

## Sommaire

<b>ARTICLE 1 Création d'un Medef de la Territoriale</b> .....	2
Lieu d'élaboration de positions communes et partagées .....	2
Devenir un interlocuteur privilégié et incontournable.....	2
Les intercommunalités mieux reconnues.....	3
<b>ARTICLE 2 Vers l'amélioration du « congé paternité » des territoriaux ?</b> .....	4
CHIFFRES-CLES .....	4
« Méconnaissance » du mécanisme de remboursement .....	4
Agents dissuadés.....	5
<b>ARTICLE 3 L'égalité professionnelle femmes-hommes, ce combat de longue haleine</b> ....	5
Thèmes de négociation indispensables.....	6
Effets néfastes des réformes .....	6
Les pistes d'amélioration imaginées par le gouvernement.....	7
« Actes forts ».....	7
<b>ARTICLE 4 Exclusif – L'absentéisme dans les collectivités a atteint 8,34% en 2017</b> .....	8
EPCI et conseils départementaux en dessous de la moyenne .....	8
Forte variation selon les filières et les catégories .....	9
Pas d'uniformité territoriale.....	9
Accidents et maladie à l'origine de 16% du volume des absences.....	9
La formation, principal levier activé pour prévenir l'absentéisme.....	9
Méthodologie.....	10
<b>ARTICLE 5 Coût, bénéficiaires, efficacité : les prestations sociales en chiffres</b> .....	10
Combien de personnes bénéficient de minima sociaux ? .....	10
Combien coûtent les prestations sociales ?.....	11
Sont-elles efficaces ? .....	11
Quelles sont les réformes envisagées ?.....	11
<b>ARTICLE 6 Jurisprudences</b> .....	12
La rémunération des salariés transférés lors de la reprise d'activité de service public administratif .....	12
La retenue sur traitement ne constitue pas une sanction disciplinaire.....	13
Reclassement d'un agent reconnu inapte à occuper son emploi.....	13

---

## **ARTICLE 1           Création d'un Medef de la Territoriale**

Publié le 12/09/2018 • Par La Gazette [Toute l'actu RH](#)

---



A l'initiative du président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, Philippe Laurent, une charte des employeurs territoriaux a été adoptée ce 12 septembre. Objectif : permettre aux patrons des 1,9 millions agents territoriaux de mieux négocier au niveau national avec l'Etat et les organisations syndicales sur les questions de ressources humaines.

Comment mieux associer les employeurs territoriaux aux négociations nationales sur le point d'indice, sur la protection sociale complémentaire, à la future réforme de la fonction publique ou plus prosaïquement aux décisions budgétaires pesant sur les finances locales ? Cette question lancinante se pose depuis de nombreuses années.

Le candidat Macron avait promis aux collectivités d'y répondre. Le président de la République qu'il est devenu avait cru trouver la solution dans l'idée vite avortée d'une décorrélation du point d'indice dans la territoriale. Au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), en revanche, la réflexion s'est poursuivie. En particulier chez son président, Philippe Laurent, également secrétaire général de l'Association des maires de France.

Un vrai défi quand le paysage se compose de plus de 50 000 collectivités et établissements publics... et quasiment autant d'avis sur la fonction publique territoriale !

---

### **Lieu d'élaboration de positions communes et partagées**

Le président du CSFPT, soutenu par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG), a finalement réussi à convaincre les huit principales

associations d'élus (AMF, ADF, Régions de France, AdcF, Villes de France, France urbaine, AMRF, APVF) de la nécessité d'avancer unies dans les discussions nationales avec l'Etat et les organisations syndicales.

Se donner les moyens effectifs d'une négociation coordonnée.

« Les employeurs territoriaux souhaitent ainsi se donner les moyens effectifs d'une négociation coordonnée sur les principaux enjeux de gestion de leurs personnels », est-il ainsi écrit dans le texte de la « [charte](#)

---

[d'engagement des employeurs publics territoriaux](#) » adoptée le 12 septembre qui sera signée au fil de l'eau par les différentes associations d'élus.

