrées.

la lettre du **M**aire

L'essentiel de ce qu'il faut connaître

Chaque semaine (46 n^{os} par an) : le commentaire pratique de l'actualité juridique et réglementaire ; des alertes et des conseils ; une sélection d'innovations menées dans les territoires.

Offre découverte : 1 exemplaire gratuit

Contact service abonnement : 02 32 46 16 90
ou isabelle.maillard@editionsorman.com

DES NÉGLIGENCE DANS LE CONTRÔLE DE TICKETS SERVICES FONDENT UNE RÉVOCATION

■ Le président du CCAS suspend un rédacteur principal de 2e classe coordinateur du pôle accueil le 28 octobre 2016, et le révoque le 25 février 2017. L'intéressé, qui encadre 8 agents, participe à la distribution de tickets services aux habitants. Or, une enquête de février 2016 montre qu'il n'a pas contrôlé les enregistrements de séries de ces tickets provenant du service finances du CCAS, ni vérifié les reçus, et a cautionné, en toute connaissance de cause, le non-respect délibéré de la procédure interne de délivrance et l'édition de faux par le personnel du service dont il a la responsabilité, sans alerter sa hiérarchie. En est résultée une distribution injustifiée d'aide de 28 000 € en 2016. Même si l'employeur ne lui reproche aucun vol ni détournement, son absence de vigilance est dûment établie et non contestée par l'agent lors de son audition en décembre 2016 par les services de police. Ces manquements constituent une faute justifiant une sanction et, en retenant une révocation, le président n'a pas commis d'erreur d'appréciation.

S'agissant de l'établissement des faits, aucun texte n'interdit à l'employeur d'en apporter la preuve par tout moyen. Mais il est tenu, à l'égard de ses salariés, à une obligation de loyauté et ne saurait se fonder sur des pièces ou documents obtenus en méconnaissance

de ce principe, le juge en appréciant la légalité au regard des pièces qu'il pouvait retenir (CE n° 355201 M. B du 16 juillet 2014).

L'enquête administrative du CCAS repose sur les témoignages précis et concordants de collègues, une analyse détaillée de la gestion administrative et comptable des tickets services et de l'examen de pièces. Rien dans cette recherche ne montre de déloyauté, et tous les éléments mis en évidence par l'enquête pouvaient être pris en compte.

Rappel : aucun texte n'interdit à l'employeur de réaliser une enquête administrative avant le prononcé d'une mesure de suspension, un éloignement temporaire de l'agent dans l'intérêt du service et l'envoi d'un courrier informant l'agent du déclenchement d'une procédure disciplinaire. L'employeur peut suspendre pour 4 mois au plus, sauf poursuites pénales, le fonctionnaire qui commet une faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, s'il saisit sans délai le conseil de discipline (article L. 531-1 du CGFP).

CAA Douai n° 19DA01935 M. F du 18 février 2021.

A S S I S T A N T M A T E R N E L E T F A M I L I A L

LA TENTATIVE DE RECLASSEMENT DE L'ASSISTANTE FAMILIALE INAPTE EST UN PRÉALABLE AU LICENCIEMENT

■ Le médecin du travail déclare totalement inapte une assistante familiale départementale le 15 novembre 2017, provoquant son licenciement le 2 février 2018.

L'assistante maternelle ou familiale définitivement inapte pour raison de santé à reprendre à l'issue d'un congé de maladie est licenciée (article R. 422-11 du code de l'action sociale et des familles).

Cependant, il résulte d'un principe général du droit dont s'inspirent le code du travail, concernant les salariés ne pouvant pas occuper leur emploi pour des raisons médicales, et les règles statutaires des fonctionnaires, que si un constat médical établit l'inaptitude physique définitive d'un salarié, l'employeur doit chercher à le reclasser avant de le licencier. Ce principe s'applique notamment aux contractuels de droit public (CE n° 401812 région Nord-Pas-de-Calais du 7/12/2018), dont font partie les assistants maternels et familiaux aux termes du code de l'action sociale et des familles (CAA Paris n° 20PA00110 Ville de Paris du 30/06/2021).

