

# 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

## UNE RÉFORME DE L'ÉTAT ANNONCÉE MAIS TOUJOURS PAS DE MINISTRE

En annonçant, le 16 janvier, « une ambitieuse revue des dépenses publiques et une réforme de l'État pour dégager de l'efficacité », le Président de la République a appelé à une meilleure reconnaissance de l'effort et du mérite dans l'avancement, demandant qu'elle soit au cœur de la rémunération et de la réforme portée par Stanislas Guerini, ministre de la Transformation de la Fonction publiques.

Mais, en dépit de l'annonce prochaine d'un projet de loi, le ministère est toujours en attente d'un ministre de plein exercice, délégué, ou d'un secrétaire d'État.

Ses grandes orientations sont néanmoins connues : une réponse au tassement conséquent des grilles indiciaires avec la réévaluation régulière du SMIC et un réexamen de la prime attachée aux résultats collectifs. Cette question est elle-même liée à un cadre de négociation (pluri) annuelle des rémunérations, dans un souci de visibilité.

Pour améliorer l'attractivité du secteur public, le gouvernement envisage un bail locatif spécifique, sur la base des conclusions d'une mission parlementaire.

La reconnaissance du mérite dans la carrière pourrait peut-être s'adosser, comme c'est le cas pour le haut encadrement de l'État, à une meilleure articulation entre emploi occupé et grade détenu, les responsabilités devenant un « accélérateur de la carrière ». La fonction publique territoriale vient pour partie de l'intégrer par le biais de la promotion interne garantie des secrétaires généraux de mairie.

S'agissant des résultats individuels et des primes, l'idée est ancienne. Sans remonter aux années 1980, c'était l'objet, en 2012, de la prime de fonction et de résultats (PFR). Mais qui bute sur la faiblesse des rémunérations de la plupart des agents publics, dont les primes constituent un socle salarial, expliquant peut-être que les employeurs locaux ne s'en soient pas véritablement emparés. La question peut aussi avoir une dimension culturelle, le choix du travail dans le secteur public coïncidant souvent avec le souhait de participer à un service collectif auprès des usagers. Le sens de l'action, souhaité par nombre d'agents, notamment les jeunes, ne va pas nécessairement avec une individualisation forte de la rémunération.

30 JANVIER 2024

N° 1844

## MOBILITÉ

élargissement des bénéficiaires du forfait de mobilité durable .....p 2

## CONSERVATEURS

Les garanties salariales des élèves conservateurs du patrimoine et des bibliothèques.....p 3

## INAPTITUDE PHYSIQUE

Reclassement : l'employeur est tenu à une obligation de moyens .....p 4

## MANAGEMENT

L'innovation « participative » pour remotiver les troupes .....p 5

## SFT

SFT : attributaire et allocataire ne se confondent pas .....p 6

## PARITÉ INDEMNITAIRE

RIFSEEP : les employeurs doivent maintenir une approche par cadres d'emplois .....p 7

## INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

Un licenciement pour insuffisance ne peut pas se fonder sur des carences ponctuelles.....p 8

## STATUTS

De nouvelles mesures indemnitaires et de carrière .....p 9,10



## Des comités locaux de l'emploi public (CLEP) pour développer l'attractivité de la fonction publique

Composés de représentants des trois fonctions publiques ainsi que d'autres partenaires, tels l'APEC ou Pôle Emploi, les CLEP ont pour priorité d'identifier les filières ou les bassins d'emplois qui concentrent les besoins les plus urgents ; d'analyser les facteurs du déficit d'attractivité (coût du logement, déficit de notoriété du territoire, absence de débouchés identifiés...); d'identifier et de communiquer des parcours possibles de mobilité entre versants de la fonction publique. Les comités locaux établissent des plans d'actions en fonction des besoins identifiés dans leur territoire. Ces plans doivent notamment permettre de constituer des viviers de candidats d'agents publics et de conjoints, à disposition des employeurs locaux publics et privés dans le cadre de partenariats ; d'élaborer des contenus permettant de susciter des recrutements ; d'organiser des forums et événements en lien avec les besoins en recrutements identifiés.

## GARDES CHAMPÊTRES

### Deux projets de décrets pour la revalorisation des gardes champêtres

Deux projets de décret (l'un statutaire et l'autre indiciaire) que le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) a examinés le 24 janvier dernier prévoient d'aligner la carrière des gardes champêtres chefs principaux (qui relèvent de l'échelle de rémunération "C3") sur celle des brigadiers-chefs principaux de police municipale (lesquels relèvent de l'échelle de rémunération "C+"). Ainsi, avec 30 points d'indice majorés supplémentaires, la rémunération en fin de grade des gardes champêtres chefs principaux dépassera 2 500 euros bruts. 370 agents - soit un peu plus de la moitié des gardes champêtres en fonction - vont bénéficier de cette revalorisation, soutenue notamment par l'Association des maires de France.

## ÉLARGISSEMENT DES BÉNÉFICIAIRES DU FORFAIT DE MOBILITÉ DURABLE

■ Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) a examiné un projet de décret actant un nouvel élargissement du forfait mobilité durable aux agents publics et aux agents recrutés sur un contrat de droit privé qui disposent d'un transport collectif gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail, afin d'encourager les mobilités alternatives. Un dispositif qui, pour rappel, vise à encourager les modes de déplacements alternatifs et durables pour les trajets domicile-travail, avec un versement qui peut atteindre jusqu'à 300 euros par agent et par an. Le forfait a progressivement été étendu à de nombreux modes de transport : vélo, trottinette, gyropode, etc., mais aussi cyclomoteurs et motocyclettes lorsqu'ils sont équipés d'un moteur ou d'une assistance non thermique. Peuvent aussi en bénéficier les agents effectuant leurs déplacements en tant que conducteurs ou passagers en covoiturage, ou en tant qu'utilisateurs de services de mobilité partagée (avec des véhicules à faibles émissions).

## QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

### SIX PLANS D' ACTIONS ISSUS DES RÉSULTATS DE LA CONSULTATION FONCTION PUBLIQUE +

■ Plus de 110 000 agents ont répondu à la consultation Fonction Publique + lancée en juin 2023. Les résultats publiés engageront, dès 2024, des plans d'actions sur les 6 thématiques suivantes :

1. Faire évoluer les pratiques managériales, pour instaurer une relation de confiance, de responsabilité et redonner du sens aux missions des agents.
2. Garantir aux agents un cadre de travail respectueux de leur santé et de leur équilibre, favorisant les coopérations et l'efficacité individuelle et collective.
3. Doter les agents d'outils et d'espaces de travail adaptés aux nouveaux usages collaboratifs et numériques, et au télétravail.
4. Simplifier le quotidien des agents en matière de ressources humaines et leur proposer un accompagnement tout au long de leur parcours.
5. Poursuivre l'engagement pour l'égalité professionnelle, la reconnaissance de la diversité des profils et la réussite des grandes transitions, notamment écologique.
6. Accompagner les agents publics sur la question du logement.

## RETRAITES

### UN NOUVEAU SIMULATEUR DE DÉPART À LA RETRAITE DU CNRACL

■ Il est dorénavant possible d'accéder au nouveau service « Simulation de retraite CNRACL » dans la thématique « Droits à pension » de la plateforme PEP's. Celui-ci permet :

- de réaliser des projections de carrière à différentes dates de départ ;
- de demander une simulation alors qu'une liquidation de pension est en cours d'étude ou terminée ;
- de consulter un résultat de synthèse par période de 6 mois à compter de l'âge d'ouverture des droits à pension de l'assuré, jusqu'à la limite d'âge de son emploi ;
- d'effectuer une estimation détaillée ou simplifiée pour une date de départ précise ;
- de disposer de 3 documents issus de la simulation : le résultat de la simulation par période de 6 mois ; les informations principales ; la présentation de toutes les informations de calcul.

## UNE SANCTION NE CARACTÉRISE PAS UN HARCÈLEMENT

■ Un policier municipal demande sans succès au maire, le 25 juillet 2018, 140 000 € de réparation pour un harcèlement moral subi depuis 2012, mêlant une dégradation continue de sa santé, de ses conditions de travail, une sanction et des atteintes à sa personne.

**Rappel :** aucun agent ne doit subir d'agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (articles 6 ter et l'article 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

La victime doit 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, le juge se déterminant au vu de ces échanges contradictoires. Il tient compte des comportements du présumé auteur et de la victime déclarée, mais la nature même des agissements exclut, si le harcèlement moral est établi, de tenir compte du comportement de la victime dont le préjudice sera intégralement réparé (CE n° 321225 Mme A du 11 juillet 2011).

**À noter :** dans une relation salariale, de tels agissements répétés doivent excéder les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. Des recommandations, remarques et reproches justifiés par l'intérêt du service, en raison d'une manière de servir inadéquate ou de difficultés relationnelles, ne constituent pas un harcèlement (CE n° 428283 M. A du 29 juillet 2020).

L'agent a été exclu 5 mois dont 3 avec sursis pour avoir travaillé dans une pizzeria sans autorisation de cumul alors qu'il était en arrêt, et tenu des propos engagés sur la page « Facebook » de l'ancien maire avec des photos en uniforme, manquant à son obligation de réserve.

Même si le tribunal judiciaire le relaxe pour les faits de faux et usage de faux au titre desquels le maire avait engagé des poursuites, la sanction est intervenue dans le cadre normal de son pouvoir disciplinaire.

Par ailleurs, l'agent est longuement arrêté pour maladie entre 2012 et 2018, mais bénéficie d'un avancement, et le certificat médical du 6 juin 2018 qu'il fournit évoque une dépression sévère avec troubles du comportement et crises d'angoisse, consécutifs à une très lourde opération subie le 8 novembre 2017, excluant un lien entre la dégradation de sa santé et une situation de harcèlement. C'est donc logiquement que sa demande a été rejetée.

CAA Marseille n° 21MA00330 M. C du 24 janvier 2023.

### Le conseil du manager : rappel des mesures protectrices pour lutter contre le harcèlement

Selon les articles 6 ter et l'article 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 (voir encadré Rappel plus haut), aucune mesure, concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, l'évaluation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation, ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

- le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral ;
- le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ;
- le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés.

## Les garanties salariales des élèves conservateurs du patrimoine et des bibliothèques

Un décret étend aux conservateurs du patrimoine et des bibliothèques le dispositif de l'Institut national de service public (INSP) permettant aux élèves, dont la rémunération est inférieure à leur emploi précédent, de bénéficier d'une « indemnité de maintien de rémunération » (décret n° 2020-1469 du 27 novembre 2020).

Si le conseil d'administration du CNFPT a pu instituer par délibération une telle indemnité pour les élèves administrateurs et ingénieurs en chef, aucune disposition ne lui permettrait d'étendre ce dispositif aux conservateurs.

Comme l'a annoncé le ministre de la Transformation de la Fonction publiques le 14 décembre 2022, le texte permet au CNFPT d'instituer cette indemnité pour les élèves conservateurs qui étaient auparavant fonctionnaires, magistrats, militaires ou contractuels de droit public, cette qualité s'appréciant à la date de clôture des inscriptions au concours ou, si c'est plus favorable à l'intéressé, de nomination comme élève.