La coordination des employeurs publics territoriaux « ne se substitue aucunement aux associations d'élus ni aux institutions existantes, mais se veut essentiellement un lieu d'élaboration de leurs positions communes et leur porte-parole pour formaliser les positions de l'ensemble des employeurs territoriaux sur les questions particulières de fonction publique et d'emploi public » est-il écrit dans la charte d'engagement. Chacun garde donc sa liberté de parole et la libre administration des collectivités reste sauve.

## Devenir un interlocuteur privilégié et incontournable.

Mais parler d'une seule voix face au gouvernement permettra aux employeurs territoriaux de devenir « un interlocuteur privilégié et incontournable, ainsi que d'approfondir le dialogue social avec les organisations syndicales représentant les personnels territoriaux dans tous les domaines, statutaire, organisation du travail, santé au travail, protection sociale, etc. », espère Philippe Laurent.

Tout l'enjeu pour ce nouveau « Medef territorial » sera en effet de « définir des positions communes et partagées » entre toutes les strates de collectivités et d'établissements publics et qui seront portées ensuite par le collège employeurs du CSFPT dans les discussions avec l'Etat et les organisations syndicales au sein du CSFPT, mais aussi au sein du Conseil commun de la fonction publique.

## Les intercommunalités mieux reconnues

---

Cela impliquait de mieux reconnaître les intercommunalités dans leur rôle d'employeurs. Notamment au sein du collège employeurs du CSFPT. La coordination propose donc au gouvernement une nouvelle composition de celui-ci en attribuant 3 sièges aux EPCI. Une évolution qui devrait être intégrée dans le futur projet de loi sur la fonction publique, confirme-t-on au secrétariat d'Etat en charge de la fonction publique.

La mise en place d'une coordination des employeurs avait en effet été accueillie d'un bon œil par le gouvernement et les organisations syndicales représentatives de la FPT dès le début de l'été.

Cette coordination s'adressera aussi à tous les employeurs territoriaux. Ceux-ci sont même destinataires de son premier message puisqu'elle les appelle « à faciliter l'organisation du scrutin » lors des élections professionnelles du 6 décembre prochain, afin d'obtenir un taux de participation « le plus élevé possible ». « Il est aussi de notre intérêt de disposer d'interlocuteurs syndicaux confortés et les plus légitimes possible », souligne le président du CSFPT.

**REFERENCES** [Le charte d'engagement des employeurs publics territoriaux du 12 septembre 2018](#)

---

## **ARTICLE 2 Vers l'amélioration du « congé paternité » des territoriaux ?**

Publié le 17/09/2018 • Par [Claire Boulland](#) • dans : [A la une emploi](#), [Actu Emploi](#), [France](#), [Toute l'actu RH](#)

---



Allonger la durée du congé paternité, améliorer l'indemnité qui s'y réfère, réduire - voire supprimer- la condition d'ancienneté pour les contractuels. Ce sont quelques-unes des préconisations pour la fonction publique que l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) a formulé dans son rapport sur le congé paternité, publié le 11 septembre.

### **CHIFFRES-CLES**

En 2016, dans la FPT :

- 96,6% des congés paternités étaient de 11 jours ( 1,8 % de moins de 11 jours, 0,1 % de 12-17 jours et 1,5 % de 18 jours,).
- Au total, 7 723 473 euros ont été versés au total au titre des indemnités pour congé paternité à la FPT et la FPH selon la Cnaf. (Source : rapport de l'Igas)

Voilà de quoi alimenter les négociations qui viennent de débiter pour aboutir à un nouveau protocole d'accord sur l'égalité professionnelle femmes-hommes dans la fonction publique, d'ici la mi-novembre. L'Inspection générale des affaires sociales (Igas) vient de rendre son rapport, commandé en janvier dernier par le Premier ministre, sur le congé paternité.

Constat : le taux de recours à ce congé est de 88 % dans la fonction publique. 18 012 agents de la fonction publique territoriale (FPT) et de la Fonction publique hospitalière (FPH) en ont bénéficié en 2005. Le pic a été atteint en 2010 avec 20 512 bénéficiaires puis n'a cessé de décroître pour ne profiter qu'à plus que 15 657 agents en 2016.

