

SOMMAIRE

ARTICLE 1	Fonction publique : le chantier du dialogue social est lancé...	2
ARTICLE 2	Fonctionnaires :Sept syndicat appellent à la grève le 22 mai	3
ARTICLE 3	Parcours de professionnalisation : une longueur d'avance sur les besoins	5
	La garantie d'un poste	5
	Un bon tempo à définir	6
	Des connaissances de base	7
	La polycompétence s'organise dès le recrutement	7
ARTICLE 4	Les fonctionnaires se soignent mal, malgré la création de la participation employeur	8
	CHIFFRES-CLÉS	8
ARTICLE 5	JurisprudenceS	13
	Conservation du traitement en cas de maladie imputable au service	13
	RÉFÉRENCES CE, 21 février 2018, req. n° 396013	
	Les droits à avancement et à promotion des agents placés en disponibilité	13
	REFERENCES Communiqué de presse du Conseil commun de la fonction publique, 27 mars 2018	
	Placement en congé de maladie à plein traitement	14
	RÉFÉRENCES Conseil d'État, 3 ^e – 8 ^e chambres réunies, 21 février 2018, n° 396013	
	Transfert des effets personnels d'un agent	14
	RÉFÉRENCES CAA Marseille, 9 février 2018, req. n° 16MA03445	

ARTICLE 1 Fonction publique : le chantier du dialogue social est lancé

(Site : Weka du 10 /04 /2018)



Le premier chantier de la concertation entre les syndicats de la fonction publique, les représentants des employeurs et le gouvernement, qui porte sur la simplification du dialogue social, a été lancé lundi 9 avril dans un climat de défiance à l'égard des intentions du gouvernement.

L'exécutif veut réduire le nombre d'instances représentatives du personnel, qui s'élève à 22 000. « Plusieurs dizaine de milliers d'agents » exercent « un ou plusieurs [mandats syndicaux](#) », avait relevé fin mars le secrétaire d'État à la fonction publique, Olivier Dussopt.

« Rien de choquant » à ce nombre, « s'agissant d'un champ professionnel qui regroupe plus de cinq millions d'agents » rétorque la CGT (1^{er} syndicat de la fonction publique). « Le gouvernement cherche à museler les agents à travers leurs organisations syndicales », s'est insurgé Baptiste Talbot, évoquant « une situation de blocage » à l'issue de cette réunion présidée par M. Dussopt.

« Cette concertation sur le dialogue social débute sans dialogue », a raillé l'Unsa (4^e), regrettant « une intention de réduire le rôle des instances » représentatives. Pour Solidaires (6^e), le gouvernement « poursuit son œuvre de destruction massive de la fonction publique ».

Actuellement, les représentants du personnel siègent dans [des commissions administratives paritaires \(CAP\)](#) pour les sujets relatifs aux carrières individuelles, dans [des comités techniques \(CT\)](#) pour discuter organisation du travail, et dans [des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail \(CHSCT\)](#).

Le gouvernement souhaite travailler à une « nouvelle instance issue des CT et des CHSCT ».

Il souhaite également « concentrer » le rôle des CAP « sur l'examen des décisions ayant un impact négatif sur la carrière des agents. En clair, « une instance qui ait un rôle de recours » quand un agent estime avoir été lésé, et non plus « d'examen a priori des décisions », dénonce la CGT.

Si la CFDT (2^e) reconnaît « un petit chevauchement entre CT et CHSCT », elle considère qu'une « clarification des attributions » pourrait se faire sans « fusion », estime Mylène Jacquot, qui regrette que la question du dialogue sociale soit « limitée » à celle des instances.

Sur la question brûlante des moyens syndicaux, M. Dussopt ne s'est pas engagé, selon plusieurs responsables. Le gouvernement estime à 5 500 équivalents temps plein le nombre d'heures de décharge syndicale dans la fonction publique.

Trois groupes de travail en multilatérale sont programmés sur le dialogue social en mai et juin, ainsi qu'une réunion de conclusion fin juin. Des « bilatérales » auront également lieu avec chaque organisation, précise-t-on à Bercy.