**Cette indemnité, versée toute la durée de la formation initiale d'application, est égale à la somme du montant de la rémunération correspondant à l'indice détenu par l'agent avant sa nomination comme élève, diminuée du montant correspondant à l'indice détenu en qualité d'élève, et de la différence entre le montant des primes et indemnités perçues par l'agent avant sa nomination, et le montant de la prime qu'il peut percevoir comme élève.**

Sont exclues les indemnités représentatives de frais, liées à l'organisation du travail ou au dépassement effectif du cycle de travail, les versements exceptionnels ou occasionnels liés à l'appréciation de la manière de servir, motivés par un fait générateur unique, les majorations et indexations liées à une affectation outre-mer, et les indemnités dues pour une activité accessoire.

Décret n° 2023-1197 du 18 décembre 2023 (JO du 19 décembre).

## L'IRRESPECT À L'ÉGARD DES USAGERS EST UNE FAUTE

■ Le maire exclus pour 3 jours, le 23 octobre 2020, une adjointe du patrimoine principal de 2e classe, surveillante au cimetière.

**Toute faute dans ou à l'occasion des fonctions expose l'agent à une sanction, sans préjudice de peines pénales éventuelles** (article L. 530-1 du CGFP).

S'agissant des faits, le maire lui reproche d'avoir tenu à plusieurs reprises des propos grossiers, agressifs et menaçants aux familles venues se recueillir, son responsable indiquant, le 19 juin 2020, avoir été destinataire de plusieurs plaintes. La femme oppose qu'elle a elle-même été victime de tels comportements, dont précisément ceux des usagers qui se sont plaints, ou de prestataires lorsqu'elle doit leur rappeler le règlement applicable, notamment lors du premier confinement de l'épidémie de Covid.

Mais cette circonstance, sans doute regrettable, ne saurait excuser son attitude, qui caractérise bien un manquement professionnel.

S'agissant de la proportionnalité de la sanction, la femme a déjà fait l'objet d'une exclusion d'une journée pour des propos désinvoltes, violents et irrespectueux envers sa hiérarchie, agressifs, menaçants et insultants envers ses collègues et les contrevenants, en avril 2018, alors qu'elle est agent de surveillance de la voie publique. Contrairement à ce qu'elle estime, l'employeur peut se fonder sur cet antécédent disciplinaire pour fixer le niveau de sanction.

En retenant une sanction de 3 jours, donc du 1er groupe, qui reste parmi les plus basses de la fonction publique, le maire n'a pas prononcé une mesure disproportionnée. CAA Marseille n° 21MA02174 Mme A du 24 janvier 2023.

## I N A P T I T U D E P H Y S I Q U E

## RECLASSEMENT : L'EMPLOYEUR EST TENU À UNE OBLIGATION DE MOYENS

■ Une femme agent social du CCAS, en disponibilité d'office pour maladie 3 ans à compter du 5 février 2014, puis jusqu'à sa retraite pour invalidité le 1er septembre 2018, estime que son employeur devait la reclasser.

**Le fonctionnaire inapte à ses fonctions en raison d'une altération de sa santé, et dont le poste ne peut pas être adapté, peut être reclassé dans un autre cadre d'emplois, de sa collectivité ou, à défaut, dans toute administration s'il est apte aux fonctions** (article L. 826-3 du CGFP).

Ce mécanisme exprime un principe général du droit issu du code du travail concernant les salariés qui ne peuvent pas occuper leur emploi pour des raisons médicales, et des règles statutaires, qui oblige l'employeur à reclasser dans un autre poste le salarié définitivement inapte à son emploi et, en cas d'impossibilité, à le licencier (CE n° 227868 chambre de commerce d'industrie de Meurthe-et-Moselle du 2 octobre 2002).

Ce principe implique, sauf si l'agent manifeste expressément sa volonté non équivoque de ne plus travailler, de lui proposer un emploi compatible avec sa santé et aussi équivalent que possible au poste précédemment occupé ou, à défaut, tout autre emploi s'il l'accepte (CE n° 397577 M. A du 19 mai 2017).

La femme étant inapte à ses fonctions d'agent social, un reclassement était envisageable en tenant compte des restrictions médicales relatives à son bras gauche. Le CCAS a donc engagé de nombreuses démarches, mettant en œuvre une prestation d'orientation professionnelle en lien avec le centre de gestion et un cabinet privé, de 2 mois en 2015, avant l'élaboration avec la DRH d'un projet de reclassement et un accompagnement jusqu'en 2016. Il a alors recherché des postes vacants adaptés malgré un effectif de 30 emplois permanents en 2016, et sollicité la commune,

alors qu'il ne lui appartenait pas de rechercher un reclassement dans les services d'autres personnes publiques.

Par ailleurs, contrairement à ce qu'elle estime, la femme n'avait pas les compétences requises pour le seul poste de catégorie C vacant de chef de cuisine qu'elle sollicitait, tant en termes de connaissance de la gestion des menus et de commandes de denrées alimentaires que de direction d'une équipe de cuisine.

**Au regard de son inaptitude et de l'absence de poste disponible malgré ses tentatives de reclassement, le CCAS a satisfait à son obligation de moyens.**

CAA Lyon n° 20LY01489 du 25 janvier 2023.

### Le conseil du manager : le reclassement des agents contractuels

Le juge administratif impose une obligation de reclassement qui concerne les agents recrutés pour des besoins permanents par CDI ou par CDD lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat. Ce droit à reclassement ne peut s'exercer que dans un emploi susceptible d'être pourvu par un agent contractuel. Il convient de noter que l'administration peut maintenir le CDI de l'agent dès lors que celui-ci est reclassé sur un emploi correspondant à un besoin permanent, de même catégorie hiérarchique que celui précédemment occupé et justifiant d'une durée de services publics de six ans d'ancienneté. Le juge a également rappelé que l'obligation de rechercher un reclassement ou, à défaut, de licencier ne s'applique pas à la collectivité qui n'est plus en situation d'employeur, et notamment lorsque le dernier contrat est arrivé à son terme.

