

SOMMAIRE

| | | |
|------------------|---|-----------|
| ARTICLE 1 | RH : COMMENT LES JURISTES EVALUENT LES NOUVELLES REGLEMENTATIONS | 2 |
| | Réal big bang pour les Atsem?..... | 2 |
| | Regards tournés vers la loi égalité et citoyenneté..... | 3 |
| | On est passés à côté du sujet..... | 3 |
| ARTICLE 2 | Recrutements sans concours : le recours obligatoire aux « Pacte » | 3 |
| | Réduction des contrats aidés..... | 4 |
| | Les Pactes, une obligation méconnue..... | 5 |
| | Les procédures..... | 6 |
| ARTICLE 3 | LA MISE EN ŒUVRE DU JOUR DE CARENCE EN CINQ POINTS CLES | 7 |
| | Les agents concernés..... | 8 |
| | Les congés de maladie concernés..... | 8 |
| | Le décompte..... | 8 |
| | L'assiette de retenue au titre du délai de carence..... | 9 |
| | Effets sur la carrière..... | 9 |
| ARTICLE 4 | LA DEMISSION D'UN FONCTIONNAIRE : MODALITES ET CONSEQUENCES | 11 |
| | Modalités de la demande de démission..... | 11 |
| | Conséquences de la démission..... | 12 |
| ARTICLE 5 | COMMENT FAIRE EVOLUER LA REMUNERATION DES AGENTS PUBLICS ? | 13 |
| | Ne pas créer de concurrence entre agents..... | 13 |
| | Négociations salariales au niveau local ?..... | 14 |
| ARTICLE 6 | JURISPRUDENCES | 14 |
| | Evaluation : la prise en compte du comportement de l'agent..... | 14 |
| | Les modalités du temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique..... | 15 |
| | Motivation de la perte de confiance..... | 15 |
| | Distribution de tracts électoraux par un agent..... | 16 |

ARTICLE 1 RH : comment les juristes évaluent les nouvelles réglementations

Publié le 04/06/2018 • Par La Gazette dans : [Toute l'actu RH](#)



En attendant la réforme de la fonction publique annoncée par le gouvernement, les collectivités ont à composer avec de récents textes qui modifient les pratiques RH. Certains sont qualifiés d'"usines à gaz" par les juristes de la territoriale.

Hormis le rétablissement du jour de carence, la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) et la création de son indemnité compensatrice, l'année qui vient de s'écouler n'a pas été marquée par de nouveaux textes véritablement bouleversants pour les ressources humaines. Les juristes territoriaux ont dressé ce constat le 29 mai lors du forum annuel de la fonction juridique territoriale (1).

Pierre-Yves Blanchard, directeur général adjoint (DGA) du centre interdépartemental de gestion (CIG) de la grande couronne observe que 2017-2018 a surtout vu la publication d'arrêtés et décrets initiés par le précédent gouvernement, notamment dans le cadre de l'accord « Parcours professionnels carrières et rémunérations » (PPCR). L'application de ce dernier a toutefois été décalée de douze mois mi-2017.

Réel big bang pour les Atsem?

L'un des textes les plus marquants de l'année passée concerne les agents territoriaux spécialisés d'école maternelle (Atsem) : « le statut de ces derniers n'avait pas évolué depuis 1992 », rappelle Jacques Ferstenbert, professeur émérite des universités, avocat au cabinet Fidal.

Un décret a ouvert la voie à la reconnaissance des missions d'encadrement que certains agents exercent déjà ou donné la possibilité d'évoluer vers ce type de fonctions soit via la promotion interne, après avis de la commission administrative paritaire (CAP), soit via un examen professionnel. Pour les juristes, le risque est maintenant de créer beaucoup d'espoir chez ces agents et d'en décevoir aussi beaucoup...

Regards tournés vers la loi égalité et citoyenneté

L'attention sera tournée dans les prochains mois sur la mise en œuvre de la loi égalité et citoyenneté, promulguée fin janvier 2017, qui vise entre autres un « accès à la fonction publique diversifié ».