ARTICLE 2 Fonctionnaires : Sept syndicats appellent à la grève le 22 mai



Sept syndicats de fonctionnaires ont appelé mardi 11 avril à une nouvelle journée de grève et de manifestations le 22 mai, contre la réforme prévue par le gouvernement et pour le pouvoir d'achat, deux mois après la précédente, a-t-on appris auprès de plusieurs d'entre eux.

Les organisations FO, CGT, FSU, Solidaires, CFTC, CFE-CGC et FA-FP avaient déjà appelé à la grève le 22 mars pour des revendications identiques.

« Les organisations ne partagent pas (...) les objectifs poursuivis par le gouvernement consistant à réduire le périmètre de l'action publique avec la perspective d'abandon, voire de privatisation de missions publiques », écrivent-elles dans un communiqué, réclamant également « une réelle amélioration du pouvoir d'achat pour toutes et tous les agents ».

Évoquant « un nouvel acte fort de l'intersyndicale », Baptiste Talbot (fédération CGT des services publics, 1er syndicat représentatif) s'est réjoui que cette dernière « affirme son rejet de la politique du gouvernement et sa volonté de mobiliser pour exiger des réformes de progrès ».

Également présentes mardi, la CFDT (2e) et l'Unsa (4e) n'ont pas rejoint cet appel à la grève.

L'intersyndicale explique vouloir « inscrire les mobilisations et la grève dans la continuité ». Interrogé sur la possibilité d'une grève reconductible, Christian Grolier FO (3e) a précisé à l'AFP que cette éventualité serait « décidée par les personnels », que les syndicats souhaitent réunir pendant « tout le mois d'avril » et « dans tous les secteurs », notamment lors d'assemblées générales.

« Le gouvernement n'a pas suffisamment appréhendé le mouvement social du 22 mars donc, s'il n'a pas compris, on va recommencer », a-t-il tonné.

Pour Bernadette Groison (FSU, 5e) cette nouvelle mobilisation est « nécessaire ». « On est bien à un tournant dans la fonction publique », a-t-elle estimé.

Une concertation entre le gouvernement et les organisations syndicales pour « refonder le contrat social avec les agents publics » s'est ouverte le 29 mars. Annoncée début février par le Premier ministre, elle porte notamment sur l'extension du recours aux contractuels, une part plus importante de la rémunération au mérite pour les agents et la mise en place de plans de départs volontaires. Une « attaque contre le statut » de fonctionnaire, dénoncent les syndicats.

Cette journée du 22 mai sera la troisième journée de mobilisation des fonctionnaires depuis le début du quinquennat d'Emmanuel Macron, après celle du 10 octobre, à l'appel unitaire des neuf syndicats représentatifs de la fonction publique, puis celle du 22 mars, à laquelle avaient appelé cette fois les mêmes sept organisations.

Les relations entre les syndicats de la fonction publique et le gouvernement sont tendues depuis l'arrivée au pouvoir de M. Macron et l'annonce successive de la suppression de 120 000 postes au cours du quinquennat, du report d'un an du plan de revalorisation des carrières des fonctionnaires (PPCR) conclu sous le gouvernement précédent, du gel du point d'indice servant au calcul de la rémunération des agents publics et de la réinstauration du jour de carence (paiement du salaire à partir du deuxième jour d'arrêt maladie).

Les annonces du Premier ministre Édouard Philippe début février ont encore aggravé les tensions.

Les sept organisations prévoient déjà un autre « temps fort de mobilisation » à la mi-juin, au moment « du rendez-vous salarial » avec le gouvernement. Initialement prévu à l'automne, celui-ci avait été avancé à leur demande.

Elles se reverront en intersyndicale le 3 mai prochain.

ARTICLE 3 Parcours de professionnalisation : une longueur d'avance sur les besoins

Publié le 12/04/2018 • Par [La Gazette](#) • dans : [Toute l'actu RH](#)



Gestionnaires ou secrétaires comptables, agents d'accueil... Des collectivités développent l'employabilité de leurs agents par des parcours pensés en vue d'une transition professionnelle sur des postes peu attractifs ou qui deviendront vacants.