## **« Méconnaissance » du mécanisme de remboursement**

---

Difficile d'expliquer ce déclin. C'est d'ailleurs pour cela que la mission d'inspection recommande à la Direction générale de l'administration de la fonction publique (DGAFP) de compléter, d'ici 2019, les indicateurs de suivi du congé paternité.

Une chose est certaine : « au vu des statistiques produites par la Caisse des dépôts, l'État et la Caisse nationale d'allocations familiales (Cnaf), il existe un écart important entre le nombre de recours potentiels du fait des effectifs recensés sur les trois fonctions publiques et le nombre de congés effectivement déclarés à la Cnaf », écrit l'Igas. « Il est probable qu'une partie des employeurs territoriaux [...] méconnaisse le mécanisme de remboursement. »

L'indemnité totale était en moyenne de 508,8 euros en 2016 ( contre 585,1 euros pour la fonction publique d'État et 422,9 euros pour la FPH).

## Agents dissuadés

En tout état de cause, l'indemnisation des agents de la FPT et de la FPH est à améliorer dès cette année, selon l'Igas. Car à la différence de la règle applicable aux agents de l'État, les primes et indemnités dans ces deux versants ne sont pas « nécessairement » prises en compte aujourd'hui dans le maintien de leur traitement. Cela « n'a pas de justification évidente » et c'est « de nature à pénaliser certains agents et éventuellement à les dissuader de prendre le congé de paternité, dans la mesure où il entraînerait pour une eux une perte de rémunération », pointe le rapport.

Dès cette année, il conviendrait aussi, selon la mission d'inspection, de réduire, voire supprimer, la condition d'ancienneté des contractuels, afin que ceux en poste depuis moins de six mois jouissent du maintien de leur traitement pendant la durée du congé paternité.

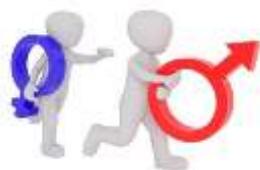
Plus largement, l'Igas recommande de porter à deux, voire trois semaines, le congé paternité actuellement de 11 jours calendaires maximum, et à cinq jours ouvrés le congé de naissance légal (de trois jours aujourd'hui).

**REFERENCES** ["Évaluation du congé de paternité", Inspection générale des affaires sociales, juin 2018](#)

---

## ARTICLE 3 **L'égalité professionnelle femmes-hommes, ce combat de longue haleine**

Publié le 22/08/2018 • Par La Gazette, [Toute l'actu RH](#)



Cinq ans après l'accord sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, « encore trop peu d'avancées concrètes » ont été réalisées, regrettent huit organisations syndicales de la

---

fonction publique. Dans un courrier adressé au gouvernement en juillet, elles réclament la négociation d'un nouvel accord qui permette, cette fois, d'instaurer des mesures contraignantes pour les employeurs.

Le gouvernement mène depuis janvier dernier une concertation sur l'égalité professionnelle femmes/hommes dans la fonction publique. Au moment de son lancement, il parlait d'aboutir à un nouvel accord fin 2018 pour cette « grande cause nationale du quinquennat », selon les termes d'Emmanuel Macron.

Seulement voilà, le bilan de l'accord de 2013, fait à l'occasion du Conseil commun de la fonction publique (CCFP) en mars dernier, n'est pour le moins pas concluant aux yeux de la CGT, la CFDT, l'Unsa, la FSU, Solidaires, la CFTC, la FA-FP et la CFE-CGC. Ces organisations syndicales sont signataires d'un courrier, daté du 20 juillet, le signalant à Olivier Dussopt, secrétaire d'État en charge de la fonction publique.

Christian Grolier (FO) explique à la Gazette des communes que son syndicat n'a pas souhaité apposer sa signature pour deux raisons. La première : « Les maigres revalorisations de la grille indiciaire des corps très féminisés accordées jusque là sont contradictoires avec la volonté de réussir l'égalité professionnelle. » La seconde : FO a décidé de ne plus participer aux réunions « tant que le secrétaire d'État ne proposerait pas des mesures contraignantes pour aboutir à la dite égalité ».

