
CONTENU

| | | |
|---------------------|---|-----------|
| ARTICLE 1 | En milieu rural, le service public minimum se fait désirer | 2 |
| | « La ruralité profonde ne fait pas la mendicité » | 4 |
| | Une heure de bus jusqu'au « centre du monde » | 6 |
| ARTICLE 2 | La rémunération peut devenir un levier de stratégie RH | 8 |
| | Politique salariale et compétences | 9 |
| | La rémunération comme stratégie | 9 |
| | Une faible mise en œuvre du CIA | 9 |
| ARTICLE 3 | La rupture conventionnelle et la déontologie encore dans le flou | 11 |
| | Portée limitée, licenciement déguisé ? | 11 |
| | Manque de garanties | 12 |
| | La déontologie au second plan | 12 |
| ARTICLE 3bis | Vers la fin de l'emploi à vie pour les agents publics ? | 13 |
| ARTICLE 4 | Informations : | 14 |
| | Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 (Texte adopté en 1ère lecture, en navette) | 14 |
| | Le plaisir méconnu de payer des impôts | 17 |
| | La TH crée un lien direct entre le citoyen et l'élu | 17 |
| | La France crée un citoyen privé (et non libéré) d'impôts directs | 18 |
| ARTICLE 5 | Jurisprudences | 18 |
| | ⇒ Revenu universel d'activité : des craintes et beaucoup d'interrogations | 18 |
| | ⇒ Discrimination : être enceinte ne donne pas un droit à être recrutée | 19 |
| | ⇒ Intégration dans un cadre d'emploi de niveau comparable - Accord nécessaire de l'agent..... | 21 |

ARTICLE 1 EN MILIEU RURAL, LE SERVICE PUBLIC MINIMUM SE FAIT DESIRER

Site Médiapart 4/11/2019



A l'intérieur, la postière est seule pour gérer le bureau de poste et la MSAP.

Après le « grand débat » et face aux critiques soulevées par le mouvement des « gilets jaunes », Emmanuel Macron promettait de rapprocher les services publics des citoyens, notamment par l'installation dans chaque canton d'une maison France Services. À Saint-Paul-de-Fenouillet, petite commune rurale des Pyrénées-Orientales, ces promesses semblent bien éloignées de la réalité.

Saint-Paul-de-Fenouillet (Pyrénées-Orientales), de notre envoyée spéciale.— Sur la porte du bureau de poste de Saint-Paul-de-Fenouillet, commune de moins de deux mille habitants dans les hauts cantons des Pyrénées-Orientales, plusieurs autres logos s'accrochent à l'oiseau bleu sur fond jaune. Celui de Pôle emploi, de la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat), de la Mutualité sociale agricole (MSA), celui de l'Assurance-maladie et de la Caisse des allocations familiales (CAF). Depuis un an, l'exigu bureau de poste de la commune s'est transformé en « maison de services au public », dite MSAP.

Sur [leur site internet](#), les MSAP, créées sous le gouvernement Valls en 2014, se présentent comme « *une offre de proximité et de qualité à l'attention de tous les publics* », « *un lieu unique* » où les usagers seraient accompagnés par des agents dans leurs démarches de la vie quotidienne. Les maisons de services au public promettent également d'articuler « *présence humaine et outils numériques* ».

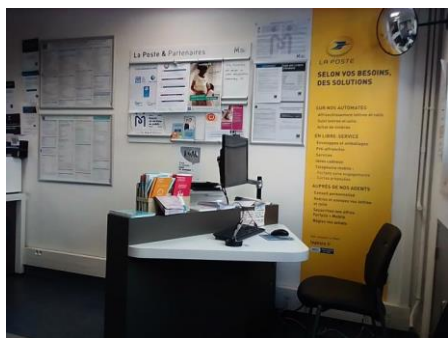
Il suffit pourtant de pousser la porte de la poste du bourg, entre 9 heures et 12 heures le matin et 14 heures et 16 heures l'après-midi, pour déchanter. La « *maison de services* » offre plus une vaste collection de sigles qu'un réel accès aux différents services publics essentiels. Pourtant, dans ce département, les besoins sont nombreux. Les Pyrénées-Orientales sont le département français qui compte le plus fort taux de chômage, au-delà de 14 %. Alors qu'au niveau national, on enregistrait une baisse de 0,7 % du nombre d'inscrits à Pôle emploi au premier trimestre, les chiffres concernant le département sont en hausse de 1,7 %. C'est la plus forte augmentation de tout le pays. Bien que toutes les catégories soient touchées, les femmes payent le prix le plus fort, avec une hausse du nombre de demandeurs d'emploi de 2,18 % cette année.

À Saint-Paul-de-Fenouillet, dans le bureau de quelques mètres carrés d'un blanc immaculé, les affiches de La Poste chevauchent celles de Western Union, de Colissimo, des feuilles blanches avec des inscriptions au feutre indiquant que les mandats en cash ne sont plus acceptés ou encore une grande affiche de la MSAP où est inscrit que « *le service public s'engage pour améliorer la qualité de service* ».

À côté des trois uniques chaises, dans un coin, un ordinateur est installé. L'écran, positionné en hauteur, est visible de tous. Une fois allumé et quand la connexion fonctionne correctement, ce qui n'est pas toujours le cas selon Caroline, habitante de la commune, l'ordinateur donne accès à Internet. « *On peut aussi imprimer gratuitement* », ajoute la mère de famille. Sur le bureau de l'ordinateur, l'accès est direct aux sites des organismes de service public cités ci-dessus.

« La poste n'est pas ouverte assez régulièrement et assez souvent pour accéder aux services. Il faut se mettre à la place de la population qui vieillit. Pour la MSAP, personne n'est au courant. J'habite ici depuis vingt ans et je ne connais personne qui s'y rend et qui en est content », souffle Bruno, patron du bureau de tabac et maison de la presse du village.

Pendant que Caroline remplit son dossier de la MSA, visible des trois habitants qui attendent sur une chaise de poster une lettre ou de récupérer un colis, la postière, coincée derrière son guichet, enchaîne les petites tâches et les envois à un rythme soutenu. Elle n'accordera pas un instant à Caroline. « *J'aide quand je peux, mais c'est très compliqué* », indique t-elle. La postière préfère ne pas donner son nom et balaye rapidement les questions sur ses conditions de travail : « *C'est plus de travail pour moi, mais si ça peut nous permettre de garder le bureau et de ne pas fermer, ça me va.* » Elle explique avoir demandé, pour assurer un meilleur service, à disposer des créneaux de rendez-vous pour ses missions liées à la MSAP. On ne lui a pas répondu.



Selon une des affiches: «Le service public s'engage pour améliorer la qualité de service»

Dans la commune, le désengagement de l'État s'est fait progressivement. Les permanences qui se tenaient auparavant en mairie ont été supprimées les unes après les autres. Le contrôleur des impôts, la CAF, la Carsat ne passent plus, une fois par mois, dans le bureau que le maire leur prêtait pour entendre et aider les habitants de la commune.