CET ARTICLE FAIT PARTIE DU DOSSIER

Seconde partie de carrière : reconversions, mode d'emploi

Avec les parcours de professionnalisation, on est au cœur de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), là où se rencontrent l'anticipation des besoins de la collectivité et l'évolution des agents. Le dispositif consiste à former des agents à des métiers pour lesquels il y a ou aura des difficultés de recrutement ou des besoins importants, sans que des postes soient nécessairement à pourvoir dans l'immédiat.

Le principe est toujours le même : un appel à volontariat est lancé à tous les personnels, puis les candidats sont reçus en entretien pour évaluer leurs compétences, aptitudes et motivation. Tout en restant en poste, ils suivent des formations, comprenant généralement un socle commun et des sessions individuelles, et effectuent des immersions dans le service où est exercé le métier auquel ils se préparent. Quand un poste se libère, ils sont tout de suite opérationnels.

La garantie d'un poste

« La collectivité garantit à l'agent un poste correspondant au métier préparé à plus ou moins court terme », indique Fanny Wattebled, directrice des RH de la communauté urbaine de Dunkerque. Le dispositif s'appelle « parcours de mobilité » et a été mis en œuvre pour le métier de gestionnaire comptable. Il le sera également pour celui d'instructeur du droit des sols. « En amont de l'appel à candidatures, nous avons fait

présenter le métier de gestionnaire comptable par des opérationnels et une vidéo a été diffusée auprès des agents pour “dédramatiser”, car les chiffres font peur ! Quelques personnes ont manifesté leur intérêt, alors que, jusqu’à présent, nous devions systématiquement recruter à l’externe, faute de candidature interne », rapporte la responsable.

A Nice, également, au vu de la pyramide des âges relativement avancée sur le métier de comptable, un plan de formation sur-mesure a été imaginé, avec des phases d’immersion dans les services. « Les agents formés, et aptes à occuper ces fonctions, seront ensuite positionnés sur les postes ouverts et disponibles », précise Fernand-Marc Narducci, DGA des ressources humaines et systèmes d’information de la métropole de Nice Côte d’Azur, de la ville et du CCAS de Nice. La ville mène aussi une réflexion afin d’imaginer des parcours de professionnalisation pour certains métiers identifiés comme pénibles.

Ce type d’appel à candidatures peut être envisagé sur nombre de métiers et ainsi favoriser les évolutions de carrière, au titre d’une mobilité choisie ou d’un reclassement médical. A la ville et à la communauté d’agglomération de Blois, le dispositif a été mobilisé pour préparer au métier d’agent d’accueil au sein de la direction « vie civile ». « Nous avons touché des profils d’agents différents, autrement dit, qui ne sont pas en difficulté sur leur poste », observe Cécile Chapdelaine, DGA chargée des RH.

Un bon tempo à définir

Si les retours d’expérience sont globalement positifs, il y a néanmoins des « ratés », comme à Aix-en-Provence (2 300 agents, 142 700 hab.) où vingt postes de secrétaire comptable ont été ouverts avec un parcours de six mois de formation étalé sur deux ans, mêlant théorie et pratique, afin de remédier au manque d’attractivité sur ce type de métier. « Nous avons eu dix-huit candidatures au départ, mais seulement quatre agents à l’arrivée. Deux ans, c’est trop long. Il est peut-être préférable de partir sur une durée de trois mois de formation à temps plein, avance Sonia Pavic, DGA chargées des RH. La mobilité interne fonctionnait alors à plein régime, cela a sûrement desservi le dispositif. Le fait qu’il n’y ait aucun poste vacant quand les agents sont sortis du parcours a aussi posé problème. »

Les parcours de professionnalisation ne sont pas nécessairement liés à un métier. Ils sont parfois montés, au cas par cas, en fonction des besoins de compétences et de postes exprimés par les directions. « Chaque mois, les pôles nous font remonter leurs besoins. Soit ils nous demandent, soit nous leur proposons des missions tremplins », explique Sylvain André, directeur du développement des RH d’Avignon.