## Thèmes de négociation indispensables

---

Pour les huit autres syndicats, il faudrait effectivement déjà faire respecter les règles de l'accord de 2013 en les rendant contraignantes pour les employeurs publics. Peut-être via le projet de loi réformant la fonction publique attendu pour 2019 ?

Les organisations syndicales (OS) demandent en tout cas à ce qu'une véritable négociation préalable s'engage sur la revalorisation des métiers et filières à prédominance féminine, la « neutralisation » des effets des congés maternité et toutes autres absences liées à la grossesse et à l'éducation des enfants sur les carrières.

La nouvelle négociation doit aussi, selon elles, porter sur le développement des dispositifs de garde d'enfants adaptés ou encore la mise en œuvre de mesures contraignantes pour les employeurs publics concernant la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. La circulaire publiée en mars dernier étant, d'après eux, loin d'être suffisante.

## Effets néfastes des réformes

---

Toutefois, soulignent les OS, ces idées ne sauraient pallier les effets des réformes engagées en parallèle qu'elles jugent néfastes pour l'égalité femmes/hommes dans la fonction publique. « Aujourd'hui, nombre de réformes, de restrictions budgétaires sont porteuses de régressions en contradiction avec l'exigence

d'égalité réelle », écrivent-elles. Et d'ajouter que « le projet intitulé 'Refonder le contrat social avec les agents publics' risque d'accroître les inégalités professionnelles au sein de la fonction publique ».

La CGT, de son côté, va même jusqu'à évoquer le rétablissement du jour de carence, le gel du point d'indice et la non-revalorisation des rémunérations comme des mesures aggravant les inégalités femmes-hommes.

## Les pistes d'amélioration imaginées par le gouvernement

---

Pour tenter de réduire les écarts de rémunération persistants, la Direction générale de l'administration de la fonction publique (DGAFP) a jusqu'ici proposé « trois pistes d'amélioration à explorer » :

- doter les employeurs publics d'une méthodologie commune d'appréciation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ;
- appuyer les employeurs dans l'identification des écarts de rémunération non justifiés ;
- inciter les employeurs publics à intégrer dans les accords négociés ou, à défaut, dans leurs plans d'actions, des mesures de correction des écarts salariaux identifiés et des actions RH assurant une correction à la source des biais créateurs d'écarts salariaux.

Parmi les autres idées évoquées figurent celle d'« inciter à la prise du congé paternité et d'accueil de l'enfant » ou encore de « favoriser la possibilité pour les femmes en état de grossesse de bénéficier d'aménagements d'horaires de travail ». En outre, la DGAFP considère important de renforcer la formation et la sensibilisation pour mettre fin aux stéréotypes de genre, notamment pour les personnels ayant des responsabilités RH ou de management.

### « Actes forts »

---

« Nos organisations attendent des actes forts et ne se contenteront pas de simples mesures d'affichage », préviennent les syndicats dans leur courrier. « Reçu cinq sur cinq », semble dire le tweet d'Olivier Dussopt, le secrétaire d'État en charge de la fonction publique.

Une réunion d'ouverture des négociations était fixée au lundi 10 septembre prochain.

## **ARTICLE 4 Exclusif – L'absentéisme dans les collectivités a atteint 8,34% en 2017**

Publié le 13/09/2018 • Par La Gazette [Toute l'actu RH](#)



Un taux d'absentéisme en légère progression sur un an et très disparate selon le type de collectivités, c'est ce qui ressort de la 3ème édition du benchmark sur l'absentéisme mené par l'Association des DRH des grandes collectivités, en collaboration avec la start-up HAVASU. L'étude fait ressortir les données de l'année 2017, soit avant l'introduction du jour de carence.

Basée sur les données 2017 des collectivités participantes – soit avant le rétablissement de la journée de carence au 1er janvier 2018, l'enquête menée par l'Association des DRH des grandes collectivités et son partenaire Havasu se veut à la fois un outil de comparaison pour les collectivités et un instrument de connaissance d'une problématique complexe.