## L'INNOVATION « PARTICIPATIVE » POUR REMOTIVER LES TROUPES

■ Afin de lutter contre la routine, la lassitude et le manque de motivation, l'innovation « participative » est une méthode de management qui facilite l'émergence d'idées, leur collecte, leur analyse et leur mise en œuvre, dans une démarche qui valorise les équipes et mise sur la créativité de chacun et la force de l'intelligence collective. Il s'agit de développer des projets innovants, d'améliorer la qualité de vie au travail et l'implication des collaborateurs.

### Le rôle du manager

Il appartient au manager de valoriser l'innovation pour que les collaborateurs aient le sentiment que s'ils proposent une idée innovante, par exemple une nouvelle manière de faire une tâche, elle sera appuyée par les responsables au sein du service. Le manager doit encourager la souplesse, c'est-à-dire une certaine ouverture au changement, et la proposition d'idées nouvelles en récompensant leurs auteurs et/ou en les approuvant publiquement, et enfin valoriser la prise de risque en expliquant que les échecs sont acceptés.

### Une affaire d'équipe

Le management de l'innovation est un processus inter-organisationnel qui concerne tous les services. Pour ce faire, il est important de favoriser en interne, d'une part, la collaboration des différents services dès la phase de collecte des idées et, d'autre part, en externe, auprès des usagers ou partenaires en les sollicitant sur un thème précis.

### Mettre en œuvre l'innovation « participative »

#### - Communiquer

Communiquer sur le dispositif d'innovation participative est essentiel au succès de la démarche. Il faut d'abord faire connaître le dispositif et ses règles auprès de l'ensemble des collaborateurs.

#### - Définir des règles

Pour que chacun comprenne le parcours d'une idée et les acteurs impliqués, la définition de règles du jeu est un impératif. Il est essentiel d'être transparent vis-à-vis des auteurs des idées, et de tous ceux qui passeront du temps à les enrichir ou à collaborer.

#### - Choisir une méthode

Il existe différentes méthodes, dont l'innovation spontanée et l'innovation provoquée. L'innovation spontanée permet aux collaborateurs de proposer leurs idées tout au long de l'année et au fil de l'eau. Alors que l'innovation provoquée est généralement limitée dans le temps. Il s'agit de solliciter les équipes sur un temps fort dédié à une thématique précise et ponctuelle. On parle aussi de « challenge », d'appel à idées ou encore, de « hackathon »\*.

L'innovation provoquée est pertinente si l'organisation n'a pas les moyens de mettre en place une démarche permanente d'innovation participative. C'est un excellent moyen de mobiliser les équipes sur une durée déterminée. Dans les deux cas, la collecte, mais surtout la centralisation des idées au sein d'une plateforme dédiée, permettent d'améliorer leur visibilité et de créer de l'émulation entre collaborateurs, avec des mécanismes de votes et de contributions.

#### - Évaluer et prioriser

Les idées sont rarement applicables immédiatement. Certaines méritent d'être approfondies. Elles nécessitent d'appeler en renfort un ou plusieurs experts au sein de l'organisation. Et toutes les idées ne sont pas bonnes à prendre : il faut tenir compte de l'existant, des projets déjà en cours et des éventuelles redondances. Face à la profusion d'idées, la priorité sera donnée après une analyse objective des opportunités. Des critères précis doivent donc être définis en amont. Ils permettent d'apprécier les gains potentiels de l'idée au regard des efforts qui seront nécessaires à sa mise en œuvre.

#### - Concrétiser

Certaines idées sont applicables simplement, d'autres nécessitent un peu de coordination entre équipes, d'autres enfin ne pourront pas faire l'économie d'une approche adaptée pour maximiser leurs chances de succès. Pour garantir la réussite d'une telle démarche, il convient, dès le départ, d'anticiper les ressources et les moyens nécessaires à la bonne exécution des projets. Faute de quoi, les bonnes intentions initiales peuvent laisser place à de fortes déceptions.

\**Hackathon : processus créatif, très prisé dans le domaine de l'innovation numérique, consistant à faire travailler ensemble et sans interruption des volontaires sur une durée de 24 à 48 heures.*

### La lettre de l'environnement local

Sur un format pratique de 8 pages, des informations pour aménager et préserver l'environnement.

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

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

## SFT : ATTRIBUTAIRE ET ALLOCATAIRE NE SE CONFONDENT PAS

■ Une femme demande à la directrice régionale des finances publiques, employeur de son époux dont elle est séparée, de lui verser le supplément familial de traitement (SFT) pour ses 4 enfants. Malgré les justificatifs qu'elle fournit, la DRH lui en refuse le bénéfice.

**Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant notamment le SFT, en fonction du nombre d'enfants à leur charge au sens des prestations familiales** (articles L. 712-1 et 8 du code général de la fonction publique).

Le SFT est ouvert au titre des enfants dont les agents publics assument la charge effective et permanente, à raison d'un seul droit par enfant.

**En cas de divorce, de séparation de droit ou de fait des époux, ou de cessation de la vie commune des concubins dont l'un au moins est agent public, chaque bénéficiaire peut demander que le SFT soit calculé, soit au titre de l'ensemble des enfants dont il est le parent ou a la charge effective et permanente, si lui-même est agent public, soit au titre des enfants dont son ancien conjoint est le parent ou a la charge effective et permanente, si ce dernier est agent public.**

Le SFT, calculé sur la base de l'indice de traitement de l'agent public du chef duquel le droit est ouvert, est versé au prorata du nombre d'enfants à la charge de

**chaque bénéficiaire** (articles 10 et 11 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985).

S'agissant des prestations familiales, elles sont versées à la personne qui assume, dans quelques conditions que ce soit, la charge effective et permanente de l'enfant (article L. 513-1 du code de la sécurité sociale), qui se définit comme leur direction tant matérielle que morale.