Ces missions correspondent à des postes allégés sur lesquels sont positionnés des agents en demande de reconversion, qu’il s’agisse d’un reclassement, d’une situation de pénibilité, d’une réorganisation, d’un retour de disponibilité ou de congés maternité long, ou encore d’une envie de changer de poste, tout simplement. « Ces missions s’adressent aussi aux mobilités verticales », ajoute Sylvain André. Elles viennent en renfort pendant six mois minimum.

Pendant cette période, l’agent est formé à de nouvelles fonctions. La direction des RH tient à jour une liste de postes disponibles, qui évolue selon les besoins des pôles. « Ce dispositif permet de réaffecter les ressources humaines là où sont les besoins, et aux agents de se former pour évoluer », assure le directeur.

Des connaissances de base

En parallèle de la mise en place de parcours de professionnalisation, destinés à répondre à des besoins identifiés, les collectivités ont tout intérêt à assurer un socle de compétences clés aux agents pour que, le moment venu, ils puissent rebondir plus facilement. On voit ainsi se développer des formations collectives sur les connaissances de base (bureautique, français, arithmétique, environnement administratif...) nécessaires à la prise d'un nouveau poste. Les agents qui en éprouvent le besoin peuvent y être inscrits, au fil de l'eau, en préalable à une orientation vers un nouveau métier ou de nouvelles fonctions, envisagée à plus ou moins court terme.

Le centre de ressources et de formation du conseil départemental du Val-de-Marne propose ce type de formation sous le titre « apprentissage et consolidation des connaissances de base », ouverte « à tous ceux qui en ont besoin », précise Clarisse Rousselle, responsable du service « mobilité ». A Paris, on trouve le même type de formation, d'une durée de quatre semaines, sous le nom de « pack reconversion ».

FOCUS

La polycompétence s'organise dès le recrutement

Parce que la polycompétence permet à la fois de prévenir l'usure professionnelle, de faciliter les transitions mais aussi d'assurer une meilleure continuité du service public, elle doit être privilégiée dès le recrutement et organisée par la collectivité. Notamment sur les métiers où l'usure physique ou psychologique peut rendre un agent inemployable sur son poste en moins de quinze ou vingt ans. « Nous recrutons des profils de ripeur-chauffeur et avons formé une dizaine de ripeurs au permis poids-lourds », illustre Cécile Chapdelaine, DGA chargée des RH de la ville et de la communauté d'agglomération de Blois.

A la communauté d'agglomération Territoires vendômois, de la ville, du centre communal et du centre intercommunal d'action sociale de Vendôme, pour élargir le champ de compétences des personnels travaillant au guichet unique (accueil, état civil, inscriptions à la cantine et aux transports&hellip), tous les agents effectuent désormais de l'accueil physique, des tâches administratives et du traitement de dossiers. Un service technique polyvalent a également été récemment créé. Il est chargé d'intervenir sur tous les bâtiments en première intention pour des travaux de serrurerie, peinture, petite plomberie et électricité.

Les réorganisations et mutualisations de services sont souvent l'occasion de travailler sur la diversification des tâches. Mais le développement de la polycompétence n'est pas toujours bien accepté par les agents. Car si la spécialisation est une source potentielle d'usure, elle a aussi un côté rassurant. C'est notamment ce qu'a pu constater Hervé Petton, DGA « ressources » de Quimper et de la communauté d'agglomération Quimper Bretagne occidentale. « Nous avons essayé de confier aux gardiens de gymnase des missions des agents chargés de l'entretien des terrains et inversement, relate-t-il. Mais nous rencontrons des réticences car les personnels le vivent comme une déqualification. »

ARTICLE 4 Les fonctionnaires se soignent mal, malgré la création de la participation employeur

Publié le 13/02/2014 • Par [La Gazette](#) • dans : [, Toute l'actu RH](#)



Alors qu'ils sont particulièrement montrés du doigt pour leurs avantages, les agents de la fonction publique sont nombreux à renoncer à se soigner pour des raisons financières, selon un baromètre Groupe Moniteur/Groupe Intériale, présenté lors d'une matinée d'actualité organisée par la Gazette et emploiublic.fr jeudi 13 février 2014 à l'Assemblée nationale. Même si la participation des employeurs à la protection sociale complémentaire se développe, les difficultés d'accès aux soins sont nombreuses.