L'accès au troisième concours de la fonction publique se veut facilité : le temps passé en apprentissage ou en contrat de professionnalisation compte désormais dans le calcul de la durée d'activité professionnelle exigée. Par ailleurs, le dispositif « Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique » (Pacte), permettant d'accéder sans concours à un emploi de catégorie C, a été étendu aux jeunes peu ou pas diplômés jusqu'à 28 ans (contre 25 ans jusqu'alors) ainsi qu'aux chômeurs de longue durée d'au moins 45 ans bénéficiaires de minima sociaux. Et un contrat de droit public en alternance est créé à titre expérimental pour accompagner des jeunes chômeurs ou des chômeurs de longue durée à passer les concours administratifs de catégorie A ou B.

On est passés à côté du sujet

Ces idées étaient certes louables mais le législateur a créé une « usine à gaz », déplore Pierre-Yves Blanchard : « Tout le processus de recrutement est un repoussoir », tant pour l'employeur public que pour le futur agent. Du point de vue du DGA du CIG, « on est passé à côté du sujet, on scie la branche sur laquelle on est assis. L'histoire dira si cette écriture était pertinente ».

Autre dispositif qui n'a pas été envisagé au maximum de son potentiel : la médiation préalable obligatoire (MPO). « Si dans les litiges pouvant faire l'objet d'une médiation, il y avait eu le harcèlement moral et sexuel, cela aurait été plus complet », et en phase avec la grande majorité des litiges rencontrés dans les collectivités, estime Pierre-Yves Blanchard.

ARTICLE 2 Recrutements sans concours : le recours obligatoire aux « Pacte »

Publié le 02/05/2018 • Par La Gazette • dans : [Toute l'actu RH](#)



Les collectivités peuvent recruter sans concours des agents de la catégorie C. Ces dispositions permettent de leur offrir de la souplesse dans les recrutements. Dans le cadre des parcours d'accès aux carrières de la FPT et d'Etat (Pacte), les organisations publiques doivent réserver à ce type de contrat minimum 20 % des recrutements sans concours. Le Pacte est un contrat de droit public destiné à des jeunes sans qualification et qui doit déboucher sur un recrutement contractuel, une formation qualifiante et, in fine, sur une titularisation.

Depuis le début de l'année, les collectivités locales et leurs établissements publics peuvent moins facilement recourir aux emplois aidés. En revanche, ils doivent recruter des personnes en difficulté dans le cadre des Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, d'Etat et hospitalière (Pacte). Une obligation souvent méconnue.

Réduction des contrats aidés

Avec la mise en place des emplois d'avenir à la fin de l'année 2012, le nombre de bénéficiaires des contrats aidés avait fortement augmenté entre 2013 et 2015. Ils pouvaient principalement prendre deux formes. D'une part, les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) conclus pour une durée déterminée comprise entre six et vingt-quatre mois, étaient ouverts aux « personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ».

D'autre part, les emplois d'avenir concernaient plus spécifiquement les jeunes. Ces contrats à durée déterminée de droit privé d'une durée de un à trois ans devaient permettre aux bénéficiaires d'exercer une activité ayant une utilité sociale avérée dans le secteur non marchand et de profiter d'une première expérience professionnelle valorisée par la remise d'une attestation.

En février 2015, une étude de l'institut Bertrand-Schwartz (1) a permis de montrer que la plupart des bénéficiaires n'avait pas continué leurs études après le lycée et/ou qu'ils provenaient de zones urbaines sensibles ou de revitalisation rurale.

A la fin de l'été dernier, l'Etat a souhaité limiter drastiquement les recours aux emplois aidés. Un rapport (2) a été remis au gouvernement le 16 janvier pour dresser les pistes de leur réforme. Il propose dix-neuf recommandations déclinant une orientation principale : « Des emplois aidés moins nombreux mais mieux ciblés et plus efficaces ». Dans le cadre de la réforme annoncée, ces contrats aidés vont être transformés en « Parcours emploi compétence » qui visent à favoriser davantage l'insertion professionnelle des personnes les plus éloignées de l'emploi.