Le SFT étant destiné à l'entretien des enfants, il doit être versé à la personne qui assure cette charge.

**À noter :** l'ancien conjoint peut devenir, à la suite de son divorce, de sa séparation ou de la cessation de la vie commune avec l'ex-conjoint agent public, l'attributaire du SFT. Cela ne signifie pas cependant qu'il en soit juridiquement l'allocataire, puisqu'il bénéficie du SFT du chef de son ex-conjoint, agent public.

Dans l'affaire, l'ordonnance de non-conciliation fixe la résidence des enfants chez la femme, de sorte qu'elle en supporte la charge effective, et elle pouvait bien être l'attributaire du SFT, son ex-conjoint étant agent public. C'est donc à tort que la direction régionale des finances publiques le lui a refusé.

CAA Douai n° 21DA02973 Mme B du 16 février 2023.

## ACCIDENT DE SERVICE

### ACCIDENT ET MALADIE PROFESSIONNELLE NE SONT PAS DES NOTIONS IDENTIQUES

■ Une attachée de la métropole responsable du service administration-finances de la direction de la propreté déclare, le 5 décembre 2017, un accident du 23 novembre pour choc psychologique, après la remise en cause de ses méthodes managériales.

Le président refuse d'en reconnaître l'imputabilité et maintient la femme en congé de maladie ordinaire à plein, puis à demi-traitement. Le 29 novembre 2018, il reconnaît néanmoins l'imputabilité au service de sa pathologie depuis le 23 novembre 2017, la femme contestant la requalification de ce qu'elle estime être un accident de service, en une maladie professionnelle.

**Constitue un accident de service, l'événement survenu à une date certaine, par le fait ou à l'occasion du service, dont une lésion est résultée, quelle qu'en soit la date d'apparition. Sauf comportement ou propos excédent l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, qui peut conduire un responsable à adresser à un agent des recommandations, remarques, reproches, ou à prononcer des mesures disciplinaires, un entretien, notamment d'évaluation, ne constitue pas un événement soudain et violent susceptible d'être qualifié d'accident, quels qu'en soient les effets sur l'agent** (CE

n° 440983 Mme B du 27 septembre 2021).

L'attachée déclare un violent choc psychologique après 2 réunions les 23 et 28 novembre 2017, où la DRH remet en cause, sans aucune enquête préalable, sa manière de servir au regard des souffrances des agents sous son autorité. Elle est en effet conviée à la première réunion de manière informelle dans un contexte anxiogène de « disparition » d'agents de son service, sans information préalable sur son objet ou son motif, et voit son autorité remise en cause. La seconde réunion, organisée à sa demande, conduit au même questionnement.

Si elle reproche à son employeur de ne pas l'avoir soutenue, rien dans le rapport de la directrice générale déléguée en réponse à son courrier du 15 mai 2018 ne montre que les réunions aient donné lieu à un comportement ou des propos excédent l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.

Au contraire, la DRH adopte une posture d'écoute, de neutralité, et montre une bienveillance particulière, y compris dans le ton et le timbre de la voix. Aucun des événements relatés ne présentant un caractère soudain et violent ; tout accident de service est exclu alors même qu'il a généré un syndrome anxiodépressif chez la femme.

CAA Lyon n° 20LY03344 Mme D du 25 janvier 2023.

## RIFSEEP : LES EMPLOYEURS DOIVENT MAINTENIR UNE APPROCHE PAR CADRES D'EMPLOIS

■ Le 8 décembre 2017, le conseil départemental institue le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), s'inspirant de celui de l'État (décret n° 2014-513 du 20 mai 2014).

La délibération prévoit ainsi l'attribution d'une indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (IFSE) aux agents occupant un emploi permanent, détermine 8 groupes de fonctions auxquelles correspond une valeur du point. Par un arrêté du 24 juillet 2018, le président du conseil départemental classe les métiers dans les différents groupes et place celui de psychologue dans le groupe 6 (instruction avec expertise et diagnostic) avec une valeur du point de 18 €. Sur cette base, il attribue à une psychologue 576 € mensuels (son groupe de fonctions, 18 € x la cotation de son poste, 32 points) ; elle juge ce montant insuffisant.

Les assemblées fixent les régimes indemnitaires des agents, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État (sur la base d'un tableau de correspondance corps-cadres d'emplois issu d'un décret, qui attribue le corps des psychologues des services déconcentrés de la protection judiciaire de la jeunesse aux psychologues territoriaux).

**Ces régimes peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions, de l'engagement professionnel et, le cas échéant, des résultats collectifs du service. Si les services de l'État de référence bénéficient d'une indemnité en 2 parts, les assemblées déterminent les plafonds de chacune d'elles et en fixent les critères, dans la limite du plafond global de l'État** (articles L. 714-4 et 5 du code général de la fonction publique).

Dans le décret instituant le RIFSEEP, le montant de l'IFSE dépend du niveau de responsabilités et d'expertise requis par les fonctions, les emplois occupés par les fonctionnaires d'un même corps étant répartis en groupes, au regard de critères professionnels : encadrement, coordination, pilotage et conception, d'une part, technicité, expertise, expérience ou qualification requise, d'autre part, sujétions ou degré d'exposition du poste au regard de l'environnement professionnel, enfin. Des arrêtés ministériels fixent par corps le nombre de groupes de fonctions et les plafonds de chacun d'eux. Quant au complément indemnitaire annuel, 2<sup>e</sup> pilier du régime, il tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'intéressé, avec un montant maximal par groupe de fonctions fixé par arrêté.