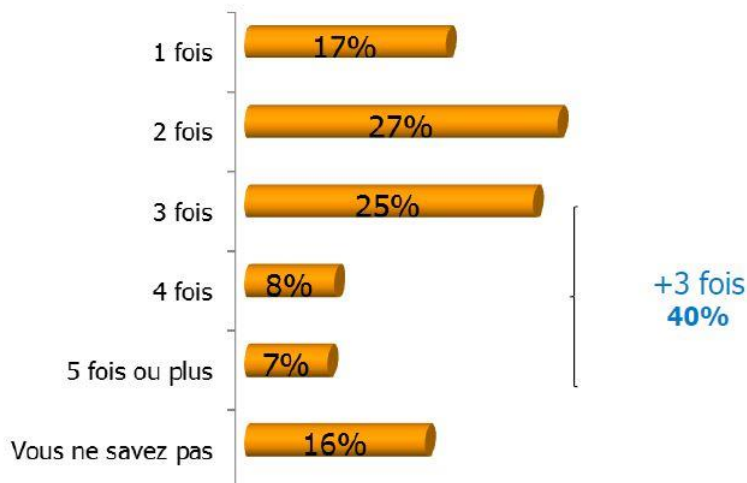
CHIFFRES-CLÉS

Terrain de l'étude : du 10 décembre 2013 au 16 janvier 2014 (Envoi par e-mail d'un lien vers un questionnaire identique administré par le Groupe Moniteur pour la mutuelle Intériale). 530 répondants, dont 44 % de la FPE, 35 % de la FPT et 21 % de la FPH.

Alarmants mais pas tellement surprenants... Les résultats du baromètre Groupe Moniteur/Groupe Intériale, que La Gazette publie en exclusivité, montrent notamment que de nombreux agents renoncent à se soigner, pour des raisons de coût.

41 % des fonctionnaires interrogés déclarent avoir renoncé, pour eux ou leur famille, à des soins ou à des consultations médicales au cours des 12 derniers mois. Et parmi eux, 40 % y ont renoncé au moins 3 fois...

Combien de fois avez-vous dû renoncer à des soins ou consultations médicales au cours des 12 derniers mois ?

