

Contenu

ARTICLE 1 Une complémentaire santé obligatoire en 2026 et inscrite dans les négociations collectives... 2	
Négociation collective sur l'obligation d'adhésion des agents	2
Les contrats collectifs ne font pas consensus	3
ARTICLE 2 Le nouveau tournant bientôt donné à la négociation collective	3
17 thèmes de négociation.....	4
Quelle négociation dans les centres de gestion ?.....	4
La question de la suspension de l'accord	4
Les 17 thèmes de négociation	4
ARTICLE 3 Ordonnance congés payés : le Conseil d'État valide définitivement	6
Le raisonnement du Conseil d'Etat.....	6
Une décision politique ?.....	7
ARTICLE 4 Comment Eric Dupond-Moretti veut mettre en oeuvre la « justice de proximité »	8
Vague annoncée de recrutement dans les tribunaux	9
Approfondir les relations avec les collectivités	9
ARTICLE 5 Jurisprudences :.....	10
Licenciement après trois refus d'emploi : attention à la nature des offres proposées	10
Trois fiches de poste.....	11
Une professeur de flûte n'obtient pas la protection fonctionnelle	12

ARTICLE 1 Une complémentaire santé obligatoire en 2026 et inscrite dans les négociations collectives

Publié le 18/12/2020 • Par LA Gazette • dans : , [Toute l'actu RH](#)



Les débats sur l'ordonnance "protection sociale complémentaire" (PSC) ne sont pas terminés, mais, déjà, une garantie : la participation des employeurs publics sera obligatoire, "au plus tard en 2026" dans les collectivités. Le ministère de la Transformation et de la fonction publique en a fait l'annonce vendredi 18 décembre. La PSC figurera au menu des négociations collectives locales.

C'est au cours de la visioconférence hebdomadaire du jeudi, consacrée à la gestion de la crise sanitaire, qu'Amélie de Montchalin l'a annoncé. La participation obligatoire des employeurs, la prise en compte de l'ensemble des agents (fonctionnaires et contractuels) et du couple santé-prévoyance, étaient déjà actés depuis plusieurs jours. Restait à trancher le niveau de participation et le timing de mise en œuvre. L'échéance de 2024 était connue pour la FPE. La territoriale, par la voix de la coordination des employeurs territoriaux, avait cette semaine défendu l'année 2026. C'est ce qui a été retenu.

Le projet d'ordonnance qui sera soumis au Conseil commun du 18 janvier prochain « permettra notamment de fixer [...] une obligation de prise en charge d'au moins la moitié de la complémentaire santé des agents publics », soit 50 %. L'objectif est bien de mettre fin à l'« inégalité entre secteurs public et privé dans le contexte de crise sanitaire que nous connaissons », justifie le ministère de la Transformation et de la fonction publiques.

Les employeurs territoriaux avaient fait savoir leur souhait de maintenir le double dispositif de convention ou de labellisation. Selon nos informations, les collectivités qui le souhaitent devraient pouvoir conserver le système de labellisation.

NEGOCIATION COLLECTIVE SUR L'OBLIGATION D'ADHESION DES AGENTS

S'agissant de l'obligation ou non d'adhésion des agents aux nouveaux contrats santé, le ministère prévoit de faire figurer dans la future ordonnance la possibilité, « à la suite d'une négociation collective », « de mettre en place des contrats collectifs à adhésion obligatoire ».

Selon le ministère d'Amélie de Montchalin, « ceux-ci permettent une meilleure mutualisation des risques. Dans ce cas, les employeurs publics et leurs agents pourront bénéficier du même régime fiscal et social que celui applicable aux employeurs privés ». Et d'ajouter que « les contrats collectifs constitueront ainsi un nouvel outil pour enrichir l'offre de protection sociale des employeurs publics ».

LES CONTRATS COLLECTIFS NE FONT PAS CONSENSUS

Mais ces contrats collectifs ne font pas consensus. La Fédération des mutuelles de la fonction publique (MFP) a dit craindre, dans son « [plaidoyer pour une réforme ambitieuse](#) » divulgué le 17 décembre, que la mise en place de contrats collectifs n'entraîne, faute d'adaptation, un fossé entre actifs et retraités. Elle s'oppose tout bonnement à l'idée d'une adhésion obligatoire des fonctionnaires en échange de la mise en place de contrats collectifs, même avec une participation conséquente de l'employeur.