Ce nouveau dispositif s'apparente au Pacte qui était prévu pour la fonction publique depuis 2006 mais qui était bien peu utilisé en raison, notamment, du développement des emplois aidés.

Les Pactes, une obligation méconnue

Les collectivités et leurs établissements publics ont la possibilité de procéder à des recrutements sans concours pour les premiers grades de la catégorie C (adjoints administratifs, techniques...). Pour ces recrutements, aucune condition de diplôme n'est requise. Les collectivités publient des appels à candidature, reçoivent les CV et lettres de motivation, sélectionnent les candidats et les auditionnent en organisant des entretiens avec un jury. Les agents ainsi recrutés ont un statut de fonctionnaire stagiaire puis ils sont titularisés après une période de stage d'une année.

L'article 22 bis de la loi du 11 janvier 1984 rend obligatoire le recours au Pacte dans le cadre des recrutements des fonctionnaires de la catégorie C sans concours. Le nombre de postes offerts au titre de ce dispositif ne peut être inférieur à 20 % du nombre total de postes de la catégorie C à pourvoir sans concours. Le décret d'octobre dernier précise que ce taux de 20 % s'applique pour les recrutements opérés au titre de l'année civile.

Le Pacte est un contrat de droit public destiné aux jeunes gens de moins de 28 ans sans diplôme ni qualification professionnelle mais également à ceux détenant un diplôme inférieur au bac. A la suite du décret du 12 octobre 2017, les personnes en situation de chômage de longue durée, âgées de plus de 45 ans et bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) ou de l'allocation aux adultes handicapés peuvent également bénéficier de ce dispositif.

Ce Pacte prévoit non seulement le recrutement mais aussi la formation par alternance des bénéficiaires. La durée de la formation ne peut être inférieure à 20 % de la durée du contrat. Comme pour l'apprentissage, un tuteur est désigné pour accueillir et accompagner l'agent recruté dans le cadre de ce dispositif et suivre son parcours de formation.

Les contrats ne doivent pas être inférieurs à douze mois ni supérieurs à deux ans. Ils peuvent être renouvelés, dans la limite de un an, si le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification ou le diplôme prévu. Il est possible de prolonger la durée du contrat en cas de maternité, maladie ou accidents de travail. Le contrat prévoit, en outre, une période d'essai de deux mois.

Durant le contrat, la rémunération s'établit au minimum à 55 % du traitement minimal de la fonction publique territoriale si l'agent a moins de 21 ans, à 70 % s'il est plus âgé. A ces montants s'ajoutent les éventuelles indemnités liées au service, le supplément familial de traitement (SFT) et, le cas échéant, les indemnités de résidence. En revanche, ces contrats bénéficient d'une exonération de cotisations patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales, ce qui constitue un avantage financier pour les collectivités.

Les procédures

Les recrutements doivent faire l'objet d'une publicité préalable pour permettre de garantir une égalité des chances entre les bénéficiaires potentiels et pour éviter tout risque de discriminations. Les avis de recrutement mentionnent le nombre de postes et la nature des emplois à pourvoir, l'intitulé du contrat, les conditions à remplir par les candidats, ainsi que la date limite de dépôt des candidatures.

Ces avis sont affichés, un mois au moins avant la date limite de dépôt des candidatures, dans les locaux du centre de gestion de la fonction publique territoriale, de la collectivité ou de l'établissement public organisant la sélection des candidats et aussi dans les agences locales pour l'emploi. Ces avis sont transmis aux directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi pour diffusion à leurs réseaux.

Ils sont également publiés par voie électronique sur les sites internet des autorités organisatrices du recrutement. Les candidats adressent leur candidature, accompagnée d'un descriptif de leur parcours antérieur de formation et, le cas échéant, de leur expérience.