Or, le conseil départemental lui a proposé, le 17 janvier 2018, un poste de gestionnaire « paie et comptable », puis de gestionnaire de ressources humaines, conforme aux recommandations du médecin du travail préconisant un reclassement sur un poste administratif sans effort phy-

sique ni station debout prolongée. Il a donc bien respecté son obligation.

La femme évoque un harcèlement de l'employeur, qui ne lui a confié aucun enfant pendant plusieurs mois, mis du temps à rétablir sa rémunération après sa déclaration d'inaptitude, et l'a déjà convoquée à un entretien préalable à un licenciement en février 2017. Mais ces éléments n'établissent pas un harcèlement à l'origine directe de son inaptitude et de son licenciement.

Rappel : aucun agent ne doit subir d'agissements répétés de harcèlement ayant pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir (article L. 133-2 du code général de la fonction publique). L'agent qui s'en prévaut doit présenter des éléments 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 A du 11 juillet 2011).

En l'absence de faute du département, la femme ne saurait prétendre à une indemnisation.

CAA Bordeaux n° 20BX03231 Mme D du 15 décembre 2022.

LA CONVENTION DE MISE À DISPOSITION DANS LE CADRE DU MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

■ La loi permet aux régions, départements, communes de plus de 3 500 habitants et aux EPCI à fiscalité propre d'expérimenter, jusqu'au 27 décembre 2027, le mécénat de compétences, c'est-à-dire de mettre à disposition des fonctionnaires auprès de certains organismes à but non lucratif dans le cadre d'une convention (loi n° 2022-217 du 21/02/2022 et décret n° 2022-1682 du 27/12/2022).

Une circulaire du 19 juillet rappelle qu'elle définit la nature des activités de l'intéressé, la durée de la mise à disposition, les conditions d'emploi et de gestion administrative de l'agent dans l'organisme d'accueil, notamment le lieu et la durée du travail et, le cas échéant, les modalités de remboursement des frais de mise à disposition, outre les conditions et modalités de renouvellement et de fin anticipée. Elle rappelle les obligations du fonctionnaire et, si elle ne donne pas lieu à remboursement, les conditions d'utilisation, les modalités de contrôle et d'évaluation de la subvention ainsi attribuée.

La circulaire rappelle le caractère central de cette convention en ce qu'elle fixe les règles de gestion et d'emploi pendant toute la période de prêt de l'agent. Une formalisation claire des obligations des 3 acteurs est donc essentielle. S'agissant de la nature des activités de l'agent, elles peuvent être décrites succinctement si une fiche de mission est jointe en annexe.

À l'instar du régime de droit commun, la convention doit préciser les compétences des structures d'origine et d'accueil (rémunération, congés annuels, de maladie, pour accident ou maladie professionnelle, formation, frais de déplacement, discipline, protection des données, responsabilité et évaluation de l'agent).

Qu'il y ait ou non remboursement, la structure d'origine doit avoir connaissance des décisions de l'organisme d'accueil concernant la gestion quotidienne des agents et affectant leur carrière (maladie, compléments salariaux, heures supplémentaires ou de récupération, déplacements en France ou à l'étranger...).

Elle définira donc un processus d'échange d'informations, notamment pour permettre d'évaluer la mise à disposition, soit essentiellement les justificatifs affectant la gestion de l'agent.

La mise à disposition pouvant être renouvelée, la circulaire recommande de mentionner cette possibilité dans un souci de bonne gestion.

Une attention particulière doit être portée à d'éventuels compléments salariaux. En effet, si la convention en prévoit la possibilité pour couvrir les sujétions et responsabilités spécifiques, ils doivent recouvrir à des missions effectives, l'employeur devant être destinataire d'un justificatif d'émission des sommes versées. Il vérifiera alors que le complément est compatible avec les textes indemnitaires qui interdisent le plus souvent le cumul avec d'autres

primes. On peut donc supposer qu'un complément doit s'effectuer dans la limite des plafonds et des conditions du cumul du RIFSEEP.

L'exception du remboursement

La mise à disposition peut ne pas donner lieu à remboursement et elle constitue alors une subvention devant faire l'objet d'une demande formelle de l'organisme bénéficiaire, dont la convention précise les modalités. Elle comprendra donc les éléments caractéristiques d'une attribution en nature. Les employeurs locaux qui prennent une délibération ou une décision approuvant la signature de la convention autoriseront alors la mise à disposition et les modalités de la subvention.