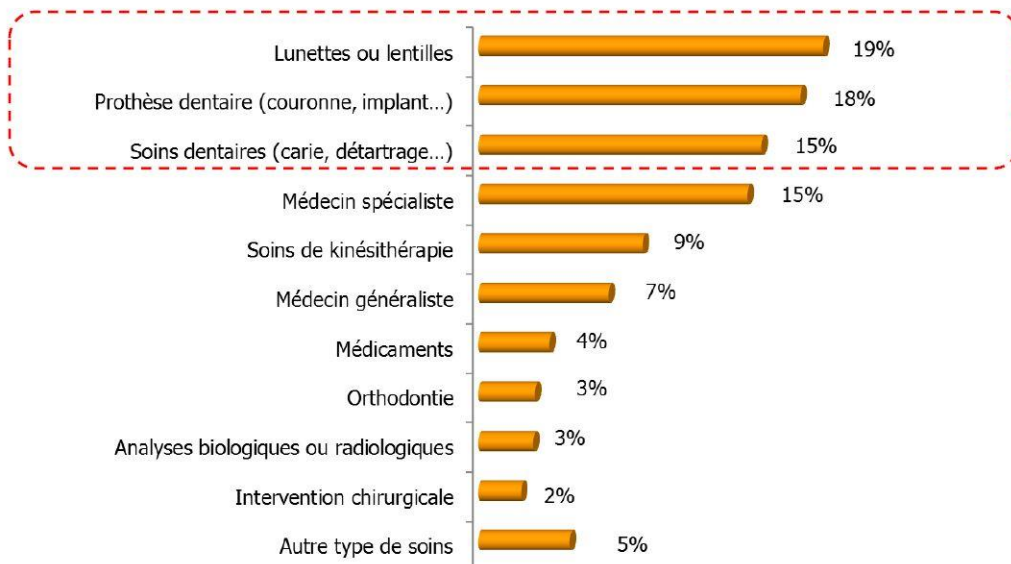


Système au bord de la rupture – « Tout est lié : gel des salaires, augmentation du surendettement, baisse des aides au logement... Notre système est au bord de la rupture, il y a urgence à traiter ce problème », analyse Ange Helmrich, secrétaire national de l'Unsa-territoriaux. « Malgré la participation des employeurs, certaines personnes n'accèdent pas aux soins. Et l'un des principaux freins est l'avance des frais », insiste le représentant syndical.

« Les médecins territoriaux nous relaient de nombreuses difficultés. Et les comités d'oeuvre sociale (COS) agissent de plus en plus souvent pour financer des soins urgents », témoigne aussi Valérie Chatel, présidente de l'Association des DRH des grandes collectivités.

Les postes de soins auxquels renoncent les agents sont ceux qui coûtent le plus cher... et où le système social intervient le moins, comme le dentaire ou l'optique.

A quel(s) poste(s) de soins avez-vous renoncé(s)?



Cliquez sur l'image pour l'agrandir.

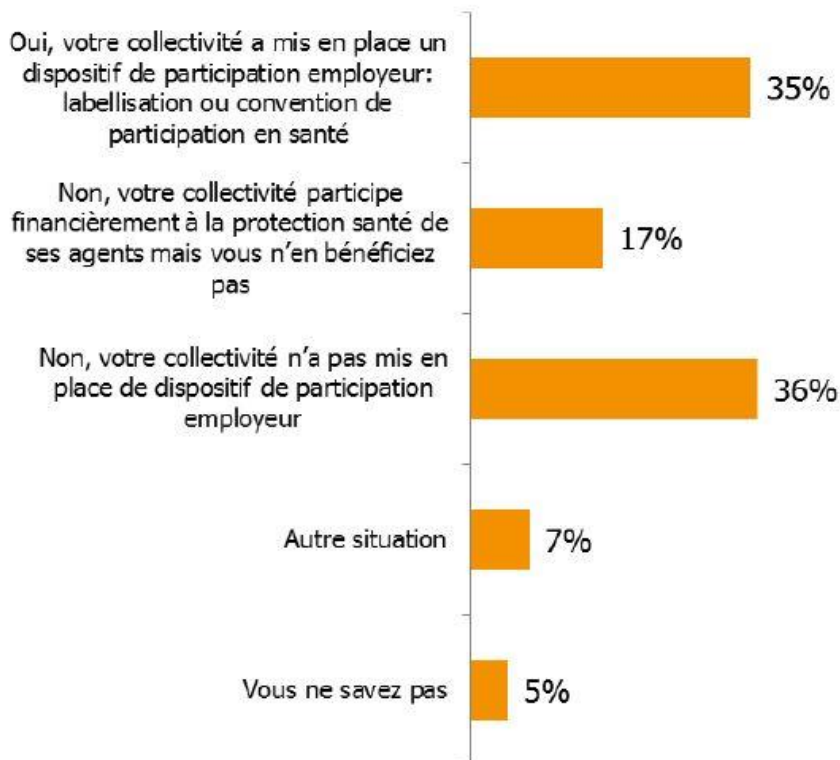
Reste à charge en cause – « La santé constitue sans doute l'un des derniers postes de dépenses qu'on envisage de supprimer. Quand on en arrive là, cela doit nous interpeler », insiste Bruno Collignon, président de la FA-FPT.

Le baromètre renseigne aussi sur la participation des employeurs à la complémentaire. 36 % des fonctionnaires interrogés déclarent travailler dans une collectivité qui n'a pas mis en place un tel dispositif.

35 % indiquent au contraire bénéficier d'une participation de l'employeur. « Mais les tarifs des mutuelles sont élevés, jusqu'à 200 euros pour une famille de quatre personnes. Et les budgets ne nous permettent pas forcément d'aller très loin », souligne Valérie Chatel.