L'examen des candidatures est confié à une commission de sélection dont le président et les membres sont nommés par l'autorité territoriale. Cette commission est composée d'au moins trois membres. Elle comporte un membre désigné parmi les personnels des organismes publics concourant au service public de l'emploi, un représentant de la collectivité, ainsi qu'une personnalité extérieure qui en assure la présidence.

A la suite de l'examen des dossiers, la commission établit une liste de personnes sélectionnées d'au moins trois fois le nombre d'emplois à pourvoir. La commission auditionne ensuite les candidats sélectionnés, évalue la motivation et la capacité d'adaptation des candidats. A l'issue des auditions, la commission arrête la liste des candidats proposés et la transmet à l'autorité territoriale qui procède au recrutement. Les candidats non recrutés restent inscrits sur la liste proposée par la commission et conservent la possibilité d'être recrutés si un poste devient vacant dans les dix mois suivant.

Le contrat de recrutement doit préciser :

- la dénomination des fonctions exercées et le cadre d'emplois dans lequel l'agent a vocation à être titularisé ;
- la durée du contrat ;
- le programme de formation ;
- l'intitulé précis de la qualification préparée ;
- le nom et la qualité de la personne désignée en qualité de tuteur ;
- le montant de la rémunération brute mensuelle ;
- les conditions particulières d'exercice de l'emploi de l'agent si nécessaire ;
- les obligations de l'agent en matière de formation et d'activité professionnelles.

Un mois au plus tard avant le terme du contrat, l'aptitude professionnelle du bénéficiaire est examinée par une commission de titularisation dont les membres sont désignés par l'autorité territoriale. Cette commission est présidée par un représentant de l'autorité territoriale et comprend également deux personnalités choisies pour leurs compétences, dont, à minima, une extérieure au service d'affectation de l'agent.

Elle se prononce après un entretien avec l'agent et examen de son dossier comportant notamment le carnet de suivi rempli par le tuteur et son avis sur l'agent. S'il est déclaré apte à exercer et a obtenu le diplôme requis, l'autorité territoriale, après avis de la commission administrative paritaire, procède à sa titularisation. Elle est subordonnée à l'engagement d'accomplir, dans la collectivité qui a recruté l'agent, une période de service deux fois supérieure à la durée du contrat.

En cas de rupture de l'engagement, l'intéressé rembourse les frais de formation engagés par la collectivité. Si la commission de titularisation estime ne pas être en mesure d'apprécier l'aptitude de l'agent, en cas d'échec aux examens prévus pour l'obtention du diplôme ou de congés de maladie ou pour maternité, l'autorité territoriale prononce le renouvellement du contrat pour une durée ne pouvant excéder une année.

Si l'appréciation de l'aptitude de l'agent révèle des capacités professionnelles insuffisantes, le contrat n'est pas renouvelé et l'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance chômage. Un bilan des recrutements opérés dans le cadre du Pacte doit être présenté au comité technique.

ARTICLE 3 La mise en œuvre du jour de carence en cinq points clés

Publié le 02/05/2018 • Par La Gazette • dans : [Toute l'actu RH](#)



Le jour de carence visant les agents publics en congé de maladie est détaillé par une circulaire du 15 février 2018.

Le jour de carence pour maladie des agents publics a été rétabli le 1er janvier 2018. La circulaire du 15 février 2018 vient préciser quels sont les agents et les situations concernés, ainsi que les modalités de

décompte de ce jour et ses effets sur la carrière des agents. Le suivi de la mesure donnera lieu à une enquête menée par la direction générale des collectivités locales.

Les agents concernés

Tous les agents publics, titulaires et non titulaires, civils et militaires sont concernés par ce dispositif. Autrement dit, ils ne bénéficient du maintien de leur traitement ou de leur rémunération, ou du versement de prestations en espèces par l'employeur qu'à compter du deuxième jour de ce congé.

Mais la circulaire du 15 février 2018 ne concerne pas les salariés pour lesquels l'indemnisation du congé de maladie n'est pas assurée par un régime obligatoire de Sécurité sociale ou est assurée par un régime spécial mentionné à l'article L. 711-1 du code de la sécurité sociale.