Interrogé sur les raisons de ces suppressions, le maire, Jacques Bayona, tente une explication : « Le personnel qui venait part à la retraite et puis les nouveaux, ils ne veulent pas forcément venir jusqu'à Saint-Paul. Et puis, ils ont d'autres missions ailleurs. Les services publics ont de moins en moins d'agents, ils dématérialisent de plus en plus, les permanences physiques se font moins, d'où la création des MSAP et demain, des maisons France Services. »

Promesse formulée par Emmanuel Macron lors d'une conférence de presse, censées apporter des réponses au « grand débat » pour tenter de calmer les « gilets jaunes », les MFS à venir ressemblent à s'y méprendre aux MSAP, en service depuis 2014. Pensées par le gouvernement Valls comme des solutions aux fermetures répétées des services publics, les MSAP se sont rapidement multipliées, jusqu'à atteindre les 1 300 points de contact, dont 500 au sein du réseau de La Poste.

Mais le modèle est à bout de souffle, et mal financé. Ce qui avait poussé le ministère de la cohésion des territoires à geler pendant plusieurs mois toute nouvelle création de MSAP. Quelques mois plus tard, le chef de l'État annonçait pourtant la création, d'ici « *la fin du quinquennat* » et « *dans chaque canton* », d'« *un endroit où l'on puisse trouver une solution aux problèmes* », avec un nouveau logo et surtout un nouveau nom : les maisons France Services.

Dans un entretien donné au Parisien en juin dernier, Jacqueline Gourault, la ministre de la cohésion des territoires, donnait les détails sur ces guichets uniques : « *Vous avez déjà sur le territoire 1 340 maisons de services au public, mais elles sont de niveaux très différents. L'idée est d'élever leur niveau général avec un panier commun de services et d'en créer au moins cinq cents supplémentaires d'ici trois ans, de façon à mailler tout le territoire.* »

Dans le village de Saint-Paul-de-Fenouillet, une nouvelle fermeture de service public est au cœur des discussions. Il s'agit de celle de la trésorerie publique. La fermeture programmée s'inscrit dans un projet de réorganisation de la Direction générale des finances publiques dans le département et toute la région. Dans une lettre adressée au directeur régional des finances publiques datée du 20 septembre 2019, la présidente socialiste de la Région, Carole Delga, exprime ses inquiétudes :

« De ce projet de réorganisation, je ne retiens que deux éléments essentiels. Le premier, c'est que le nombre de suppressions de trésoreries envisagées approche les 135 sur la Région Occitanie. Le second, et, sans aucun doute, le plus inquiétant, c'est la mise à l'index des populations les plus fragiles. Il existe sur nos territoire des personnes qui ont besoin d'un contact humain pour rétablir leurs droits et leurs permettre d'échanger sur des situations sociales et fiscales compliquées. Internet n'est pas la solution à tout. » Document

« LA RURALITE PROFONDE NE FAIT PAS LA MENDICITE »

Pour l'instant, la commune possède toujours une trésorerie où les habitants du canton peuvent se rendre, tous les matins du lundi au vendredi. Sur les documents de travail de la DGFIP, que nous avons pu consulter, cette trésorerie se transformera en « *accueil de proximité* » dont Carole Delga, la présidente de la Région, estime que les « *contours sont mal définis* ». Elle craint que cela « *n'abouti[ss]e qu'à une augmentation des dépenses de fonctionnement pour les collectivités locales* ».

Contactée, la DGFIP estime qu'il est « impossible aujourd'hui de dire ce que seront exactement ces points de contact tant que la concertation n'est pas close », avant de préciser que « d'un département à l'autre, cela pourrait revêtir plusieurs formes différentes ». Dans les communes où la trésorerie sera remplacée par un « *accueil de proximité* », plusieurs scénarios sont envisageables : la trésorerie pourrait fermer et la

—compétence pourrait être transférée à une MSAP ou à une nouvelle MFS— la trésorerie pourrait elle-même se transformer en MFS, ce qui obligerait les agents de la DGFIP à répondre à des questions relatives à d'autres organismes de service public. Les finances publiques pourraient aussi s'installer en mairie pour des permanences dont on ne connaît pour l'heure pas la fréquence. En somme, « personne ne sait pour l'instant ce qui va se passer exactement, on discute encore », assure la DGFIP.

« *Nous avons choisi d'agir plutôt que de réagir* », écrit Guy Lary à la fin d'un courrier de l'association des maires, des adjoints et de l'intercommunalité des Pyrénées-Orientales dont il est le président. Les habitants et les élus se mobilisent contre la suppression annoncée de 13 trésoreries sur 17 dans le département à l'horizon 2022, et les agents des finances publiques du département ont mené une grève tournante pendant plusieurs jours. La DGFIP assure pourtant qu'« aucune trésorerie ne sera fermée, du moins pas sans l'accord des élus locaux ». Elle affirme enfin que le « nouveau réseau de proximité » est toujours en cours de négociation.

À Saint-Paul-de-Fenouillet, le 10 octobre 2019, habitants, agents des finances publiques et plusieurs élus de la communauté de communes se sont eux aussi mobilisés devant la trésorerie de leur commune. Parmi eux, Vincent Paumard, secrétaire adjoint du syndicat Solidaires des finances publiques dans les Pyrénées-Orientales. Il estime que ces suppressions seront d'abord préjudiciables aux territoires ruraux : « *Ils veulent faire croire aux habitants et aux élus locaux que les finances publiques seront plus présentes sur le territoire, mais on est très loin du compte.* » Pour le syndicaliste, les maisons France Services comme les « points de contact » ne sont ni plus ni moins que des « coquilles vides ».

Vincent Paumard craint également que les quelques agents dédiés ne soient pas suffisamment formés pour répondre à des questions portant à la fois sur les retraites du régime général, les retraites du monde agricole, les allocations familiales, les impôts, etc. « *Les habitants seront obligés pour avoir des informations précises de faire de longs trajets vers Perpignan, Prades ou Céret* », trois villes qui se situent au minimum à une heure de voiture.

La communication de l'exécutif va pourtant à rebours de ce qu'il se passe sur le terrain. Le 17 octobre 2019, le ministre de l'action et des comptes publics Gérard Darmanin lançait un appel à candidatures, « destiné aux communes souhaitant accueillir des services des finances publiques actuellement localisés dans les métropoles » : « *Pendant longtemps, l'État a trop eu tendance à concentrer tous les services administratifs dans les grandes métropoles. Nous voulons revenir sur cette politique pour renforcer notre présence dans les territoires. Cette démarche s'inscrit dans l'objectif fixé par le président de la République et le premier ministre de rapprocher les administrations de nos concitoyens.* »

Dans la communauté de communes de l'Agly Fenouillèdes, pour garder des services publics, les maires se doivent de maîtriser l'art de la négociation. L'association des maires, des adjoints et de l'intercommunalité des Pyrénées-Orientales s'en est fait une spécialité. Depuis plus de cinq mois, son président Guy Ilary bataille pour conserver un accès aux finances publiques sur le territoire, même *a minima*. Il assure avoir obtenu le maintien d'au moins deux agents pour la communauté de communes de l'Agly Fenouillèdes pour la trésorerie basée à Saint-Paul-de-Fenouillet.