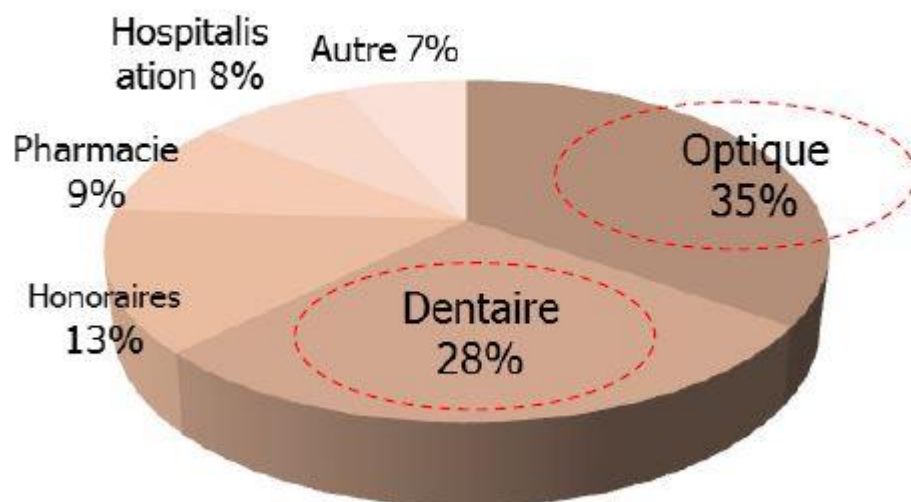
« Les collectivités prennent en charge en moyenne 23,50 euros de la complémentaire santé. Ce n'est pas rien, mais le reste à charge peut être non négligeable », estime aussi Bruno Collignon.

FOCUS FPT : *Bénéficiez-vous d'une participation financière de votre employeur pour payer la cotisation de votre mutuelle santé ?*



Sensibiliser les agents – Les agents bénéficiaires d'une participation employeur semblent satisfaits. Pour 73 % des répondants, la participation leur a permis de maintenir des niveaux de remboursement similaires pour un coût en baisse. Et 27 % indiquent que leurs niveaux de remboursement sont plus importants pour un coût similaire à celui qu'ils payaient précédemment. « Quand une collectivité s'engage dans l'aide à la complémentaire santé, elle sensibilise les agents », observe aussi Valérie Chatel, qui insiste sur la nécessité de développer la culture du soin et de la prévention, qui n'est pas complètement acquise, notamment chez les personnels transférés.

Quels niveaux de remboursement **avez-vous** améliorés ?



Pédagogie auprès de élus aussi – Pour tenter d’améliorer la situation, il faudrait en premier lieu « faire davantage de pédagogie auprès des élus, souligne Philippe Laurent, président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT). De plus, le coût d’une participation employeur n’est pas excessif comparé à plein d’autres ». « C’est possible, insiste Bruno Collignon. Le centre de gestion de Meurthe-et-Moselle [a effectué tout un travail avec les collectivités](#), de sensibilisation des agents, etc. et mis en place une prise en charge de l’employeur à 100 % ».

« Il existe aussi une confusion entre la protection sociale complémentaire et l’action sociale (chèques vacances, tickets restaurants, etc.). Dans l’esprit de certains employeurs, c’est l’un ou l’autre », insiste le représentant syndical.

Rendre obligatoire la participation constitue une autre piste. « Nous soutenons cette idée, mais économiquement ce n’est pas la solution idéale. On réalise un transfert vers des organismes dont il n’est pas démontré qu’ils effectuent une gestion à moindre coût. Il faut un vrai débat sur la santé, et sortir de cette caricature ancrée dans la tête des Français que notre système est le meilleur de tous », estime Ange Helmrich.

Rapport en 2014 – Une des formations spécialisées du CSFPT doit produire en 2014 un état des lieux et des préconisations concernant la complémentaire des agents territoriaux.