Les congés de maladie concernés

Presque tous les congés de maladie sont concernés par l'application du délai de carence. Les situations liées à l'état de santé auxquelles le délai de carence ne s'applique pas sont en effet limitativement énumérées par la loi du 30 décembre 2017 (art. 115 II) :

- prolongation d'un arrêt de travail,
- congés pour accident de service ou accident du travail et maladie professionnelle,
- congé de longue maladie,
- congé de longue durée et congé de grave maladie.

Par ailleurs, la circulaire précise que le délai de carence ne s'applique pas non plus au congé de maternité, ni aux deux congés supplémentaires liés à un état pathologique résultant de la grossesse ou des suites de couches.

Le décompte

La loi prévoit que les agents publics civils et militaires en congé de maladie ne bénéficient de leur traitement ou de leur rémunération qu'à compter du deuxième jour de ce congé. Lorsque l'arrêt de travail est établi le même jour que celui où l'agent a travaillé, puis s'est rendu chez son médecin traitant, le délai de carence ne s'applique que le premier jour suivant l'absence au travail réellement constatée.

Pour les agents à temps partiel, l'assiette de calcul de la retenue correspond à la rémunération proratisée selon les règles fixées à l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

S'agissant des agents à temps non complet, la retenue de 1/30 est en rapport avec la rémunération mensuelle correspondant à l'emploi. Les fonctionnaires territoriaux à temps non complet ne relevant pas du régime de retraite de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) demeurent régis par les dispositions du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet (art. 34 et suivants).

L'assiette de retenue au titre du délai de carence

La rémunération s'entend comme comprenant la rémunération principale et, le cas échéant, les primes et indemnités dues au titre du jour auquel s'applique le délai de carence.

Sont par conséquent concernés les éléments de rémunération qui auraient dû être servis à l'agent public au titre de ce jour, et notamment la rémunération principale ou le traitement indiciaire brut, l'indemnité de résidence, éventuellement, la nouvelle bonification indiciaire et les primes et indemnités qui sont liées à l'exercice des fonctions.

Sont en revanche exclus de l'assiette de la retenue, par exemple, le supplément familial de traitement, les remboursements de frais, les primes et indemnités liées à l'organisation du travail, les avantages en nature ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi, dès lors que le service a été fait.

Effets sur la carrière

S'agissant des fonctionnaires, le délai de carence faisant partie du congé de maladie, sa mise en œuvre n'interrompt pas la position d'activité.

A ce titre, il est assimilé à du temps de services effectifs dans le grade du corps ou cadre d'emplois dont relève le fonctionnaire pour les avancements et les promotions. Cette règle s'applique également aux agents contractuels sous quasi-statut qui bénéficient d'un déroulement de carrière.

En outre, pour les fonctionnaires, le délai de carence est retenu comme du temps passé dans une position statutaire comportant l'accomplissement de services effectifs et est pris en compte pour la retraite au titre de la constitution du droit à pension et la durée de services liquidables.

REFERENCES

- Circulaire NOR : CPAF1802864C du 15 février 2018 relative au non-versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie des agents publics civils et militaires.
 - Loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, art. 115.
-

ARTICLE 4

Démission d'un fonctionnaire : modalités et conséquences

(Site WEKA du 30 avril 2018)



Un fonctionnaire qui souhaite quitter son emploi dans la Fonction publique peut démissionner. Il met ainsi un terme à sa relation avec l'administration.

« La démission ne peut résulter que d'une demande écrite du fonctionnaire marquant sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions. » (article 96 de la loi du 26 janvier 1984). La démission ne prend effet que si elle est acceptée par l'autorité investie du pouvoir de nomination. Celle-ci est libre d'accepter ou de refuser la démission et dispose d'un mois pour le faire et pour fixer la date d'effet de la cessation de fonction qu'elle aura décidée. Dès lors qu'elle est acceptée par l'administration, la démission est irrévocable.