**Ces dispositions permettent à une collectivité de mettre en œuvre le RIFSEEP, l'assemblée fixant la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen de ces primes, sans que le régime institué puisse être plus favorable que celui des fonctionnaires d'un corps équivalent au cadre d'emplois, ni que l'employeur ne soit tenu d'instituer un régime identique à l'État.**

### Une approche par métiers irrégulière

**À noter :** ces principes imposent à toute assemblée instituant le RIFSEEP de le décomposer en 2 parts, la première tenant compte des conditions d'exercice des fonctions, et la seconde de l'engagement des agents. Mais elle reste libre de fixer le plafond de chacune, pour autant que leur somme ne dépasse pas le plafond global des primes de l'État. Elle en détermine en conséquence les critères d'attribution.

**Le décret institutif du RIFSEEP liant le montant de l'IFSE et du complément indemnitaire annuel (CIA) au groupe de fonctions de l'agent, le principe de parité issu du code implique implicitement, mais nécessairement, que les assemblées définissent le plafond de chacune des parts en faisant usage des mêmes termes de référence que ceux employés pour les agents de l'État. Elles doivent donc définir les plafonds de chacune des parts par référence aux groupes de fonctions mentionnés par le décret.**

Selon le Conseil constitutionnel, cette analyse de la loi est conforme au principe de libre administration territoriale (articles 34 et 72 de la Constitution), la loi pouvant assujettir les collectivités à des obligations si elles répondent à des exigences constitutionnelles ou concourent à des fins d'intérêt général sans entraver la compétence propre des collectivités ni leur libre administration. L'obligation ainsi imposée aux assemblées contribue à l'harmonisation des conditions de rémunération entre les fonctions publiques de l'État et territoriale, et poursuit bien un objectif d'intérêt général, les collectivités demeurant libre de fixer les plafonds applicables et de déterminer les critères d'attribution des primes (décision n° 2018-727 QPC du 13 juillet 2018).

Le département a défini 8 groupes de fonctions : direction générale, adjointe, direction, encadrement de services ou de structures, aide à la décision et transversalité, instruction avec expertise et diagnostic, encadrement de proximité et instruction technique, exécution. À chaque niveau correspond une valeur du point allant de 48 à 16 €, les métiers devant ensuite être cotés par un nombre de points et classés dans ces groupes.

**À retenir :** mais les groupes sont fixés pour l'ensemble des métiers de la collectivité, sans distinction de corps ou de statut d'emploi, comme le prévoit le décret. Faute d'avoir pris les termes de référence de ce texte, la délibération est irrégulière et la cour annule le montant attribué à la psychologue qui en découle.

CAA Bordeaux n° 21BX00172 conseil départemental des Hautes-Pyrénées du 25 janvier 2023.

## UN LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE NE PEUT PAS SE FONDER SUR DES CARENCES PONCTUELLES

■ Le président du CCAS licencie, le 1er avril 2018, une femme agent social à l'EHPAD malgré l'avis défavorable du conseil de discipline du 16 février.

**L'employeur peut licencier un fonctionnaire pour insuffisance professionnelle après respect de la procédure disciplinaire et versement d'une indemnité** (articles L. 553-2 et 3 du code général de la fonction publique).

**À noter :** il doit se fonder sur des éléments révélant l'inaptitude de l'agent à exercer normalement les fonctions pour lesquelles il a été engagé, pour un contractuel, ou correspondant à son grade, pour un fonctionnaire, et non sur une carence ponctuelle dans leur exercice. Il n'est pas subordonné à son constat à plusieurs reprises, ni à sa persistance après une invitation à remédier aux insuffisances constatées. Une évaluation sur une période suffisante révélant l'inaptitude de l'agent à un exercice normal de ses fonctions peut justifier son éviction définitive (CE n° 410411 commune de Gennevilliers du 13 avril 2018).

La femme, affectée dans une unité protégée accueillant des personnes vulnérables, doit, selon sa fiche de poste, contribuer à la satisfaction des besoins physiques et relationnels des résidents, assurer, sous l'autorité de l'infirmière, les soins de nursing et d'aide à la personne, dont l'hygiène corporelle et vestimentaire des résidents, et, sous l'autorité du responsable cuisine, le service de table en lien avec l'ensemble du personnel, en étant attentive aux besoins exprimés par les résidents et en restant en relation avec les familles.

### Des carences ponctuelles

Le président lui reproche des négligences répétitives, des carences professionnelles, son refus de réaliser les tâches imparties, un manque de diligence, de rigueur et d'investissement dans l'exécution de son travail auprès de personnes désorientées, altérant le bon fonctionnement du service aux usagers. S'y ajoutent une inaptitude à son travail, à respecter les consignes, qu'il s'agisse de la discipline, de l'exécution des tâches, de l'implication auprès des per-

sonnes, des retards et absences injustifiés, associés à une agressivité et des provocations entraînant des dysfonctionnements du service, une surcharge de travail et une grande fatigabilité de ses collègues.

Le président s'appuie sur le rapport de la directrice de l'établissement qui indique qu'après sa reprise de travail en juin 2017, à la suite d'un arrêt de maladie et de congés, la femme méconnaît ses horaires de travail, multiplie les pauses et leur durée alors que son travail laisse à désirer, que les soins ne sont pas ou mal faits. Le 19 août 2017, elle a 10 minutes de retard et omet de changer des résidentes qui sont restées souillées toute la journée. Le 28, elle est à nouveau en retard et n'assure pas correctement le service de table, s'emporte contre 2 collègues lorsqu'ils le lui font remarquer. Les témoignages des filles de résidentes, de 2 collègues et de l'infirmière confirment la situation.