Quant aux syndicats, ils sont en mal d'informations sur le contenu du panier de soins envisagé, la phase de transition jusqu'en 2026, et ne voient pas non plus d'un bon œil ces contrats collectifs qui ne prendraient pas en compte des particularités de santé de chaque agent.

Enfin, sur le sujet de la prévoyance, « l'ordonnance permettra une participation de l'employeur à ces contrats » et fixera, « pour les employeurs territoriaux et à leur demande, une participation obligatoire aux contrats de prévoyance ».

L'ordonnance sur la protection sociale complémentaire et celle sur la négociation collective, débattue ce vendredi 18 décembre, seront intimement liées : la complémentaire santé fait partie des 17 prochains thèmes des accords collectifs.

ARTICLE 2 Le nouveau tournant bientôt donné à la négociation collective

Publié le 10/12/2020 • Par [Claire Boulland](#) • dans : [A la Une RH](#), [France](#), [Toute l'actu RH](#)



La négociation collective dans la fonction publique va prendre un nouveau tournant au printemps prochain. Ce ne sont plus sept mais 17 thèmes qui devraient désormais faire l'objet d'accords collectifs. Le projet finalisé sera sur la table du Conseil commun de la fonction publique le 18 décembre prochain. Les modalités d'organisation pour les centres de gestion continuent de laisser sceptiques les syndicats. (...)

17 THEMES DE NEGOCIATION

Actuellement au nombre de sept, les thèmes de négociations devraient passer à 17 (liste en bas d'article). Depuis la dernière réunion, le gouvernement a fait ajouter qu' »au niveau national, les organisations syndicales représentatives de fonctionnaires et les autorités compétentes [auront] qualité pour participer à des négociations sur l'évolution des rémunérations et du pouvoir d'achat des agents publics ».

Un oubli fâcheux qui n'était pas sans rappeler les couacs de l'accord « Parcours professionnels carrières et rémunérations » de 2016. Il avait été décidé de l'appliquer sans accord majoritaire. L'ordonnance prévoit ce type de situation en « confirm[ant] le caractère majoritaire d'un accord ». Cela suppose qu'il ait été signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de fonctionnaires ayant recueilli, à la date de la signature de l'accord, au total au moins 50 % des suffrages exprimés par les agents lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau auquel l'accord est négocié.

QUELLE NEGOCIATION DANS LES CENTRES DE GESTION ?

Pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics ne disposant pas d'un organisme consultatif, il est ajouté par rapport à la précédente version de l'ordonnance que « l'organisme consultatif de référence est le comité social territorial du centre de gestion auquel [sera] rattaché la collectivité territoriale ou l'établissement public ».

LA QUESTION DE LA SUSPENSION DE L'ACCORD

Un décret en Conseil d'État devra préciser les conditions et modalités selon lesquelles un accord peut respectivement : être modifié ; être suspendu par l'employeur, pour une durée maximale ; être dénoncé totalement ou partiellement par l'autorité administrative ou territoriale et les syndicats signataires. (...)

Le gouvernement s'est donné la date limite du 7 mars 2021 pour prendre l'ordonnance. Un bilan de l'application de ses dispositions dans les trois versants de la fonction publique devra être établi par le ministère d'Amélie de Montchalin, au plus tard au 31 décembre 2025.

FOCUS

Les 17 thèmes de négociation

1. Les conditions et l'organisation du travail, notamment l'hygiène, la sécurité et la santé au travail ;
2. Le temps de travail, le télétravail et la qualité de vie au travail ;
3. Les impacts de la numérisation sur l'organisation du travail et sur les conditions de travail ;

4. Les modalités des déplacements domicile-travail ;
5. L'accompagnement social des mesures de réorganisation des services ;
6. La mise en œuvre des actions en faveur de la lutte contre le changement climatique et la préservation des ressources et l'environnement ;
7. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
8. La promotion de l'égalité des chances et la reconnaissance de la diversité ;
9. La prévention des discriminations dans l'accès aux emplois et la gestion des carrières ;
10. L'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap ;
11. Le déroulement des carrières et la promotion professionnelle ;
12. La formation professionnelle et continue ;
13. L'apprentissage ;
14. L'intéressement collectif ;
15. L'action sociale ;
16. La protection sociale complémentaire ;
17. L'évolution des métiers et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

ARTICLE 3 Ordonnance congés payés : le Conseil d'État valide définitivement

Publié le 18/12/2020 • Par [Emmanuel Franck](#) • dans : [Actu juridique](#), [France](#), [Jurisprudence](#), [Jurisprudence RH](#), [Toute l'actu RH](#)



Attaquée à de nombreuses reprises par les syndicats, l'ordonnance imposant aux agents la prise de jours de repos pendant le confinement a été validée sur le fond par le Conseil d'État.