Modalités de la demande de démission

Le fonctionnaire doit adresser une demande écrite à son administration ou service, par lettre recommandée avec accusé de réception. L'administration doit impérativement lui répondre sous un mois pour la fonction publique territoriale. Toute réponse de l'administration au-delà du délai imparti est irrégulière. Une nouvelle demande du fonctionnaire est possible. L'absence de réponse dans le délai imparti peut être attaquée devant le juge administratif dans les deux mois suivant l'expiration du délai de réponse.

La réponse apportée pourra être soit négative, soit positive. L'accord de l'administration est nécessaire pour que la démission du fonctionnaire soit acceptée. En cas de refus de la demande de démission, le fonctionnaire peut saisir la commission administrative paritaire compétente. La démission n'est effective qu'après accord de l'administration, à la date fixée par celle-ci. Aucun délai légal n'est imposé.

Le fait pour l'administration d'accepter la démission de l'agent alors que celui-ci se trouve dans un état nerveux maladif connu de l'administration, constitue une faute de nature à engager sa responsabilité.

Après acceptation de la demande, c'est l'administration qui fixe la date à laquelle la démission prend effet. Jusqu'à l'acceptation de sa démission par l'administration, le fonctionnaire demeure en service. Il conserve tous les droits attachés à sa fonction. Par conséquent, tant que sa demande n'a pas été acceptée, le fonctionnaire peut la retirer à tout moment.

La procédure à respecter varie si l'agent qui souhaite démissionner est titulaire ou contractuel. L'article 39 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 prévoit qu'un « agent non titulaire qui présente sa démission est tenu de respecter un préavis qui est de huit jours au moins si l'intéressé a accompli moins de six mois de services, d'un mois au moins s'il a accompli des services d'une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans, de deux mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à deux ans. La démission est présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ».

Conséquences de la démission

À compter de sa date de démission, l'agent perd son statut de fonctionnaire. S'il souhaite par la suite retravailler dans la fonction publique, il doit repasser un concours ou être à nouveau recruté en tant qu'agent contractuel ou sur un grade accessible en recrutement direct. Dans le cas d'une radiation des cadres pour démission, révocation, licenciement, admission à la retraite ou fin de contrat, les droits à congés accumulés sur le CET doivent être soldés avant la date de cessation définitive d'activité de l'agent. Les nécessités de service ne pourront être opposées à l'agent pour l'empêcher de solder les jours acquis au titre du CET avant sa radiation des cadres.

Sauf démission légitime, la démission n'ouvre en principe pas droit au versement d'allocations pour perte d'emploi, puisque c'est l'agent qui prend l'initiative de rompre le lien avec l'employeur. Les motifs de démission susceptibles de donner lieu au versement sont la restructuration de service ou le départ définitif de la FPT pour créer ou reprendre une entreprise ou pour mener à bien un projet personnel. Le fonctionnaire qui a accompli au moins deux ans de services conserve ses droits à pension de retraite de la fonction publique. Si la durée de services est inférieure à deux ans, l'administration procède au rétablissement au régime général.

Le versement en capital d'une indemnité de départ volontaire à l'agent démissionnaire reste à l'appréciation de la collectivité territoriale qui en fixe, par voie de délibération et après avis du comité technique paritaire, les modalités d'attribution.

Le montant de l'indemnité est fixé par délibération en cas de restructuration de service et par l'autorité territoriale dans les autres cas, dans la limite de 24 mois de rémunération brute annuelle. Le bénéficiaire ne doit pas être à moins de 5 années de l'âge d'ouverture de ses droits à pension.

En outre, l'agent devra rembourser le montant de l'indemnité de départ volontaire s'il est recruté de nouveau, dans les 5 années suivant sa démission, dans l'une des trois fonctions publiques, en qualité de fonctionnaire ou d'agent non titulaire.

ARTICLE 5 Comment faire évoluer la rémunération des agents publics ?