L'organisme s'engagera à fournir, dans les 6 mois de la clôture de l'exercice ou des exercices concernés par la subvention, plusieurs documents : compte-rendu financier, compte-rendu annuel d'évaluation du projet de mécénat avec les éléments définis d'un commun accord entre les 2 organismes permettant d'évaluer la réussite de la mise en œuvre du dispositif et les pistes d'amélioration, un rapport annuel d'activité et les comptes annuels, le cas échéant, et, si la subvention est supérieure à 153 000 €, le rapport du commissaire aux comptes.

Enfin, la loi prévoit une évaluation annuelle du dispositif, ce qui nécessite la mise en place rapide d'indicateurs permettant de comptabiliser les agents bénéficiaires en dressant un état des fonctionnaires mis à disposition (grades, qualité, objet de la mise à disposition, organisme bénéficiaire, caractère ou non renouvelable), et en établissant la liste des structures bénéficiaires avec leur mission statutaire, le projet l'ayant justifié et le nombre de fonctionnaires mis à disposition.

Ce bilan devra être établi au plus tard pour le 31 décembre 2026, un an avant le terme de l'expérimentation, le ministère de la Fonction publique transmettant au Parlement l'évaluation prévue par la loi. Une synthèse des données annuelles sera réalisée le 31 mars de l'année N + 1, et un premier bilan établi au plus tard le 31 mars 2025.

Rappel : les employeurs locaux établissent annuellement un état des fonctionnaires mis à disposition et des structures bénéficiaires, communiqué à l'assemblée délibérante avant l'examen du budget. Pour concilier cette obligation avec la synthèse annuelle nationale, la circulaire les invite à communiquer leur bilan au préfet de leur ressort au plus tard le 15 février de l'année N + 1 au titre de l'année N, lesquels en adresseront la synthèse à la DGCL avant le 10 mars.

(Voir aussi pages 9 et 10 : l'expérimentation du mécénat de compétences).

LE RENOUVELLEMENT D'UN CDD EST LIÉ À L'INTÉRÊT DU SERVICE

■ Le 5 mars 2018, le président du conseil départemental refuse de renouveler en CDI le contrat d'un attaché embauché depuis le 9 mars 2010, responsable de la cellule emploi depuis janvier 2012. Le tribunal annule le refus et enjoint à la collectivité de réexaminer la situation de l'agent sous 2 mois.

À noter : formellement, si le contrat est susceptible d'être renouvelé, l'employeur lui notifie ses intentions dans un délai compris entre 8 jours pour un contrat de moins de 6 mois, 2 mois si l'agent a été recruté pour au moins 2 ans, et 3 mois pour un CDI, des durées doublées dans la limite de 4 mois pour les personnes en situation de handicap. La notification de la décision est précédée d'un entretien si l'engagement doit être reconduit en CDI, ou si la durée cumulée des contrats sur emplois permanents est d'au moins 3 ans (article 38-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

L'agent est informé de l'intention du président de ne pas reconduire son contrat moins de 2 mois avant son terme.

Si la méconnaissance du délai peut engager la responsabilité de l'employeur, elle n'entraîne pas l'illégalité du non-renouvellement, contrairement à ce qu'a estimé le tribunal.

Un certain nombre de contrats conclus pour répondre à des besoins permanents, notamment lorsque les besoins du service le justifient, ouvre au bénéficiaire un CDD de 3 ans au plus renouvelable, dans la limite de 6 ans, au-delà de laquelle un renouvellement ne peut avoir lieu qu'en CDI (articles L. 322-8 et 9 du code général de la fonction publique).

L'agent ayant atteint cette durée en 2016, il estime que son employeur devait lui proposer un CDI. Mais, le 16 octobre, le président le lui a proposé et il l'a refusé, acceptant de poursuivre dans le cadre d'un CDD. Il ne saurait donc opposer un droit au CDI.