Le maire, Jacques Bayona, est néanmoins bien en peine de s'exprimer sur ce sujet : « On essaye d'éviter la fermeture de la trésorerie. On y garderait l'équivalent de deux temps-pleins mais pour l'instant, rien n'est signé. Nous sommes encore en négociation mais l'idée serait que **ces agents des finances publiques soient aussi en capacité de répondre aux questions relatives aux autres organismes comme la CAF ou la MSA, par exemple.** »

La crainte première de l'édile est que, par l'installation d'un nouveau lieu dédié aux services publics, La Poste ferme son guichet, « *et je ne veux pas être le maire qui a fait fermer la poste* », explique celui qui se représentera en mars 2020. « *On veut travailler avec eux et pas contre eux, insiste-t-il, mais pour l'instant, c'est vrai que ce que propose la MSAP n'est pas suffisant, l'ordinateur est mal placé, l'accompagnement n'est pas optimal. Du coup, beaucoup des habitants vont jusqu'à Estagel [soit un trajet de 18 kilomètres – ndlr] pour avoir accès aux services.* »

D'autres maires de communes rurales sont moins dans la retenue. Le 24 octobre 2019, dans les colonnes du journal local, L'Indépendant, le maire d'Arles-sur-Tech, René Bantoure, s'exprimait après un échange avec Didier Bonnel, directeur départemental des finances publiques : « *La ruralité profonde ne fait pas la mendicité. L'association des maires, des adjoints et de l'intercommunalité départementale m'a aussi annoncé des avancées. Mais je le redis : le compte n'y est pas.* » Pour l'élu, la dématérialisation des services publics ne peut pas constituer la seule réponse dans un monde rural et vieillissant : « *L'hyperruralité n'est pas prête, notamment les anciens qui vivent une paupérisation plus élevée que la moyenne départementale du fait des loyers moins chers. Il faut laisser du temps à la ruralité.* »

Une analyse que partage Charles Chivilo, maire de la commune de Maury, voisine de Saint-Paul-de-Fenouillet, et président de la communauté de communes Agly Fenouillèdes. Dans son village aussi, il a fallu se battre ces dernières années pour garder un guichet postal ou obtenir un distributeur de billets. Il estime aujourd'hui qu'il ne peut pas lutter contre le désengagement de l'État, alors, il trouve des petites solutions, comme une MSAP itinérante :

UNE HEURE DE BUS JUSQU'AU « CENTRE DU MONDE »

De son côté, Caroline ne croit pas que l'installation d'une MFS changera grand-chose. Mère de trois enfants, de 6, 10 et 15 ans, elle explique avoir du mal à boucler ses fins de mois. Si elle se rend à la poste pour ses démarches administratives, c'est parce qu'elle n'a pas d'ordinateur chez elle, ça coûterait trop cher, « *et puis, c'est parfois difficile de tout remplir depuis son portable* », ajoute-t-elle. Elle raconte ses demandes de rendez-vous avec une assistante sociale qui, depuis un an, sont restées sans réponse.

Elle estime que sa commune et celles des alentours sont « *très mal desservies en services publics* ». Alors, quand ça devient trop urgent, elle va à Perpignan, et peut ainsi discuter avec des agents en chair et en os. Mais cela lui prend la journée : « *Quand je dois aller à Perpignan pour accéder à la MSA ou à la CAF, je passe une heure dans le bus, puis je dois prendre un autre bus de la gare à la MSA, pour y rester une demi-heure. En tout, aller-retour, ça fait trois heures. Mais en vrai, c'est beaucoup plus long, puisqu'il n'y a pas beaucoup de bus et que les horaires ne conviennent jamais.* »

Depuis la petite commune des Fenouillèdes, seuls quatre bus roulent le matin, et trois l'après-midi, le plus tard à 16 h 50. Beaucoup d'habitants se retrouvent alors coincés.

« Ici, si t'as pas le permis, t'es dans la merde », résume Zahid, 25 ans, à la terrasse d'un café-restaurant sur la place centrale du village. « Je ramasse les poubelles pour la communauté de communes, explique le jeune homme. Je suis en CDD, mais j'aimerais bien avoir un CDI. Je gagne 1 200 euros par mois mais, comme dirait le rappeur SCH, "Se lever pour 1 200, c'est insultant"... » Rien que pour se déplacer, le jeune homme dit dépenser 150 euros par mois, surtout en essence.

« J'ai dû vite passer le permis parce que sinon, c'est la galère. Par exemple, là, je demande la CMU [couverture médicale universelle – ndlr]. Si je veux que mon dossier avance, je vais devoir descendre à Perpignan, ça va me prendre la journée si j'y vais en bus, détaille Zahid. L'ancienne assistance sociale qui venait à Saint-Paul avait fait les démarches pour ma demande mais je n'ai plus aucune nouvelles. Tant que je suis en bonne santé, ça va. Mais dès que je vais tomber malade, ça va être plus compliqué. »

Les longs trajets de bus pour aller en ville pénalisent aussi les lycéens. Pour Bruno, du bureau de tabac-presses, la plus grosse problématique pour les jeunes de la commune reste le manque de transport : « *Quand ils sont lycéens, ils se lèvent à 6 heures du matin et rentrent à 19 heures le soir. Parce que leur lycée de proximité est à Perpignan. On est la dernière roue du carrosse, aussi sur l'éducation. Pourquoi ils ont construit un lycée à Argelès et rien sur la zone des Fenouillèdes ? Et après, ce jeune grandit et il n'y a pas beaucoup de travail ici. S'il veut travailler à Perpignan en bus, ce n'est pas possible : s'il finit à 19 heures, il ne pourra pas rentrer. C'est quand même à l'État d'y pallier.* »

Pendant que Zahid raconte ses « galères » de transport, Jeannine, serveuse au Pouss Café, virevolte entre les tables de ses habitués. Née en 1943, elle a toujours habité à Saint-Paul-de-Fenouillet. À bientôt 76 ans, elle continue de travailler pour son fils qui tient le restaurant. Elle mange sur place le midi et son salaire l'aide à compléter sa maigre retraite. « *Je crois que je travaillerai jusqu'à ma mort* », rapporte-t-elle.