En 2017, le taux d'absentéisme moyen s'élève au sein de l'échantillon à 8,34 %, en légère hausse par rapport aux deux précédentes éditions (8,20% en 2016, 7,85% en 2015). Cette progression s'explique principalement par la hausse de la durée moyenne des arrêts (20,8 jours, soit +2,1 jours par rapport à 2016) et en particulier par l'augmentation des congés longue durée, constate l'étude.

## **EPCI et conseils départementaux en dessous de la moyenne**

L'absentéisme dans les EPCI et conseils départementaux se situe en-dessous de la moyenne, au contraire des communes, régions et CCAS. Bien que ces dernières structures affichent l'absentéisme le plus élevé (11,3 %), ce sont les seuls à voir leur taux diminuer sur un an. 55 % des agents des conseils départementaux comptent au moins un jour d'absence dans l'année, contre deux tiers des agents dans les communes et CCAS. Les CCAS enregistre d'ailleurs la durée moyenne d'absence la plus élevée – 25 jours – contre 22 dans les départements, 20 dans les communes et 18 jours les EPCI.

## Forte variation selon les filières et les catégories

---

Le taux d'absentéisme varie également fortement selon les filières : alors qu'il s'élève à 10,4 % pour la filière technique ou 8,9 % dans la filière médico-sociale et sociale, il n'est que de 4,9 % dans la filière sportive. Les mêmes disparités s'observent selon les catégories : 4 % d'absentéisme pour la catégorie A, 5% pour la catégorie B et 10,2 % pour la catégorie C. « 12 % des agents de catégorie C relèvent de la catégorie « active », regroupant les métiers pénibles et dangereux », commentent les auteurs de l'étude, étayant l'argument souvent avancé par les collectivités d'un lien entre absentéisme et exposition aux risques professionnels des agents territoriaux.

## Pas d'uniformité territoriale

---

Le taux d'absentéisme n'est pas non plus uniformément répandu sur le territoire. « En PACA et en Île-de-France, les absences sont plus nombreuses, concernent plus d'agents, mais sont plus courtes. À l'inverse en Bretagne et dans les Hauts-de-France, les absences sont moins nombreuses, mais plus longues », note l'étude.

## Accidents et maladie à l'origine de 16% du volume des absences

---

Les accidents du travail et maladies professionnelles sont à l'origine de 16 % du volume des absences. « Il y a une impérative nécessité pour les collectivités locales de s'emparer de la thématique de l'amélioration des conditions de travail des agents », commente les auteurs de l'enquête. D'ailleurs, 52 % des collectivités n'ont pas encore conduit d'audit détaillé des causes de l'absentéisme, pourtant un préalable à l'adoption d'un plan d'actions.

## La formation, principal levier activé pour prévenir l'absentéisme

---

La formation (au secourisme ou aux gestes et postures) reste le principal levier activé pour prévenir l'absentéisme. C'est aussi une mesure jugée très bénéfique, alors que la contre-visite médicale ciblée semble décevoir les collectivités qui y ont recours. Pour 48 % des collectivités, le manque de ressources est le principal frein au déploiement d'actions de prévention.

---

## Méthodologie

---

184 collectivités répondantes, représentant 348 000 agents territoriaux (dont 39 % de communes, 24 % d'EPCI, 21% de départements, 12 % de CCAS). Elles ont saisi en ligne leur donner sur un portail Web dédié.

---

## ARTICLE 5 **Coût, bénéficiaires, efficacité : les prestations sociales en chiffres**

Posté le 11/09/18 par Rédaction Weka

---



Dans sa stratégie de lutte contre la pauvreté, Emmanuel Macron prévoit notamment une réflexion autour des prestations sociales, au cœur de débats ces derniers mois. Sont-elles efficaces ? Quelles réformes envisage le gouvernement ?