L'agent en CDD ne bénéficie ni d'un droit au renouvellement de son contrat ni au maintien de ses clauses en cas de renouvellement. Mais l'employeur ne peut légalement décider de ne pas le renouveler ou de proposer à l'agent, sans son accord, un nouveau contrat substantiellement différent du précédent, que pour un motif tiré de l'intérêt du service.

Il s'apprécie au regard des besoins du service ou de consi-

dérations tenant à la personne de l'agent. Dès lors qu'elles peuvent caractériser un intérêt du service justifiant le non renouvellement du contrat, la circonstance que des considérations relatives à sa personne soient aussi susceptibles de justifier une sanction ne fait pas obstacle à un non renouvellement du contrat, si l'intéressé a été en mesure de faire valoir ses observations (CE n° 423685 commune du Vésinet du 19 décembre 2019).

Un refus justifié

Une note du 7 septembre 2016 de la directrice de la maison départementale des personnes handicapées où l'agent travaille montre qu'il n'a pas pris la mesure d'une mission exigeant de collaborer avec l'équipe chargée d'évaluer la situation des personnes en situation de handicap. La directrice générale adjointe de la solidarité de la prévention souligne, le 27 février 2015, sa difficulté à se soumettre aux directives de sa hiérarchie, et une note du 24 février de la directrice de l'insertion et de la cohésion sociale retrace d'importantes lacunes rédactionnelles et techniques.

Le président a valablement pu refuser de renouveler le CDD sans erreur d'appréciation, et s'appuyer sur ces motifs en relation avec l'intérêt du service.

Rappel : pour le calcul des 6 ans, l'agent doit avoir exercé des fonctions de même catégorie hiérarchique, auprès du même employeur, sur des emplois permanents, soit ceux ouvrant droit à un CDI, ceux conclus pour répondre à des besoins temporaires dans le cadre de remplacement, pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente de l'embauche d'un fonctionnaire, et même dans le cadre de la réponse à des besoins non permanents liés à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité. Sont également pris en compte les services accomplis dans le cadre d'une mise à disposition par le centre de gestion si l'agent a travaillé auprès de l'employeur qui l'a ensuite recruté par contrat. Les services à temps non complet ou à temps partiel sont assimilés à du travail à temps complet et les services discontinus sont retenus si l'interruption entre 2 contrats n'a pas excédé 4 mois (article L. 332-10 du code).

CAA Bordeaux n° 20BX01985 collectivité territoriale de Guyane du 19 octobre 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 : elyne.brochand@editionssorman.com

L'expérimentation du mécénat de compétences

À titre expérimental jusqu'au 27 décembre 2027, la pratique du mécénat de compétences, autorisé depuis de nombreuses années dans les entreprises, devient possible à l'État et dans certaines collectivités locales. Le dispositif repose sur la mise à disposition de fonctionnaires à titre gratuit, le cas échéant avec l'accord de leur employeur, auprès d'associations et fondations reconnues d'utilité publique.

Le champ du mécénat de compétences

■ La loi relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale (n° 2022-217 du 21 février 2022) autorise (article 209), pour une durée de 5 ans à compter de la publication d'un décret en fixant la mise en œuvre (n° 2022-1682 du 27 décembre 2022), la mise à disposition de fonctionnaires vers certaines structures à but non lucratif visant un dispositif propre au mécénat, mais néanmoins articulé aux règles générales de la mise à disposition (décret n° 2008-580 du 18 juin 2008).

Selon une circulaire du 19 juillet 2023, l'objectif est de répondre aux besoins en compétences des structures bénéficiaires, de permettre aux intéressés de travailler dans un environnement professionnel différent et d'enrichir ainsi leur parcours.

Outre l'État, la possibilité de cette mise à disposition est ouverte aux fonctionnaires territoriaux des régions, départements, communes de plus de 3 500 habitants, et des EPCI à fiscalité propre (sans condition de strate démographique).

La liste des structures bénéficiaires, même large, est limitative. Ce sont d'abord les œuvres ou organismes d'intérêt général à caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel, ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique, à la défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises (a du 1 de l'article 238 bis du code général des impôts). S'y ajoutent les fondations ou associations reconnues d'utilité publique (listés sur le site du ministère de l'Intérieur). Les fondations d'entreprises sont en revanche exclues.