Mais la femme justifie ces manquements par une surcharge de travail et un manque de temps, fournissant les témoignages d'une dizaine de collègues qui attestent de leur bonne relation professionnelle avec elle, et celui d'une parente des 2 résidentes qui reconnaît que le comportement de la femme avait jusque-là été irréprochable. En outre, l'employeur, qui ne recense pas les jours de retards qui auraient été constatés, n'établit pas la matérialité des absences et retards récurrents reprochés à l'agent. La femme fait l'objet d'un blâme le 22 février 2017 pour manquement à son obligation de respect des instructions de son supérieur, mais l'employeur ne précise pas les faits ayant justifié la sanction. Quant à sa fiche d'entretien professionnel de 2014, elle indique qu'elle prend en compte les remarques qui lui sont faites, fait preuve de motivation pour approfondir ses connaissances et évoluer professionnellement, et, en 2015, elle souligne ses qualités humaines et retrace la maîtrise partielle de 7 critères, et complète de 10 autres. Si aucun entretien n'est réalisé en 2016 et 2017, c'est en raison des absences de la femme, placée en congé de maladie, à la suite du décès brutal de son époux.

Ne subsistent in fine que des carences ponctuelles qui n'établissent pas une inaptitude de la femme à l'exercice de ses fonctions. Le président du CCAS ne pouvait pas la licencier sans erreur d'appréciation.

CAA Bordeaux n° 20BX01733 Mme B du 30 novembre 2022.

### La Lettre de l'Employeur territorial répond aux interrogations de ses lecteurs

Les réponses, qui ne sauraient s'apparenter à des consultations d'avocat, seront regroupées par thème et traitées de manière anonyme en page 8, une semaine sur deux. Vous pouvez adresser vos questions par mail à : [evelyne.brochand@editionssorman.com](mailto:evelyne.brochand@editionssorman.com)

## De nouvelles mesures indemnitaires et de carrière

*Au dernier trimestre 2023, plusieurs dispositions réglementaires ont amélioré certains statuts particuliers ou réglé des difficultés statutaires : les cadres d'emplois de catégories C et A de la police municipale ont ainsi été revalorisés, une épreuve écrite rétablie pour l'accès au cadre d'emplois des ATSEM, et les conseillers des APS sont entrés dans le dispositif du RIFSEEP.*

### Une nouvelle revalorisation pour la police municipale

■ Les agents et directeurs de police municipale (y compris Paris), bénéficient, depuis le 1<sup>er</sup> décembre, d'une nouvelle revalorisation de leur situation.

En catégorie C, les brigadiers-chefs principaux et les directeurs voient disparaître l'échelon spécial en fin de grille, qui deviennent les 10<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> échelons, au même indice brut 597, la valeur des autres échelons étant conservée.

**Rappel :** l'échelon spécial est une construction intermédiaire entre l'avancement d'échelon et de grade, dont le statut particulier doit prévoir l'existence avec un accès fondé sur l'inscription à un tableau annuel d'avancement établi par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience de l'agent (articles L. 522-11 et 12 du code général de la fonction publique).

Cet accès non automatique au dernier échelon de la grille indiciaire présentait sans doute un intérêt limité en catégorie C, et près de 1 400 agents pourraient bénéficier de ce gain de 31 points.

### La situation des directeurs de police

La seconde revalorisation, plus significative, concerne les directeurs de police municipale, donc la catégorie A (décrets n° 2006-1392 et 1393 du 17 novembre 2006). Si l'organisation en 2 grades de directeur et de directeur principal est conservée, leur création n'est plus liée à une police municipale d'au moins 20 agents relevant des cadres d'emplois de la police municipale, qui ont seuls vocation à en exercer l'ensemble des missions, mais à un **effectif d'au moins 20 agents affectés au service de police municipale de manière permanente, et concourant aux missions de police, ce qui, en pratique, permet la prise en compte des agents de surveillance de la voie publique (ASVP)**, qui sont fréquemment adjoints administratifs ou techniques de 2<sup>e</sup> classe recrutés sans concours ou dans le cadre d'un contrat pour occuper un emploi permanent. Cela devrait sensiblement faciliter la création du cadre d'emplois par les collectivités et EPCI.

**Par ailleurs, la réforme les aligne sur les cadres d'emplois A type (comme le sont les conseillers des APS ou les 2 premiers grades d'attaché), soit 2 grades de 11 échelons pour le premier (indice brut 444 – 821) et**

**de 10 échelons pour le principalat (indice brut 593 – 1015).**

Pour autant, les conditions d'avancement sont distinctes, puisque l'accès au grade de directeur principal est ouvert aux directeurs justifiant, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau est établi, d'au moins 7 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie A ou de même niveau et ayant atteint le 7<sup>e</sup> échelon.

Or, pour les conseillers des activités physiques et sportives ou attachés principaux, coexistent 2 voies d'accès, sur examen pour les conseillers justifiant de 3 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A ou de même niveau ayant atteint le 5<sup>e</sup> échelon de leur grade, et sans examen pour ceux justifiant de 7 années de service effectif et ayant atteint le 8<sup>e</sup> échelon du grade de conseiller ou d'attaché.

En l'absence d'examen, les directeurs de police bénéficient en quelque sorte d'une « compensation » par une condition d'ancienneté plus favorable d'une année, une forme d'injustice pour l'avancement sans ancienneté, que ne devrait pas manquer de relever les cadres d'emplois de même niveau.

**À noter :** s'achève une évolution qui avait fait des directeurs de police un cadre d'emplois de catégorie A atypique avec des déroulements de carrière plus courts, de 10 et de 8 échelons et des indices indiciaires plus défavorables (indice brut terminal de 767 et 821).

### Des missions adaptées

Les missions des directeurs de police restent limitées à la direction fonctionnelle et opérationnelle des services de police et ils participent à ce titre à la conception et assurent la mise en œuvre des stratégies d'intervention du service, exécutent sous l'autorité du maire les missions de sa compétence en matière de prévention et de surveillance de l'ordre public, exécutent les arrêtés de police de l'élu et constatent, par procès-verbaux, les contraventions à ces arrêtés et aux dispositions pour lesquelles les textes leur donnent compétence, outre l'encadrement des fonctionnaires des cadres d'emplois de la police municipale et, désormais, plus généralement des agents affectés au service de manière permanente et concourant aux missions de police.