Publié le 28/05/2018 • Par La Gazette • dans : Toute l'actu RH



De quelle manière le système de rémunération actuel pourrait-il mieux répondre aux questions d'attractivité, de mobilité et de reconnaissance du mérite des agents ? Olivier Dussopt, secrétaire d'État en charge de la Fonction publique, a ouvert la concertation sur le sujet avec les employeurs publics et les syndicats.

« Soit le chantier sur la rémunération est une montagne qui accouchera d'une souris, soit il fera mal... très mal », prophétise Denis Turbet-Delof (Solidaires) à l'issue de la réunion de lancement du chantier sur la rémunération, lundi 28 mai. Il s'agit de l'un des quatre grands axes de la concertation gouvernementale pour « refonder le contrat social avec les agents ».

Olivier Dussopt, le secrétaire d'Etat à la fonction publique, en début de séance, a rappelé le poids des rémunérations sur les dépenses publiques : brutes, elles représentaient 188 milliards d'euros en 2016 (15% des dépenses publiques et 8% du PIB) et 284 milliards d'euros en tenant compte des cotisations employeurs (23% des dépenses publiques et 13% du PIB). Ainsi se pose clairement la question des intentions du gouvernement, pour Denis Turbet-Delof : « *Veut-il répondre aux injonctions de Bruxelles ou réellement améliorer les salaires des agents ?* »

Ne pas créer de concurrence entre agents

La DGAFP a en tout cas relevé qu'en l'état actuel, les évolutions à la hausse du salaire, permises par le système, ne sont pas significatives, ou délicates à appliquer. Et donc insatisfaisantes.

Autre constat : les primes restent peu nombreuses malgré le déploiement du Rifseep. Ce qui conduit le gouvernement à s'interroger sur « les niveaux et modalités de modulation pour la reconnaissance du mérite des agents (individuel) et des équipes (collectif) ».

Le secrétaire d'État en charge de la Fonction publique se serait engagé à trouver une solution qui ne concurrence pas les trois versants, ni même les agents d'une seule et même structure. Le risque serait en effet de faire implorer des administrations, signale Mylène Jacquot (CFDT), partisane de mieux « valoriser l'engagement professionnel collectif ». Définir le mérite sera aussi très délicat, prévient Bruno Collignon (FA-FP). Le militant appelle également à étudier de quelle manière ce principe serait pris en compte dans le calcul de la retraite.

Négociations salariales au niveau local ?

De leurs côtés, Christophe Couderc (CGT) et Didier Bourgoïn (FSU) ont repéré, et s'inquiètent, d'une « réflexion nouvelle » entendue lors de cette première réunion. Elle émane d'un représentant de l'Assemblée des départements de France (1). Laquelle souhaite que soit abordée, dans le cadre de ce chantier sur la rémunération, « le sujet des inégalités de la vie entre les territoires [coût de l'immobilier, des transports etc.], qui créent de fait des inégalités de pouvoir d'achat entre agents », explique ce représentant à La Gazette des communes.

« Il s'agirait de négocier localement chaque année ce qui structure le salaire », croit comprendre Christophe Couderc. « Si on commence à aborder la question des salaires de la fonction publique sous l'angle 'regardez, le coût de la vie n'est pas le même partout et il y a des avantagés', les discussions seront tendues », avertit Didier Bourgoïn.

Gouvernement, employeurs publics et syndicats entreront dans le vif du sujet fin juin avec un premier groupe de travail portant sur les « déterminants de la rémunération ». Deux autres se tiendront jusqu'à l'automne sur la « Définition des mécanismes de reconnaissance des mérites individuels et collectifs » et « Quelle structuration et politique de rémunération pour les agents publics ? ».

Le rendez-vous salarial, quant à lui, devrait avoir lieu le 12 juin prochain.

ARTICLE 5 Jurisprudences



Evaluation : la prise en compte du comportement de l'agent

Publié le 29/05/2018 • Par La Gazette dans [Jurisprudence RH](#)

Pour apprécier la manière de servir d'un fonctionnaire, l'autorité compétente est en droit de prendre en compte le comportement de l'intéressé dans le cadre de ses fonctions ou son rapport à la hiérarchie. Elle peut d'ailleurs également prendre en compte des faits qui seraient de nature à justifier par ailleurs l'ouverture d'une procédure disciplinaire.