Sur un plan juridique, le mécénat de compétences se caractérise par une mise à disposition partielle ou totale de l'intéressé auprès de l'organisme, pour une durée qui ne peut pas excéder 18 mois renouvelable, dans la limite totale de 3 ans au sein du même organisme.

Cadre de gestion

Cette mise à disposition peut donner lieu à remboursement de la rémunération de l'agent ou être accordée à titre gratuit, mais elle constitue alors une subvention, que la loi définit comme la contribution facultative de toute nature, valorisée dans l'acte d'attribution, que décide une autorité publique, justifiée par un intérêt général et destinée à la réalisation d'une action ou d'un projet d'investissement, à

la contribution au développement d'activités, ou au financement global de l'activité de l'organisme bénéficiaire. Ces actions, projets ou activités sont initiés, définis et mis en œuvre par les organismes concernés, et les contributions ne peuvent en aucun cas constituer la rémunération de prestations individualisées répondant aux besoins des autorités qui les accordent (article 9-1 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000).

La circulaire rappelle, par ailleurs, que la contribution donne lieu, le cas échéant, à la conclusion d'une convention (obligatoire à partir d'une subvention annuelle supérieure à 23 000 €) (article 1er du décret n° 2001-495 du 6 juin 2001) et du contrat d'engagement républicain, dont la souscription est obligatoire pour toute association ou fondation sollicitant l'octroi d'une subvention auprès d'une autorité administrative.

Rappel : l'association s'engage à respecter les principes de liberté, d'égalité, de fraternité et de dignité de la personne humaine, les symboles de la République, à ne pas en remettre en cause le caractère laïc et à s'abstenir de toute action portant atteinte à l'ordre public. Néanmoins, cette obligation est réputée satisfaite par les associations agréées, les associations et fondations reconnues d'utilité publique (articles 10 et 10-1 de la loi du 12 avril 2000).

Un contrôle déontologique préalable

La mise à disposition intervient dans le cadre du temps de travail de l'agent public sous l'autorité de son employeur, sa présence auprès de l'organisme ne relevant pas du bénévolat, donc d'un choix individuel en qualité de citoyen, hors de toute activité professionnelle.

Elle suppose la vérification de la conformité des conditions d'intérêt général à remplir par le bénéficiaire et la mise en œuvre des contrôles déontologiques pour éviter toute situation de conflit d'intérêts au sens du code général de la fonction publique.

Rappel : constitue un conflit d'intérêt toute situation d'interférence entre l'intérêt public et des intérêts publics ou privés de nature à (paraître) influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif des fonctions de l'agent public (article L. 121-5 du code). L'absence de contrôle pourrait également exposer l'agent au délit pénal de prise illégale d'intérêts ou à celui de pantouflage (articles 432-12 et 13 du code pénal).

(suite p. 10)

(suite de la p. 9)

La circulaire recommande à l'employeur d'effectuer un contrôle de même nature qu'en cas de départ vers le secteur privé lucratif, c'est-à-dire de vérifier la compatibilité de l'activité qui va être exercée avec les fonctions exercées les 3 années précédentes. Il pourra, dans cette tâche, et en cas de doute sérieux, solliciter le référent déontologue et, le cas échéant, la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP). Cette dernière pourra être saisie directement si l'agent occupe un emploi imposant le dépôt d'une déclaration d'intérêt ou patrimoniale.

Du côté de l'organisme d'accueil, l'employeur pourra utilement lui demander s'il a déjà sollicité l'administration fiscale sur le respect des conditions d'intérêt général prévu par la loi, et de produire la réponse correspondante, outre la consultation de la liste publiée par le ministère de l'Intérieur sur data.gouv.fr