Au titre des dispositions transitoires, le texte comporte des dispositions de classement des intéressés, prévoit que les services accomplis dans les échelons et grades avant l'en-

(suite p. 10)

(suite de la p. 9)

trée en vigueur du décret sont assimilés à des services dans les grades de reclassement. Les tableaux d'avancement à l'échelon spécial de la catégorie C et d'avancement au grade de directeur principal, établis pour 2023 avant l'entrée en vigueur du décret, demeurent valables jusqu'au 31 décembre. Les fonctionnaires promus sont classés en tenant compte de la situation qui aurait été la leur avant la réforme, puis reclassés en application du tableau. Le texte entre en vigueur le mois suivant sa publication, soit le 1<sup>er</sup> décembre, et non en mars 2024 comme l'avait envisagé le gouvernement.

Décrets n° 2023-1069 et 1070 du 21 novembre 2023 (JO du 23 novembre).

### Une épreuve écrite au concours d'ATSEM

Par ailleurs, un décret rétablit une épreuve d'admissibilité au concours interne d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles (ATSEM).

L'accès au cadre d'emplois repose aujourd'hui sur un concours externe ouvert aux titulaires du certificat d'aptitude professionnelle Accompagnant éducatif petite enfance (CAP AEPE), comportant une épreuve d'admissibilité (un questionnaire à choix multiple centré sur des situations habituellement rencontrées par les ATSEM) et un oral d'admission. S'y ajoute un concours interne ouvert aux agents publics et fonctionnaires justifiant de 2 ans de service auprès de jeunes enfants en milieu scolaire et maternel, qui comportait un seul oral d'admission sous la forme d'un entretien privilégiant l'expérience de l'agent. Enfin, un 3<sup>e</sup> concours est ouvert aux candidats bénéficiant d'une expérience professionnelle de 4 ans auprès de très jeunes enfants, et comporte un écrit d'admissibilité (3 à 5 questions à réponses courtes) et un oral d'admission autour d'un entretien centré sur l'expérience de l'agent.

**À noter :** le bilan du concours interne créé en 2010 montrait une méconnaissance par les candidats des missions du cadre d'emplois et un seuil d'admission extrêmement élevé, régulièrement au-dessus de 18/20, provoquant l'incompréhension des non retenus. S'y ajoutaient des coûts d'organisation de concours importants compte tenu du nombre de candidats et de la nécessité de démultiplier les jurys.

**Aussi, le texte institue une épreuve écrite d'admissibilité au concours interne de 2 heures (coefficient 1) comportant une série de 3 à 5 questions appelant des réponses courtes ou sous forme de tableaux. L'épreuve s'appuiera sur un dossier succinct portant sur des situations susceptibles d'être rencontrées par un ATSEM. Selon le rapport de présentation, ces modalités sont similaires à celles du 3<sup>e</sup> concours, et leur caractère professionnalisant doit permettre de valoriser l'expérience des candidats auprès des jeunes enfants.**

L'article maintient le format de l'oral sous la forme d'une présentation de 5 minutes par l'agent de son expérience et

des compétences acquises sur la base d'un document retraçant son parcours professionnel. Il se poursuivra par une conversation de 15 minutes permettant d'apprécier, le cas échéant sous forme de mises en situation, sa capacité à analyser son environnement professionnel et à résoudre les problèmes les plus fréquemment rencontrés par un ATSEM (20 minutes coefficient 2).

Les concours dont l'arrêté d'ouverture aura été publié avant le 7 décembre, date d'entrée en vigueur du décret, restent organisés selon les dispositions antérieures.

Décret n° 2023-1134 du 4 décembre 2023 (JO du 6 décembre).

### L'entrée des conseillers des APS dans le RIFSEEP

Le régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux dépend de celui du corps homologue de l'État par le jeu du principe de parité (article L. 714-4 du code général de la fonction publique et décret n° 91-875 du 6 septembre 1991). Pour les conseillers territoriaux des activités physiques et sportives, le corps de référence est celui des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse.

Par le jeu d'un arrêté du 5 octobre, ces conseillers bénéficient désormais du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des suggestions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) (décret n° 2014-513 du 20 mai 2014) en lieu et place de leur précédente indemnité de sujétions.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, les plafonds applicables sont les suivants :

S'agissant de l'indemnité de fonction, de suggestions et d'expertise (IFSE), qui reconnaît le niveau de responsabilité et d'expertise requis par les fonctions, l'arrêté retient 2 groupes avec les montants plafonds annuels suivants : pour le groupe 2, le plus bas, 24 800 € en Île-de-France et 23 000 € en dehors de cette région. Pour le groupe supérieur 1, ces montants sont respectivement de 31 600 € et 28 800 €.

S'agissant du complément indemnitaire annuel (CIA), qui reconnaît l'engagement professionnel et la manière de servir, les montants applicables aux groupes 2 sont respectivement de 4 376 € en région Île-de-France et de 4 058 € en-dehors. S'agissant du groupe 1, ces montants sont respectivement de 5 576 € et 5 082 €.

Ce régime est désormais le seul applicable aux conseillers des APS. Les assemblées locales doivent donc délibérer, sans être tenu au montant minimal garanti par ailleurs par l'arrêté au fonctionnaire de l'État, ni être tenues aux montants plafonds respectifs de l'IFSE et du CIA, puisque la loi impose simplement à ces assemblées de ne pas dépasser le plafond global des primes de l'État. En revanche, elles sont certainement tenues de respecter les montants plafonds applicables à la région Île-de-France et dans les autres régions. Enfin, leur délibération ne saurait être rétroactive, conformément à un principe général, et elle ne pourra s'appliquer aux intéressés qu'à compter de sa publication.

Arrêté du 5 octobre 2023 (JO du 11 octobre).