---

## Combien de personnes bénéficient de minima sociaux ?

---

En 2016, 4,15 millions de personnes ont bénéficié de minima sociaux, selon les chiffres de la Drees, le service statistique des ministères sociaux. L'organisme recense dix allocations dans ces minima, dont le RSA (1,8 million de foyers bénéficiaires en 2017), le minimum vieillesse, l'allocation de solidarité spécifique et l'allocation adulte handicapé. En ajoutant les conjoints et enfants à charge, sept millions de personnes les ont perçues, soit 11 % de la population (dans les départements d'outre-mer, hors Mayotte, ce taux monte à un tiers).

---

## Combien coûtent les prestations sociales ?

---

Mi-juin, Emmanuel Macron s'était emporté contre le « pognon de dingue » que coûtent les aides sociales sans sortir leurs bénéficiaires de la pauvreté, une petite phrase qui avait indigné la gauche et beaucoup inquiété les associations de défense des plus démunis.

Dans les faits, l'État a consacré 40,5 milliards d'euros en 2016 pour assurer les minima sociaux, d'autres prestations comme la prime d'activité et les mécanismes fiscaux de lutte contre la pauvreté, selon la Drees. Lorsque le calcul est élargi aux allocations logement et aux prestations familiales versées aux ménages pauvres, le montant s'élève à 57 milliards d'euros, soit 2,6 % du PIB.

Pour l'ensemble des prestations sociales (pauvreté et exclusion sociale, logement, emploi, famille, vieillesse et santé), la France est le pays européen qui dépense le plus. En 2015, les dépenses sociales totales ont représenté 32,1 % du PIB en France, comparé à une moyenne de 27,5 % pour l'Union européenne à 28 pays.

---

## Sont-elles efficaces ?

---

« Le système n'est pas si inefficace que le gouvernement a voulu le dire récemment », considère Olivier Bargain, économiste, évoquant les « performances » de la France en matière de réduction de la pauvreté.

Sans les prestations sociales, le taux de pauvreté monétaire (environ 1 015 euros par mois) serait en 2016 à 21 % au lieu de 14 %, a rappelé en juin l'Observatoire nationale de la pauvreté et de l'exclusion sociale (Onpes).

Cependant, « les prestations sont beaucoup plus focalisées sur les personnes âgées qui, depuis 10 ans, ont un risque de pauvreté moindre que les personnes jeunes en France », explique Michael Förster, chargé des politiques sociales au sein de l'OCDE, considérant que l'effort sur les enfants peut-être accentué. Trois millions d'enfants – un sur cinq – vivent sous le seuil de pauvreté en France.

---

## Quelles sont les réformes envisagées ?

---

Un rapport remis au gouvernement la semaine passé préconise un changement du mode de calcul de certaines prestations sociales pour mieux prendre en compte les revenus réels des allocataires et ainsi « lutter contre la pauvreté tout en maîtrisant davantage les dépenses publiques ».

Les rapporteurs, la députée LREM Christine Cloarec et l'économiste Julien Damon, insistent pour un calcul des prestations qui prendrait en compte les revenus des bénéficiaires de l'année en cours, et non plus avec un décalage de deux ans comme c'est encore le cas pour certaines.

Ce nouveau mode de calcul sera par exemple appliqué à partir du printemps aux aides au logement, permettant une économie estimée à 1,2 milliard d'euros sur les 18 consacrés à cette prestation.

L'étendre à d'autres prestations pourrait en outre permettre l'économie d'indus et erreurs constatés chaque année. Par ailleurs, le calcul des droits devenant automatique, cela permettrait aussi de lutter contre le non-recours, soit le fait qu'une personne ne demande pas une prestation sociale à laquelle elle a droit. Ce non-recours est estimé à 30 %.

Cette réforme pourrait en outre être un préalable à l'instauration, à terme, d'une « allocation sociale unique », née de la fusion de plusieurs prestations à déterminer.

## **ARTICLE 6      Jurisprudences**

### **La rémunération des salariés transférés lors de la reprise d'activité de service public administratif**

Publié le 10/09/2018 • Par Sophie Soykurt • dans : [Jurisprudence](#), [Jurisprudence RH](#)

La rémunération antérieure et celle proposée doivent être comparées en prenant en considération les primes éventuellement accordées à l'agent et liées à l'exercice normal de ses fonctions, dans le cadre de son ancien comme de son nouveau contrat.