Il était légal d'imposer aux agents de déposer 10 jours de repos lors du confinement du printemps dernier. Ainsi en a décidé le Conseil d'État dans une décision du 16 décembre.

L'[ordonnance du 15 avril 2020](#), dite « ordonnance congés payés », imposait aux agents de l'État et de la territoriale en autorisation spéciale d'absence (ASA) pendant l'état d'urgence sanitaire, de prendre cinq jours de réduction du temps de travail (JRTT) et cinq jours de congés au cours de cette période. Cette ordonnance était prise en application de la loi du 23 mars 2020 d'urgence face la pandémie, dont l'article 11 autorise le gouvernement à légiférer par ordonnances sur divers aspects du droit de la fonction publique.

N'acceptant pas cette obligation faite aux agents de consommer leurs congés alors même qu'ils étaient confinés chez eux, les syndicats n'ont eu de cesse d'attaquer l'ordonnance, en référé – ils ont été déboutés – et sur le fond. La décision du Conseil d'État du 16 décembre est une réponse à une demande d'annulation de l'ordonnance pour excès de pouvoir émanant de la CGT, de la CFDT et de FO.

LE RAISONNEMENT DU CONSEIL D'ETAT

Les juges de la place du Palais-Royal n'ont donc pas suivi les organisations syndicales. Réunis pour l'occasion dans leur formation de jugement la plus solennelle, l'Assemblée du contentieux, ils ont estimé que l'ordonnance est « en particulier justifiée par les besoins de service au cours de la période d'état d'urgence sanitaire et par l'objectif de diminuer le nombre de jours susceptibles d'être pris à la reprise ».

A l'appui de leur demande, les syndicats invoquaient principalement trois arguments :

- L'article 11 de la loi du 23 mars ne portait que sur les JRTT, les forfaits jours et les comptes épargne temps et pas sur les jours de congés annuels, or l'ordonnance impose aussi de déposer des jours de congés annuels.

Le Conseil d'État reconnaît que « ces dispositions excèdent l'étendue de l'habilitation consentie par le législateur », mais il estime que cette circonstance « est sans incidence sur la compétence du Gouvernement pour les adopter ». « Le Conseil d'État estime que la prise de congés payés relève du pouvoir réglementaire classique et qu'il n'était donc même pas nécessaire de prendre une loi d'habilitation », analyse une juriste d'une confédération syndicale.

- L'ordonnance n'a pas été soumise aux différents conseils de la fonction publique, comme l'exige la loi.
Elle n'avait pas à l'être, estime le Conseil d'État, puisque l'article 11 de la loi du 23 mars dispense les projets d'ordonnance de toute consultation obligatoire. « Le Conseil d'État joue sur les deux tableaux : d'un côté, il argue que la prise de congés annuels relève du pouvoir réglementaire, ce qui suppose de soumettre cette disposition aux instances représentatives des agents, de l'autre il s'appuie sur la loi d'habilitation pour justifier que les instances n'avaient pas à être consultées », explique la même juriste, qui y voit « une acrobatie pour sauver l'ordonnance ».
- Il n'était pas nécessaire d'imposer aux agents de prendre cinq jours de RTT, dans la mesure où l'employeur peut toujours refuser des congés dans l'intérêt du service. Pour le Conseil d'État, « l'ordonnance vise à tenir compte des besoins du service au cours de la période d'état d'urgence sanitaire et à diminuer le nombre de jours susceptibles d'être pris à la reprise ». Et cette conciliation entre l'intérêt du service et le droit au repos n'est « manifestement » pas déséquilibrée.

UNE DECISION POLITIQUE ?

Le Conseil d'État constate par ailleurs que l'ordonnance ne modifie pas le nombre de jours de réduction du temps de travail et de congés annuels auxquels ont droit les agents concernés, mais se borne à leur imposer de prendre un congé.