Pourtant, elle a travaillé dès ses 14 ans dans une usine de tournerie sur bois, pour préparer des commandes. D'abord comme apprentie, puis comme salariée. Elle y restera jusqu'à ses 22 ans. Puis elle se marie, donne naissance à son premier fils et devient poissonnière, rue Arago, à quelques mètres de son café actuel. « *Je n'étais pas vraiment salariée. La poissonnerie était à mon mari et moi je l'aidais, c'était naturel* », raconte-t-elle entre deux cafés. Sa poissonnerie a fermé, aucun de ses enfants n'a voulu la reprendre. « *On n'est pas les seuls à avoir fermé. C'est vrai qu'il y a vraiment moins de commerces et de services qu'à l'époque. On a l'impression qu'on nous laisse de côté*, déplore la serveuse. *Mais j'aime mon village et j'espère bien y rester jusqu'à la fin.* »

Le sentiment d'abandon de Jeannine est partagé par de nombreux habitants du village, rapporte le maire. « *Et c'est sur ce terreau que le Front national [aujourd'hui Rassemblement national, RN – ndlr] prospère* », souffle-t-il. L' élu a longtemps ferraillé avec le député de la circonscription, Louis Aliot. Ce dernier lui reproche de refuser de le recevoir. « *Je ne reçois pas l'extrême droite* », tranche Jacques Bayona.

Charles Chivilo, maire de Maury, s'était présenté contre le député RN lors des précédentes législatives. Sur la deuxième circonscription des Pyrénées-Orientales et sous l'étiquette du Parti radical de gauche en tant que suppléant de Christine Espert, pour En Marche!, ils avaient perdu de peu : 49,44 % contre le RN qui avait récolté 50,56 % des voix. « *Les idées d'extrême droite rongent la pensée des gens ici, se désole Charles Chivilo. Ce sentiment d'abandon dans le milieu rural les sert beaucoup. Le Rassemblement national se sert de la haine. Les gens sont tellement excédés qu'ils sont prêts à tout et n'importe quoi. En plus, en face, on a une classe politique complètement déconnectée, avec des lois et des directives très éloignées de ce qu'on vit vraiment. Ça me fait très peur ce climat.* »

(...)

Pour ce reportage, nous nous sommes rendus pendant deux jours dans les Pyrénées-Orientales, à Perpignan, à Saint-Paul-de-Fenouillet puis à Maury. Nous avons rencontré une vingtaine d'habitants à Saint-Paul-de-Fenouillet, ce qui nous permet d'assurer que le sentiment d'abandon dans la commune est général. Nous avons aussi rencontré le maire de la commune, Jacques Bayona, le maire de Maury et président de la communauté de communes de l'Agly Fenouillèdes, Charles Chivilo, l'agent de la DGFIP et syndicaliste Solidaires, Vincent Paumard. Malgré nos relances, la Direction régionale des finances publiques ne nous a pas répondu. Les éléments de réponse que nous citons comme celles de la DGFIP nous ont été apportées par leur service de presse.

ARTICLE 2 LA REMUNERATION PEUT DEVENIR UN LEVIER DE STRATEGIE RH

Publié le 30/10/2019 • Par [Julie Krassovsky](#) • dans : [A la Une RH](#), [Documents utiles](#), [France](#), [Toute l'actu RH](#)



Compétence, mérite, rémunérations, une étude fait le point sur les politiques salariales pratiquées dans les collectivités territoriales, et les objectifs qu'on leur assignent.

L'association des directeurs.trices des ressources humaines des grandes collectivités territoriales a rendu publique une étude menée pour son compte par des élèves administrateurs de la promotion Gaston Monnerville, dans le cadre de leur scolarité à l'INET.

~~En proposant un zoom sur la rémunération et la réalité des politiques salariales dans les collectivités, l'association appelle de façon plus globale, par la voix de son président Johann Theuret, à « un vrai chantier sur la politique de rémunération dans la Fonction publique, en parallèle du dossier des retraites ».~~

POLITIQUE SALARIALE ET COMPETENCES

L'étude constate en effet que le « public n'opère que progressivement son évolution vers des politiques salariales fondées sur la compétence ». Elle met cependant en avant la volonté des collectivités territoriales de « s'emparer de la rémunération comme un levier de stratégie de ressources humaines à part entière et à l'intégrer dans une politique cohérente avec tous les autres éléments affectant le niveau de vie des agents ».

Un état des lieux que Céline Bretel, l'une des quatre administratrices territoriales auteurs du rapport explique : « Cette évolution s'est faite en partie sous l'influence du Rifseep et de l'action des organisations syndicales. Les disparités restantes sont souvent dues à l'histoire de la collectivité, sa culture et son niveau de maturité sur la question ».

De fait, si les rémunérations dans les collectivités sont pour une part liée au grade et pour une autre part liée à la fonction, « les DRH ont le souhait de s'émanciper de cette limite et de travailler à plus d'équité entre les filières. Cela rejoint aussi la volonté d'équilibrer les rémunérations entre femmes et hommes. »

LA REMUNERATION COMME STRATEGIE

Dans ce contexte, [l'étude avance que](#) la rémunération est devenue un vrai levier de stratégie RH. Une position confirmée sur le terrain par Georges Waimel, directeur des ressources humaines de la ville de Cergy (1200 agents, 63 000 habitants, Val d'Oise).

« La politique salariale, entendue au sens large, est effectivement aujourd'hui un instrument de stratégie RH, parmi d'autres, mais bien réel. Face à une évolution vers l'individualisation des rémunérations, elle permet de donner du sens et d'apporter des réponses à nos interlocuteurs, qu'ils soient agents ou managers. Elle joue aussi un rôle en matière d'attractivité. Partie intégrante de cette évolution, l'étude avance le rôle fondamental joué par la mise en place du Rifseep ».

A ce sujet, Bruno Partaix, DGA RH de l'Etablissement public territorial (EPT) Grand-Orly Seine Bièvre (1400 agents, 671 000 habitants, Val-de-Marne et Essonne) explique : « la mise en place du RIFSEEP a permis d'harmoniser les régimes indemnitaires des agents des anciennes intercommunalités et de garantir par conséquent l'égalité de traitement des agents ».

Dans la collectivité, la politique salariale a ainsi permis la revalorisation de 60 % des agents, dont les deux-tiers des personnels de catégorie C.

UNE FAIBLE MISE EN ŒUVRE DU CIA

Malgré un engagement RH stratégique, les collectivités ont faiblement mis en œuvre le complément indemnitaire annuel (CIA). L'étude rappelle qu'en « mars 2019, seulement 36% des 22 grandes collectivités

~~répondantes à l'enquête de l'ADRHGCT avaient mis en œuvre le CIA. Les autres collectivités précisent que la réflexion est en cours (36%), ou bien qu'elles ne souhaitent pas le mettre en œuvre (27%) ».~~

Par exemple, si la ville de Cergy négocie des évolutions sur les régimes indemnitaires les plus bas de la collectivité pour 2020, ainsi que la mise en place d'un dispositif pour le versement d'un complément indemnitaire annuel (CIA) pour les agents de catégories B et A, ce n'est pas le cas pour l'Etablissement public territorial (EPT) Grand-Orly Seine Bièvre.

«Pour plusieurs raisons » précise Bruno Partaix. « L'introduction de primes individuelles peut casser la cohésion des équipes et les collectifs de travail. Elles peuvent être contestables selon le choix des indicateurs, qui ne reconnaissent pas forcément la qualité du service rendu, et s'accordent mal avec la notion de service public. Elles peuvent enfin faire l'objet de contestations par les agents, notamment par les comparaisons qu'ils opèrent entre eux, dont le coût de gestion peut être élevé et générer un climat social dégradé ».