REFERENCES [CAA Bordeaux, 4 avril 2018, req. n° 16BX02544](#)

Les modalités du temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique

Publié le 22/05/2018 • Par La Gazette • dans : Textes officiels RH.

Le temps partiel thérapeutique est une modalité d'organisation du temps de travail permettant à un fonctionnaire de continuer à exercer une activité professionnelle malgré une incapacité temporaire et partielle de travail du fait de son état de santé. Modalité particulière de travail à temps partiel, il se distingue du droit commun sur deux points : ses conditions d'octroi et de renouvellement et ses modalités de rémunération.

Une circulaire du 15 mai présente la procédure d'octroi et de renouvellement du temps partiel thérapeutique, ses modalités de fonctionnement ainsi que ses conséquences sur la situation administrative et la rémunération du fonctionnaire, telles qu'elles résultent notamment de l'article 8 de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.

Il est notamment précisé dans cette circulaire que l'accomplissement du service à temps partiel pour raison thérapeutique est ouvert à l'ensemble des fonctionnaires titulaires des trois versants de la fonction publique. Ce temps partiel thérapeutique ne peut, en aucun cas, être inférieur à un mi-temps.

Autre précision : le fonctionnaire bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique, quelle que soit la quotité accordée, perçoit l'intégralité de son traitement et de l'indemnité de résidence, ainsi que, le cas échéant, du supplément familial de traitement et de la nouvelle bonification indiciaire.

REFERENCES [Circulaire NOR : CPAF1807455C du 15.05. 2018, publiée sur circulaires.legifrance.gouv.fr](#)
[le 21 mai](#)

Motivation de la perte de confiance

Publié le 24/05/2018 • Par La Gazette • dans : Jurisprudence RH

Est insuffisamment motivée, la décision mettant fin de façon anticipée à un détachement, justifiée par la seule considération de la rupture irrémédiable du rapport de confiance nécessaire à une bonne collaboration, sans que les faits fondant cette décision ne soient aucunement précisés.

REFERENCES [CAA Versailles, 29 mars 2018, req. n° 15VE01403](#)

Distribution de tracts électoraux par un agent

Publié le 31/05/2018 • Par [La Gazette](#) • dans : [Jurisprudence RH](#)

En distribuant des tracts électoraux irrévérencieux, l'agent a méconnu son obligation de réserve même si elle ne s'est pas prévalu de sa qualité d'agent public.

Une adjoint technique territoriale employée au sein d'une commune conteste son exclusion temporaire de deux jours. Il lui est reproché d'avoir distribué après son service, dans les boîtes aux lettres d'habitants de la commune, des tracts électoraux de la liste d'opposition.

Or, si les agents publics ont, comme tout citoyen, le droit de participer aux élections et à la campagne qui les précède, sauf en ce qui concerne les employés municipaux, qui sont inéligibles au conseil municipal, ils sont tenus de le faire dans le respect de l'obligation de réserve à laquelle ils restent tenus envers leur administration en-dehors de leur service.

En l'espèce, le tract électoral incriminé, distribué par l'intéressée dénigrant le candidat sortant en des termes irrévérencieux. Elle n'est certes pas l'auteur de ce tract, mais l'agent s'en est pleinement approprié les termes en procédant à sa distribution. Même si elle ne s'est pas prévalu de sa qualité d'agent public lors de cette distribution et qu'elle a un faible niveau de responsabilité au sein des services de la commune, la seule distribution de ce tract, mettant en cause en termes irrespectueux l'autorité territoriale sous la responsabilité de laquelle elle exerce ses fonctions, constitue un manquement à l'obligation de réserve. Aussi, ces seuls faits suffisaient à justifier la sanction disciplinaire litigieuse.

REFERENCES [CAA Paris, 10 avril 2018, req. n° 17PA01586](#)