En conséquence, il estime qu'elle ne remet pas en cause le droit des agents au repos et aux loisirs, ni le respect de leur vie privée et de leur liberté personnelle. Il ne retient pas non plus la discrimination indirecte en raison du sexe invoquée au titre de la convention européenne des droits de l'homme.

« L'ordonnance prise par le gouvernement est une décision politique, prise dans le but de récupérer des congés des agents, et n'a rien à voir avec la crise sanitaire », estime Céline Verzeletti, secrétaire nationale de l'Union fédérale des syndicats de l'État CGT. Elle note que, dans le secteur privé, le gouvernement vient de prolonger, par une ordonnance prise le même jour que la décision du Conseil d'État, la possibilité offerte aux employeurs d'imposer des jours de congés à leurs salariés. Elle « espère que le gouvernement ne sera pas tenté de faire de même dans le public ».

RÉFÉRENCES [Décision du 16 décembre 2020, "ordonnance congés payés"](#), req n° 440258, 440289, 440457, Conseil d'Etat

ARTICLE 4 Comment Eric Dupond-Moretti veut mettre en oeuvre la « justice de proximité »

Publié le 17/12/2020 • Par [La Gazetter](#) • dans : [A la Une prévention-sécurité](#),



Pour lutter contre la délinquance du quotidien qui empoisonne la vie des Français, le garde des Sceaux, Eric Dupond-Moretti, prône la mise en œuvre d'une justice de proximité. Objectif affiché : «mettre fin au sentiment d'impunité» et «apporter une réponse judiciaire rapide et au plus près du lieu de commission de l'infraction», explique le ministère de la Justice.

Peu avant son déplacement au tribunal judiciaire de Niort pour en présenter les grandes lignes, le garde des Sceaux avait transmis aux procureurs une circulaire «relative à la mise en œuvre de la justice de proximité».

Ce document, que la Gazette met en ligne, détaille les 350 infractions « de faible et moyenne intensité » qui entrent dans le champ de cette nouvelle justice de proximité : tapages et nuisances sonores, atteintes à la tranquillité publiques (occupation en réunion de hall d'immeubles, intrusion dans des établissements scolaires pour troubler le bon ordre, etc.), injures, dégradations, rodéos motorisés, menaces, violences sans incapacité ou inférieure à 8 jours, contraventions dans les transports publics ou liées à la possession de chiens dangereux, etc.

Pour toutes ces infractions, la chancellerie demande aux procureurs de privilégier les mesures dites d'« alternative aux poursuites » (le travail non rémunéré ou l'interdiction de paraître là, par exemple), des mesures « particulièrement adaptées pour répondre dans des délais rapides à certaines de ces infractions en évitant un procès ».

VAGUE ANNONCEE DE RECRUTEMENT DANS LES TRIBUNAUX

Pour lancer ce vaste chantier, le gouvernement met sur la table 41 millions d'euros et annonce une vague de recrutement dans les tribunaux avec 914 personnes emplois en plus dès 2020 (75% pour la justice pénale et 25% au civil). « Les effectifs vont grimper, en moyenne de 5% hors magistrats, jusqu'à 10% dans certaines juridictions », annonce la chancellerie.

Ces effectifs supplémentaires concernent principalement des renforts de greffe, de juristes assistants, de personnel de service pénitentiaire d'insertion et de probation (Spip) et de protection judiciaire de la jeunesse. Le nombre des délégués du procureur (souvent d'anciens policiers, gendarmes et magistrats) va également doubler, passant de 1000 à 2000. Ces derniers traiteront notamment des contentieux de proximité.

Parce que le ministre de la justice souhaite « une justice au plus proche du justiciable », ces délégués du procureur pourront se déplacer dans les 2000 maisons de justice et du droit, points d'accès au droit et autres juridictions de proximité, et non uniquement dans les 164 tribunaux judiciaires locaux. Une enveloppe de 13 millions d'euros permettra également aux tribunaux d'augmenter les vacations des magistrats à titre temporaire.

APPROFONDIR LES RELATIONS AVEC LES COLLECTIVITES

Cette justice « au plus près du citoyen » se fera, martèle le ministère de la justice, « avec le soutien des collectivités ».