Le directeur général adjoint en charge des RH constate également que « les primes au mérite ne figurent pas parmi les premiers leviers de motivation des agents dans les différents baromètres ».

Un point de vue dont tiennent compte les préconisations de l'étude menée par les élèves administrateurs.

Parmi celles-ci figurent : la simplification et le déploiement complet du RIFSEEP et la mise en débat du volet lié au mérite dans les politiques salariales des collectivités ». Ce sujet est en effet loin d'être clos. Georges Waimel, rappelle d'ailleurs que « ce n'est pas toujours la performance qui induit un niveau de rémunération, mais d'autres facteurs : la rareté des compétences ou des qualifications ; la concurrence entre collectivités sur un territoire donné, ou avec le secteur privé, la profondeur du bassin d'emploi... ».

Le directeur des ressources humaines prévient en outre de l'arrivée des contrats de projets, de la rupture conventionnelle et de la possibilité d'arriver au CDI en catégorie B et C qui va venir bouleverser les paramètres de la rémunération. « Pour éviter une fonction publique territoriale de mercenaires, il faudra faire preuve d'ingéniosité et d'inventivité » avance t-il. Cette étude a déjà le mérite de raviver le débat.

ARTICLE 3 LA RUPTURE CONVENTIONNELLE ET LA DEONTOLOGIE ENCORE DANS LE FLOU

Publié le 30/10/2019 • Par La Gazette • dans : [Toute l'actu RH](#)



Les projets de décrets relatifs à la procédure de la rupture conventionnelle d'une part, et à la déontologie d'autre part, ont été présentés le 24 octobre aux organisations syndicales lors d'un groupe de travail. Certaines dispositions gagneraient à être précisées.

Comme l'avait annoncé le Gouvernement, les décrets d'application de la loi de transformation de la fonction publique sont produits à un rythme soutenu.

Après les quatre projets présentés le 17 octobre en Conseil commun de la fonction publique (CCFP), ce sont ceux consacrés à la rupture conventionnelle et à la déontologie qui étaient au menu du groupe de travail du 24 octobre réunissant la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et les organisations syndicales.

Une dernière rencontre préparatoire avant le CCFP qui se tiendra le 14 novembre, durant lequel seront également dévoilés l'arrêté sur l'indemnité de rupture et le décret sur l'allocation d'aide au retour à l'emploi (allocation chômage).

La procédure de recrutement des contractuels – qui a recueilli l'unanimité des suffrages des organisations syndicales contre elle lors du dernier CCFP – sera à nouveau débattue.

PORTEE LIMITEE, LICENCIEMENT DEGUISE ?

Aurélie Aveline, avocat-associé du cabinet Goutal, Alibert & Associés, s'interroge sur l'intérêt même d'instaurer la rupture conventionnelle dans la fonction publique. « Il y avait déjà l'indemnité de départ volontaire pour les démissions, qui est très peu utilisée. Les employeurs territoriaux ne sont pas prêts à payer pour des départs pour convenance personnelle », constate-t-elle.

Mais peut-être davantage pour un « licenciement déguisé » ? « C'est un moyen de se débarrasser des agents dont on ne veut plus », estime Pascal Kessler (FA-FPT).

Reste la question de la confidentialité qui n'est pas assurée dans le public, comme elle l'est dans le privé. « L'exécutif ne peut pas signer une convention sans en avoir été autorisé par l'organe délibérant. A partir de là, il faudra justifier et donc dévoiler le montant de l'indemnité », observe Aurélie Aveline.

~~Mais pour Pauline Armand, avocate au sein du cabinet Itinéraires Avocats, l'enjeu est surtout de savoir comment les collectivités vont financer l'indemnité. « C'est ce qui va déterminer l'utilisation ou non du nouveau dispositif », estime-t-elle.~~

MANQUE DE GARANTIES

Pascal Kessler, rappelle, lui, l'opposition de principe de son syndicat à la rupture conventionnelle. « C'est une procédure dans la main de l'employeur. Comment l'agent pourra-t-il s'y opposer et négocier les montants de son indemnité de départ », interroge-t-il.

Claire Le Calonnec (Interco-CFDT) pointe, elle, « l'absence de procédure d'homologation, comme il en existe dans le privé ». Pour les salariés, la convention de rupture est en effet obligatoirement envoyée à la Direccte (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) qui vérifie notamment le libre consentement des parties et le montant de l'indemnité.

Mais ce sont surtout les délais entre les différentes phases de la procédure qui ont nourri les échanges le 24 octobre. « Un minimum de 8 jours c'est bien, mais il faudrait aussi prévoir un délai maximum entre la notification de la demande et l'entretien », propose Claire Le Calonnec.

LA DEONTOLOGIE AU SECOND PLAN

Les projets de décrets sur les cumuls d'activités, les contrôles déontologiques, les déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale n'ont en revanche pas enflammé les débats.

Faisant référence à la loi, Pascal Kessler constate simplement un énième mouvement de balancier entre ce qui est autorisé et ce qui ne l'est pas. Résultat : « personne ne sait plus ce qu'il a le droit de faire ! », assure-t-il.

Avec le transfert aux employeurs du contrôle des demandes de création d'entreprise et de départ vers le privé – pour les agents qui ne sont pas particulièrement exposés – les collectivités devront très rapidement s'atteler à la formation des personnes qui en auront la charge. Le projet de décret ne dit rien sur ce point.

Cependant, « même pour un professionnel du droit, l'appréciation de la compatibilité n'est pas simple », prévient Aurélie Aveline.

Références

- [Projet de décret relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique](#)
- [Projet de décret relatif aux cumuls d'activités et aux contrôles déontologiques](#)
- [Projet de décret relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts](#)

ARTICLE 3BIS VERS LA FIN DE L'EMPLOI A VIE POUR LES AGENTS PUBLICS ?

Publié le 28/10/2019 • Par La Gazette • dans : [Toute l'actu RH](#),



La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a pris des dispositions pour gérer la situation des fonctionnaires momentanément privés d'emploi de longue durée. Lorène Carrère, avocate au Cabinet Seban & associés, en dévoile le nouveau dispositif et ses conséquences plus qu'imminentes. Par Lorène Carrère Avocate, cabinet Seban & associés

On les appelle pudiquement les «fonctionnaires momentanément privés d'emploi» (FMPE), mais ce terme technique recouvre en réalité deux situations : celle des fonctionnaires dont l'emploi a été supprimé ou dont le détachement sur emploi fonctionnel (DGS, DGA, DGST) a pris fin, et qui n'ont pu être affectés sur un poste de leur grade durant la période de surnombre d'un an imposée par la loi statutaire. Ils sont alors mis à disposition du centre de gestion ou du centre national de la fonction publique en fonction de leur grade, lesquels doivent agir comme des agences d'intérim en ayant pour objectif de leur trouver une affectation pérenne au sein d'une nouvelle collectivité.