La personne publique repreneuse ne peut proposer aux salariés transférés une rémunération inférieure à celle dont ils bénéficiaient auparavant au seul motif que celle-ci dépasserait, à niveaux de responsabilité et de qualification équivalents, celle des agents en fonctions dans l'organisme d'accueil à la date du transfert. Mais en l'absence de règles fixant la rémunération des agents contractuels publics au sein de l'organisme public repreneur, la reprise de la rémunération antérieure n'est, en tout état de cause, légalement possible que si elle n'excède pas manifestement la rémunération que, dans le droit commun, il appartiendrait à l'autorité administrative compétente de fixer, sous le contrôle du juge, en tenant compte, notamment, des fonctions occupées par l'agent contractuel, de sa qualification et de la rémunération des agents de l'Etat de qualification équivalente exerçant des fonctions analogues ([art L. 1224-3 du code du travail](#)).

A cette fin, la rémunération antérieure et la rémunération proposée doivent être comparées en prenant en considération les primes éventuellement accordées à l'agent et liées à l'exercice normal de ses fonctions, dans le cadre de son ancien comme de son nouveau contrat.

## ➔ La retenue sur traitement ne constitue pas une sanction disciplinaire

Publié le 17/09/2018 • Par La Gazette [Jurisprudence RH](#)

La retenue sur traitement effectuée notamment en cas d'absence non justifiée d'un fonctionnaire ne constitue pas une sanction disciplinaire mais une mesure purement comptable.

En l'espèce, un fonctionnaire territorial, adjoint technique de 2ème classe, employé comme agent de salubrité au service des ordures ménagères d'un établissement public de coopération intercommunal conteste sa révocation prononcée à titre disciplinaire. Pour lui infliger cette sanction, le président de l'établissement public de coopération intercommunal s'est notamment fondé sur l'absence de l'intéressé durant six jours, sans autorisation ni justification, et sur le fait qu'il a transmis des arrêts de travail avec retard.

Le requérant estime que les retenues effectuées sur son traitement également au titre de ses absences injustifiées ou d'envois tardifs de justificatifs méconnaissent la règle « non bis idem », selon laquelle les mêmes faits ne peuvent être sanctionnés deux fois.

Or, la retenue sur traitement définie notamment par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 (article 20) et le décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 (article 15) n'a pas le caractère d'une sanction disciplinaire mais constitue une mesure purement comptable. Ainsi, l'intéressé n'a pas fait l'objet d'une double sanction à raison des mêmes faits et ne peut invoquer la violation de la règle « non bis in idem ».

**REFERENCES** [CAA Nantes 22 mai 2018 req. n° 16NT02180](#)

## ➔ Reclassement d'un agent reconnu inapte à occuper son emploi

Posté le 12/09/18 par Rédaction Weka

L'arrêt du Conseil d'État du 25 mai 2018 est relatif à l'obligation incombant à l'administration de reclasser un agent reconnu inapte physiquement de manière définitive à occuper son emploi.

La mise en œuvre de l'obligation incombant à l'administration de [reclasser un agent reconnu inapte physiquement de manière définitive à occuper son emploi](#), implique que, sauf si l'agent manifeste expressément sa volonté non équivoque de ne pas reprendre un emploi, celle-ci lui propose un emploi compatible avec son état de santé. L'emploi de reclassement proposé doit être aussi équivalent que possible avec l'emploi précédemment occupé ou, à défaut, tout autre emploi s'il l'accepte. Ce n'est que lorsque [ce reclassement](#) est impossible, soit qu'il n'existe aucun emploi vacant pouvant être proposé

à l'intéressé, soit qu'il est déclaré inapte à l'exercice de toutes fonctions ou soit que l'intéressé refuse la proposition d'emploi qui lui est faite, qu'il appartient à l'administration de prononcer son licenciement.

**RÉFÉRENCES** : [Conseil d'État, 7<sup>e</sup> – 2<sup>e</sup> chambres réunies, 25 mai 2018, n° 407336, Publié au recueil Lebon](#)