Rappel : le contrôle de l'organisme bénéficiaire porte sur son caractère d'intérêt général, mais également sur l'absence de fonctionnement au profit d'un cercle restreint de personnes, l'existence d'une gestion désintéressée, c'est-à-dire par des personnes n'ayant aucun intérêt (in) direct dans les résultats de l'exploitation (ce qui n'exclut pas la rémunération des dirigeants). S'y ajoute l'absence d'exercice une activité lucrative, c'est-à-dire de conditions d'exercice comparables à celles du secteur marchand sur la base de 4 critères (dits des 4P) : le Produit proposé, le Public bénéficiaire, les Prix pratiqués et la Publicité réalisée. Enfin, la structure ne doit pas entretenir de relations privilégiées avec des entreprises qui en retirent un avantage concurrentiel permettant de réduire leurs charges, d'augmenter leurs recettes, d'obtenir de nouveaux débouchés ou d'améliorer leur gestion. Ce sera par exemple le cas d'une association constituée entre entreprises dans le seul but de dispenser des actions de formation initiale ou continue.

La sélection des missions et des candidats

La circulaire appelle l'attention des employeurs sur l'importance que les missions confiées soient en adéquation avec les compétences et expériences de l'agent, et les missions d'intérêt général de l'organisme.

En effet, la présence des fonctionnaires volontaires mis à disposition doit répondre à la conduite ou la mise en œuvre d'un projet répondant aux missions statutaires de la personne morale, de la fondation ou de l'association, pour lequel les compétences des agents et leur expérience professionnelles sont utiles.

Il s'agit donc, pour les intéressés, de se porter candidats à une ou plusieurs des missions remplies dès lors qu'ils disposent des aptitudes professionnelles leur permettant de les valoriser au bénéfice de l'organisme. La proposition peut venir du fonctionnaire lui-même, sous réserve d'acceptation par l'employeur.

Rappel : dans le cadre de la mise à disposition, l'agent reste soumis à l'intégralité des obligations professionnelles qui sont les siennes (dignité, impartialité, intégrité, probité, neutralité, non-cumul, prévention des conflits d'intérêts, secret et discrétion, information du public, respect hiérarchique et responsabilité - articles L. 121-1 à 11 du code général de la fonction publique).

Pour permettre le développement du mécénat de compétences, la circulaire invite les employeurs locaux et les centres de gestion à promouvoir ce dispositif auprès de leurs agents et des organismes susceptibles d'en bénéficier, en désignant, le cas échéant, un référent qui puisse les renseigner et les orienter.

La gestion de l'agent

Toute mise à disposition fait l'objet d'une convention entre l'employeur d'origine et la personne morale bénéficiaire. Communiquée au fonctionnaire, elle peut concerner plusieurs agents. Elle est prononcée, après accord de l'intéressé et de l'organisme d'accueil, par arrêté de l'autorité locale, l'assemblée délibérante en étant préalablement informée.

Sa durée est librement choisie dans la limite des 18 mois, et renouvelable dans la limite de 3 ans. Elle peut avoir lieu à temps complet ou pour une partie seulement du temps de travail.

La circulaire évoque la possibilité d'une mise à disposition à temps partagé, l'agent étant ponctuellement à la disposition de la structure pour apporter son savoir-faire, selon un temps et une périodicité à définir (hebdomadaire, mensuelle ou trimestrielle (une demi-journée, un jour ou une semaine), la circulaire excluant un fractionnement au cours d'une même journée). Le responsable de l'agent doit faciliter son absence, sauf motif impérieux ou risque de désorganisation importante de ses activités.

L'agent restant au travail, son évaluation annuelle est essentielle. Si la mise à disposition est à temps complet, le responsable de la structure d'accueil l'effectuera en recevant l'agent, et en établira un compte-rendu, les rubriques étant définies avec la structure d'origine, et l'agent le signant. En cas de temps partagé, les éléments de la structure d'accueil seront intégrés et valorisés lors de l'entretien professionnel avec l'employeur d'origine.

La mise à disposition peut prendre fin avant le terme prévu, l'employeur local en prenant acte, sur sa propre demande, celle de l'organisme d'accueil ou de l'intéressé, dans le respect des règles de préavis de la convention. Si l'agent ne peut pas être réaffecté dans ses fonctions, il devra l'être dans l'un des emplois auxquels il a statutairement vocation. En cas de faute grave, le terme de la mise à disposition interviendra sans préavis.

Circulaire n° TFPF2307565C du 19 juillet 2023.

(Voir aussi page 7 : la convention de mise à disposition dans le cadre du mécénat de compétences).