En terme de rémunération, le fonctionnaire pris en charge ne perçoit que son traitement indiciaire sauf s'il exerce des missions, auquel cas il perçoit un régime indemnitaire. Son employeur d'origine, lui, doit verser à l'instance de gestion pendant les deux premières années deux fois le total des traitements bruts augmentés des cotisations sociales, et devra rembourser les cotisations sociales au nouvel employeur pendant une durée de deux ans.

Ce système de la prise en charge était l'illustration même de la garantie de l'emploi à vie : contrairement au secteur privé, un fonctionnaire qui perdait son poste ne perdait pas sa rémunération, liée à son grade.

La [loi déontologie du 20 avril 2016](#) avait modifié ce dispositif en instaurant une dégressivité de la rémunération qui était réduite de 5 % chaque année jusqu'à atteindre 50 % de la rémunération initiale la 12e année et les années suivantes.

Mais de manière opportune a été publié durant les débats parlementaires un rapport de la Chambre régionale des comptes sur le Centre de gestion du Var, repris par la presse nationale évoquant « les fonctionnaires fantômes », dont il est ressorti que des fonctionnaires étaient pris en charge depuis 20 ans, certains ayant même ouvert un commerce, et ce sans aucun contrôle ni aucune proposition de reclassement par le Centre de gestion.

Dans ce contexte houleux, l'Assemblée nationale avait adopté un amendement visant à licencier les fonctionnaires pris en charge depuis plus de cinq ans, mais, finalement, la [loi de transformation de la fonction publique du 6 août dernier](#), au sein d'un titre dénommé avec une certaine ironie «Sécuriser les transitions professionnelles en cas de restructuration» a prévu un système un peu moins drastique.

Tout en conservant le principe du licenciement du fonctionnaire pris en charge au terme d'une période de 10 ans, actant ainsi de la fin de l'emploi à vie, la loi met en place la réduction des traitements versés de 10% par an, sauf naturellement en cas d'exercice d'une mission.

La première question qui se pose est celle du montant des allocations chômage qui seront alors perçues par les fonctionnaires (et versées par l'instance de gestion qui se les fera rembourser par l'employeur d'origine) si elles sont calculées au regard des 10% du traitement indiciaire versés.

Mais, pour reprendre la locution latine, in cauda venenum : le danger de cette modification réside dans ses dispositions transitoires. En effet, les fonctionnaires pris en charge au moment de la publication de la loi et qui remplissaient déjà les conditions ou qui les rempliront dans les six mois suivant sa publication – soit d'ici le 7 février 2020 – sont radiés des cadres d'office et admis à faire valoir leurs droits à la retraite.

En d'autres termes, les fonctionnaires auxquels les instances de gestion n'ont pas trouvé de reclassement depuis 10 ans seront licenciés dans six mois.

La fin de l'emploi à vie, c'est maintenant.

ARTICLE 4 INFORMATIONS :

PROJET DE LOI DE FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE POUR 2020 (TEXTE ADOPTE EN 1ERE LECTURE, EN NAVETTE)

Mis en ligne par ID CiTé le 04/11/2019

L'Assemblée nationale a adopté en première lecture le projet de budget 2020, par 339 voix contre 188 et 23 abstentions.

Les députés ont modifié à la marge le texte du gouvernement.

- "dotation populationnelle" pour les soins d'urgence. Cette dotation doit être répartie entre les régions suivant les besoins de la population et les caractéristiques de l'offre de soins. Les services des urgences sont, en effet, plus sollicités dans les déserts médicaux et dans les zones à la population vieillissante. Dans le même temps, une dotation complémentaire destinée aux établissements soucieux de la qualité et de l'organisation des prises en charge aux urgences est instaurée.

- dépendance : exonération des impôts et prélèvements obligatoires (CSG, CRDS et IR) sur les dédommagements perçus par les personnes aidant un proche handicapé. Cette aide est versée par le département à la personne en situation de handicap qui peut reverser elle-même un dédommagement à son aidant familial.
- accès des traitements à base de cannabis thérapeutique, à titre expérimental pour 2 ans, dans "certaines indications ou situations cliniques réfractaires aux traitements indiqués et accessibles". En 2020, environ 3 000 patients atteints de cancer, sclérose en plaque ... ou encore en soins palliatifs devraient pouvoir en bénéficier.
- la taxe sur les "prémix" - mélanges d'alcools et de jus aromatisés - est étendue aux "vinpops", (rosé pamplemousse, blanc pêche...). Afin de dissuader leur consommation chez les jeunes, une taxe de 3 euros par décilitre d'alcool pur est créée pour ces boissons (contre 11 euros actuellement pour les autres prémix).

Parmi les dispositions adoptées : Les dépenses sociales en 2020

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2020 prévoit un déficit combiné du régime général (famille, maladie, vieillesse et accidents du travail) et du fonds de solidarité vieillesse de 5,1 milliards d'euros en 2020, après 5,4 milliards en 2019. Seules les branches accidents du travail et famille resteraient excédentaires.

L'objectif national des dépenses d'assurance maladie (Ondam) est fixé à +2,3% en 2020, contre 2,5% en 2019. 4,6 milliards de dépenses nouvelles sont programmées dans le champ de la maladie. En 2020, les dépenses du régime général et du fonds de solidarité vieillesse évolueraient globalement de 2,3%, après 2,4% en 2019. Elles sont estimées à 414,8 milliards d'euros, contre 405,4 milliards d'euros en 2019.

Les principales mesures du PLFSS 2020

Pour les salariés, les entreprises et les agriculteurs

Le projet de loi prévoit :

- de reconduire, au bénéfice des salariés, le dispositif de prime exceptionnelle de fin d'année. L'exonération de toutes cotisations et d'impôts est toutefois subordonnée à la mise en place par l'entreprise d'un accord d'intéressement ;
- concernant les entreprises, d'unifier le recouvrement social autour des URSSAF. D'ici 2025, les URSSAF se verront transférer le recouvrement de toutes les cotisations et contributions sociales (en dehors des salariés agricoles) ;
- de nouvelles mesures pour lutter contre la fraude aux détachements de travailleurs, particulièrement dans le secteur agricole ;
- la création d'un fonds d'indemnisation pour les victimes de maladies professionnelles liées aux pesticides (53 millions d'euros de dépenses prévues d'ici 2022).