ARTICLE 5

Jurisprudences



Conservation du traitement en cas de maladie imputable au service

Publié le 12/04/2018 • Par Sophie Soykurt • dans : [Jurisprudence](#), [Jurisprudence RH](#)

En cas de maladie imputable au service, le fonctionnaire territorial conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service. De nombreuses précisions sur ce droit au traitement des fonctionnaires territoriaux placés en congé maladie en cas de maladie imputable au service ont été apportées par le Conseil d'Etat.

RÉFÉRENCES [CE, 21 février 2018, req. n° 396013](#)



Les droits à avancement et à promotion des agents placés en disponibilité

Dans sa réunion du 27 mars 2018, le Conseil commun de la fonction publique a adopté un texte relatif aux droits des agents en disponibilité.

La position de disponibilité permet aux agents des collectivités territoriales de pouvoir prendre un congé soit à la suite d'un congé maladie, soit pour des motifs personnels, et notamment pour créer une entreprise ou suivre une formation de leur choix. La personne en disponibilité n'est plus en position statutaire d'activité. Elle cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite. Par l'adoption d'un nouveau texte relatif à cette position administrative, le Conseil commun de la fonction publique veut permettre aux agents en disponibilité de choisir leurs avenir professionnels. Ainsi, il est proposé de préserver les droits à avancement et à promotion des agents placés en disponibilité pour l'exercice d'une activité professionnelle. L'objectif est de favoriser leur retour à l'issue de leur disponibilité et faire bénéficier le service public des compétences ainsi acquises dans des univers professionnels différents.

REFERENCES [Communiqué de presse du Conseil commun de la fonction publique](#), 27 mars 2018

Placement en congé de maladie à plein traitement

Dans un arrêt du 21 février 2018, requête n° 396013, la Haute juridiction apporte des précisions relatives à l'absence d'avis de la commission de réforme sur un congé maladie.

Lorsqu'un fonctionnaire fait une demande de reconnaissance de l'imputabilité au service d'une pathologie, l'administration a deux mois pour se prononcer sur cette demande, trois mois si la commission de réforme fait procéder à des mesures d'instruction, d'enquête ou d'expertise. Tant que ce délai n'est pas expiré, l'administration n'est pas tenue d'accorder au fonctionnaire le bénéfice de l'avantage qu'il demande. En revanche, en l'absence d'avis de la commission de réforme à l'expiration de ce délai, l'administration doit placer, à titre conservatoire, le fonctionnaire en position de congé maladie à plein traitement, sauf si elle établit qu'elle se trouvait, pour des raisons indépendantes de sa volonté, dans l'impossibilité de recueillir l'avis de la commission de réforme.

RÉFÉRENCES [Conseil d'État, 3^e – 8^e chambres réunies, 21 février 2018, n° 396013](#)

Transfert des effets personnels d'un agent

Publié le 09/04/2018 • Par La gazette • dans : , [Jurisprudence RH](#)

La décision de transférer les effets personnels d'un agent durant son congé longue maladie constitue une mesure d'ordre intérieur, insusceptible de recours.

Durant son congé longue maladie et après la suppression de son poste dans l'intérêt du service, une fonctionnaire communale a reçu une nouvelle affectation. La commune a alors décidé de transférer les effets personnels de l'intéressée entreposés dans un casier de la cantine où elle exerçait jusqu'alors ses fonctions au centre technique municipal. C'est cette décision qui est l'objet du litige.

En l'espèce, la décision de transférer les effets personnels de l'agent ne constitue pas une sanction disciplinaire déguisée, ni ne traduit pas une discrimination, et n'a entraîné pour l'intéressée ni diminution de ses responsabilités ni perte de rémunération. Cette décision est intervenue sans que soit portée atteinte à ses droits statutaires. Enfin, elle a été prise dans le cadre de la réorganisation des services opérée par la commune afin de permettre l'affectation des vestiaires de la cantine à de nouveaux rangements, alors que l'agent était en congé de maladie depuis deux ans ; en outre, un inventaire des objets transférés a été effectué en présence de deux agents et aucun objet n'a disparu ou ni été dégradé lors de cette opération. Aussi, ce transfert constitue une mesure d'ordre intérieur, insusceptible de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir.

RÉFÉRENCES CAA Marseille, 9 février 2018, req. n° 16MA03445