Pour les retraités, les allocataires et la famille

Le texte envisage :

- de ré-indexer sur l'inflation en janvier 2020 les pensions de retraite de base de moins de 2 000 euros bruts/mois. Les pensions de retraite d'un montant supérieur seront revalorisées, comme en 2019, de 0,3% ;
- la revalorisation exceptionnelle au 1er janvier 2020 de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et du minimum vieillesse (ASPA), après celle intervenue en novembre 2019. Avec ces revalorisations, ces allocations dépasseront 900 euros/mois pour une personne seule (soit + 100 euros depuis 2017) ;
- la revalorisation au 1er avril 2020 de l'allocation supplémentaire d'invalidité (ASI) dont le montant atteindra 750 euros/mois ;
- une hausse de 0,3%, comme en 2019, de toutes les autres prestations sociales (revenu de solidarité active, aides aux logements...) ;
- d'ici octobre 2020, d'indemniser le congé de proche aidant pendant 3 mois maximum pour l'ensemble de la carrière de l'aidant, à hauteur de 43 euros/ jour pour une personne en couple et de 52 euros/jour pour une personne seule ;
- à partir de juin 2020, de créer progressivement "un service public de versement des pensions alimentaires". Le parent débiteur d'une pension alimentaire la réglera directement à l'agence de recouvrement des impayés de pensions alimentaires (Aripa), qui la reversera au parent créancier.

Pour les personnes dépendantes

- En matière d'emploi à domicile, le prélèvement à la source pour les particuliers employeurs sera instauré dès le 1er janvier 2020.
- En juillet 2020, une expérimentation ouverte en priorité aux personnes en perte d'autonomie qui recourent aux services à la personne sera de plus lancée. Ces personnes bénéficieront du versement immédiat des aides fiscales et sociales auxquelles elles ont droit. Si l'expérimentation est conclusive, elle sera généralisée en 2022. L'objectif de ce système "tout-en-un" est de faciliter le recours aux services à la personne sans avance d'argent.
- Par ailleurs, une enveloppe de 450 millions d'euros supplémentaires pour les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) sur 2020-2021 est prévue, dont 210 millions en 2020. Il s'agit d'améliorer la présence des personnels auprès des patients.
- 50 millions d'euros sont également alloués au secteur de l'aide à domicile, dans l'attente de sa réforme par la future loi sur le grand âge et l'autonomie.

Sur l'accès aux soins, les hôpitaux et les déserts médicaux

- Un nouveau droit pour les femmes enceintes résidant à plus de 45 minutes d'une maternité, sous la forme d'un "bouquet de services d'accompagnement" est créé (par exemple hébergement près de la maternité).
- Des mesures sont prévues pour accompagner la transformation des hôpitaux de proximité. L'activité de médecine, activité socle exercée par tous les hôpitaux de proximité, sera sécurisée par une garantie pluriannuelle de financement.
- Pour lutter contre les déserts médicaux, les 4 dispositifs existants d'incitation à l'installation des jeunes médecins vont être regroupés en un contrat unique, le "contrat début d'exercice". Ce contrat sera ouvert à tous les médecins s'installant en zones peu denses.
- Le PLFSS contient également des mesures pour lutter contre les pénuries de médicaments (obligation pour les industriels de constituer un stock de sécurité de 2 à 4 mois pour les médicaments d'intérêt thérapeutique majeur, etc.)

REFERENCES : [Assemblée Nationale - PL adopté après modifications - 2019-10-29](#)

LE PLAISIR MECONNU DE PAYER DES IMPOTS

Publié le 31/10/2019 • Par La Gazette • dans : A la Une finances,



Comme chaque fin de semaine, retrouvez le billet du Club Finances. Cette semaine, retour sur les avantages de l'impôt. Perçue comme une bonne nouvelle par certains contribuables, la suppression intégrale de la taxe d'habitation pourrait se transformer en recul démocratique.

Citoyens, ne vous réjouissez pas de la disparition de la taxe d'habitation (TH). Ce que vous croyez ne plus payer vous sera prélevé d'une autre façon, plus insidieuse, et en suivant des méandres que vous serez bien incapables de suivre. Car après tout, vous ne travaillez pas à Bercy, et vous cultivez d'autres centres d'intérêt que les finances publiques. On ne vous en tiendra pas rigueur. La fin de la TH, ce sont donc 20 milliards d'euros, grosso modo, que le gouvernement s'est engagé à compenser intégralement.

La TH crée un lien direct entre le citoyen et l' élu

Admettons qu'il tienne sa promesse : comment va-t-il déguster cette rondelette somme ? Les scénarios sont innombrables et il serait présomptueux d'en décrire un, alors même que cette réforme n'arrivera à son terme qu'en 2023 (en théorie). L'Etat peut réduire ses dépenses, augmenter ses recettes (ou mélanger les deux procédés) pour tenter de présenter un budget digne de ce nom : dans tous les cas, vous serez (sauf à entrer à l'inspection générale des finances) dans l'incapacité de dire ce qu'aura réellement rapporté aux uns et aux autres l'abolition de notre vieille TH.

Injuste, certes, elle l'est, cette taxe d'habitation ne tient que très peu en compte de la capacité contributive du citoyen et s'appuie sur des bases désuètes. On peut lui trouver d'autres défauts mais elle présente un avantage de taille : elle crée un lien direct entre le citoyen et l' élu. Lien que matérialise une feuille d'impôts par foyer avec l'évolution annuelle du taux (que vote la collectivité) et le rappel de la somme acquittée l'année précédente. Que l'établissement de la valeur locative soit complexe, à la limite de l'excentricité bureaucratique, c'est indéniable. Mais le contribuable lambda peut en comprendre une bonne partie : et cela n'est pas neutre. Il peut demander des comptes à son élu (et il le fait) – et signaler son mécontentement dans les urnes, tous les six ans.

~~Sous les dorures du Palais du Luxembourg, s'est tenue lundi 28 octobre, une journée de débats autour de l'idée du [revenu universel](#) qui a réuni une dizaine d'associations. Si cette notion datant de la Renaissance est revenue sur le devant de la scène avec Benoît Hamon qui s'en est fait le porte voix lors de la campagne présidentielle de 2017, c'est aujourd'hui le gouvernement qui s'en empare non sans s'éloigner du concept historique.~~

Annoncé comme un moyen de lutter contre le non-recours et le chômage, [le revenu universel d'activité](#) aurait pour objectif de simplifier l'accès aux minima sociaux actuels en les fusionnant. A minima, cela concernerait les APL, la Prime d'activité et le RSA. Une annonce qui fait craindre le pire aux différents acteurs du secteur social.

Vigilance accrue

« Le glissement sémantique est important. Nommé ce [RUA](#) ainsi est-il pertinent ? Si ce revenu est universel il ne peut pas être à la fois d'activité », attaque d'emblée Jean-François Maruszczak, directeur général d'Emmaüs France qui redoute un moyen de « durcir la politique sociale en France ».

Une inquiétude largement partagée par les bailleurs sociaux qui s'opposent majoritairement à ce que l'ALP soit fondu dans cette prestation sociale unique. « L'APL n'est pas un minima, c'est une allocation et elle doit rester un supplément identifié à part », martèle Lily Colombet, chargée d'étude à la Fondation Abbé Pierre et qui a participé à la concertation institutionnelle organisée par le gouvernement. « Depuis 2017 les attaques contre l'APL se multiplient et nous devons donc rester très vigilants. Nous avons d'abord assisté à la baisse de 5 euros en octobre 2017 pour les étudiants, puis au gel de l'allocation depuis 2018 », reprend-elle en rappelant que « 81% des allocataires APL vivent en dessous du SMIC. »

Automaticité sans conditionnalité

Si l'ensemble des participants semble favorable à l'automatisation du versement des minima sociaux, ils sont aussi unanimes sur l'inconditionnalité de la prestation. « Il ne doit pas y avoir de contrepartie, de condition, il s'agit d'un droit à vivre », revendique à la tribune, Pierre-Edouard Magnan, président du Mouvement national des chômeurs et précaires (MNCP). Pour lui, le RUA, s'il est conditionné – comme le prévoit le gouvernement – pourrait servir d'outil afin de « sortir artificiellement les chômeurs des statistiques. »

« Si on conditionne un revenu universel, il ne l'est plus, ou alors il faut l'appeler revenu résiduel » ironise quant à lui Emmanuel Bodinier, co-fondateur de l'association AequitaZ. Des inquiétudes qui feront certainement l'objet de débats lors de la prochaine phase de concertation institutionnelle qui se clôturera en décembre.

➔ Discrimination : être enceinte ne donne pas un droit à être recrutée

Publié le 01/10/2019 • Par La Gazette • dans : [Actu juridique, France](#)

Même enceinte, une agent peut voir sa candidature à un emploi de sa collectivité rejetée sans que cela ne constitue une mesure discriminatoire.

Employée par une communauté urbaine comme maître-nageur contractuel, la requérante a vu son dernier contrat ne pas être renouvelé. Mais la collectivité cherchant à recruter des maîtres-nageurs titulaires, ou à défaut contractuels, elle a postulé sur ces postes et vu sa candidature rejetée. Estimant que le rejet de sa candidature était en lien avec sa grossesse, l'intéressée a alors saisi le juge administratif afin d'en obtenir l'annulation et la condamnation de la collectivité à réparer le préjudice subi. En première instance, sa demande ayant été rejetée, elle a fait appel du jugement.

Atteinte présumée au principe d'égalité

Certes, la Cour administrative d'appel de Nancy a rappelé l'interdiction de toute discrimination des agents publics notamment en raison de leur grossesse, citant l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983. La cour a aussi indiqué qu'en général, c'est au juge administratif, dans la conduite de la procédure inquisitoire, de demander aux parties de lui fournir tous les éléments d'appréciation de nature à établir sa conviction.

S'il appartient au requérant qui s'estime lésé par une telle mesure de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer une atteinte au principe d'égalité, c'est au défendeur de produire tous ceux permettant d'établir que la décision attaquée repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

La conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si la décision contestée devant lui a été ou non prise pour des motifs entachés de discrimination, se détermine au vu de ces échanges contradictoires. En cas de doute, il lui appartient de compléter ces échanges en ordonnant toute mesure d'instruction utile. Examinant les circonstances de l'espèce, la Cour a constaté que six personnes s'étaient portées candidates aux postes de maîtres-nageurs proposés par la communauté urbaine.

Convoquée à un entretien avec le jury chargé d'examiner ces six candidatures, l'intéressée a reçu un appel de son supérieur hiérarchique direct, quelques minutes avant cet entretien, lui demandant de confirmer sa présence à ce rendez-vous et concluant en indiquant : « c'est pas trop important, puisqu'il en résulte qu'il t'aurait pas pris sur un poste à temps complet puisque tu es enceinte ».

En effet, l'agent n'avait pas confirmé sa présence à cet entretien et le directeur du service des sports, par ailleurs membre du jury de recrutement, avait contacté le supérieur hiérarchique direct de l'intéressée pour savoir si elle serait bien présente. En revanche, le directeur des sports, membre du jury contrairement au supérieur direct de l'agent n'avait pas alors connaissance de l'état de grossesse de l'agent.

En outre, si l'intéressée avait déjà travaillé comme contractuelle pour la communauté urbaine, elle ne bénéficiait pas pour autant d'un droit de priorité par rapport aux cinq autres candidats.

Enfin, il s'avère que les quatre candidats retenus remplissaient la condition de diplôme requise et justifiaient tant d'une expérience en la matière que de nombreux « points forts », alors que le jury a relevé à propos de la requérante, un manque de dynamisme et un manque d'aisance relationnelle.

Ainsi, comme en première instance, le juge en a conclu que l'agent n'avait pas fait l'objet d'une discrimination en raison de son état de grossesse, rappelant que l'administration peut écarter un candidat même enceinte sans que cela ne crée une discrimination.

Références [CAA de Nancy, 23 juillet 2019, req. n°17NC01126.](#)

➡ Intégration dans un cadre d'emploi de niveau comparable - Accord nécessaire de l'agent

Mis en ligne par ID CiTé le 04/11/2019

Les mesures prises à l'égard d'agents publics qui, compte tenu de leurs effets, ne peuvent être regardées comme leur faisant grief, constituent de simples mesures d'ordre intérieur insusceptibles de recours. Il en va ainsi des mesures qui, tout en modifiant leur affectation ou les tâches qu'ils ont à accomplir, ne portent pas atteinte aux droits et prérogatives qu'ils tiennent de leur statut ou à l'exercice de leurs droits et libertés fondamentaux, ni n'emportent perte de responsabilités ou de rémunération. Le recours contre de telles mesures, à moins qu'elles ne traduisent une discrimination, est irrecevable. (...)

L'article 68-1 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit que le fonctionnaire peut être intégré directement dans un cadre d'emplois de niveau comparable à celui de son corps ou cadre d'emplois d'origine, ce niveau étant apprécié au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions prévues par les statuts particuliers et que l'intégration directe est prononcée par l'administration d'accueil, après accord de l'administration d'origine et de l'intéressé, dans les mêmes conditions de classement que celles afférentes au détachement.

L'article 26-1 du décret du 13 janvier 1986 prévoit que l'intégration directe est prononcée par arrêté de l'autorité ayant pouvoir de nomination dans le cadre d'emplois auquel accède le fonctionnaire, après accord de l'autorité administrative d'origine et du fonctionnaire.

En l'espèce, M. E... a demandé au maire de la commune son détachement dans le cadre d'emploi des adjoints techniques territoriaux, pour être affecté auprès des services techniques de la commune. Le maire, par courrier du 26 janvier 2015, a donné son avis favorable à sa demande de détachement dans le cadre d'emploi des adjoints techniques territoriaux.

La commune ne produit aucune pièce de nature à établir que M. E... a donné son accord pour son intégration directe en litige. La seule circonstance que l'arrêté du maire prononçant la suppression de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) mentionne que l'agent a été intégré "à sa demande" dans ce cadre d'emploi n'établit pas le consentement de l'agent à cette intégration directe qu'il conteste. Par suite, l'arrêté en litige portant intégration directe de M. E... dans le cadre d'emploi des adjoints techniques territoriaux méconnaît l'article 68-1 de la loi du 26 janvier 1984 et l'article 26-1 du décret du 13 janvier 1986.

REFERENCES [CAA de MARSEILLE N° 18MA01606 - 2019-09-17](#)