La circulaire consacre un chapitre aux partenaires locaux dont la justice doit plus que jamais se rapprocher : « La justice de proximité impose que les relations institutionnelles soient localement renforcées (...) Devront ainsi être réaffirmés le développement et l'approfondissement des relations partenariales avec les collectivités locales, le tissu associatif et les acteurs de terrain. », indique ce texte.

Une ambition qui résonne avec les conclusions de la récente mission parlementaire sur l'évolution des conseils locaux de sécurité et de prévention de la délinquance.

Les maires sont tout particulièrement concernés. « L'implication de ces derniers dans le traitement global des problématique de sécurité doit être renforcée, poursuit la circulaire. A l'instar des conseils locaux et intercommunaux de prévention de la délinquance, les dispositifs partenariaux doivent être encouragés, tout comme le recours par les maires au prérogatives que la loi leur attribue (le rappel à l'ordre, la transaction, la création de conseils pour les droits et devoirs des familles). La réussite de cette collaboration repose sur la création d'échanges réguliers et la bonne circulation des informations, dans le respect des disposition légales ».

Le garde des sceaux prône également « une meilleure articulation avec les forces de police municipale, dans le cadre des conventions de coordination. Le ministère met ainsi en avant l'expérience menée à

Valenciennes (Nord) où le parquet a « mis en place de manière opportune un groupe de travail ayant abouti à une institutionnalisation des échanges avec les élus ».

Plus largement, « les procureurs devront veiller à associer les acteurs des collectivités locales dans le traitement global des problématiques d'insécurité. Ils s'attacheront à réunir les maires de leur ressort, ou solliciteront d'intervenir lors de l'assemblée générale départementale des maires, afin de leur expliquer leur politique pénale et d'échanger avec eux sur les difficultés auxquelles ils sont confrontés dans leurs communes ». Une disposition déjà sur les rails depuis la loi Engagement et proximité du 27 décembre 2019.

Cette justice de proximité doit s'attacher à apporter une réponse pénale plus efficace « à toutes les formes de violence, notamment les violences urbaines ou celles commises dans les transports ou à l'encontre des élus et des personnels municipaux ».

ARTICLE 5 Jurisprudences :

LICENCIEMENT APRES TROIS REFUS D'EMPLOI : ATTENTION A LA NATURE DES OFFRES PROPOSEES

Publié le 15/12/2020 • Par La Gazette • dans : , [Toute l'actu RH](#)



En envoyant à un agent qui sollicitait sa réintégration après une disponibilité d'office de simples fiches de poste, la commune n'a fait que l'inviter à candidater sur ces offres d'emplois mais n'a formulé aucune proposition d'embauche. Une attitude qui n'a pas plu aux juges de la Cour administrative d'appel de Paris. Explications.

Après quelques mois en disponibilité pour convenances personnelles, une adjointe administrative a demandé à la commune qui l'employait sa réintégration anticipée. Faute de poste disponible, le maire l'a alors placée en position de disponibilité d'office, avant de la licencier. L'intéressée a alors saisi le juge administratif qui en première instance a confirmé la décision de licenciement prise par le maire et rejeté sa demande d'annulation de son licenciement. Elle a fait appel de ce jugement.

Suffit-il d'envoyer à l'agent qui sollicite sa réintégration après une disponibilité de simples fiches de poste pour qu'en cas de refus de ces emplois, il puisse être licencié ?

Trois fiches de poste

La Cour administrative d'appel de Paris a tout d'abord rappelé qu'effectivement, le fonctionnaire territorial bénéficiant d'une disponibilité pour convenances personnelles qui sollicite sa réintégration mais refuse successivement trois offres d'emploi fermes et précises peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire. S'appuyant sur les termes de la loi du 26 janvier 1984 (articles 72 et 97 notamment), elle a aussi indiqué que chacune de ces offres d'emploi doit prendre la forme d'une proposition d'embauche comportant les éléments relatifs à la nature de l'emploi et à la rémunération.

Or, en l'espèce la commune avait adressé à l'intéressé un courrier l'informant de la vacance de trois postes correspondant à son statut. Ce courrier, auquel étaient jointes trois fiches de poste diffusées au personnel communal l'invitait à adresser à la commune un curriculum vitae et une lettre de motivation afin de faciliter l'examen de sa candidature au regard des aptitudes requises pour ces postes par les chefs de service concernés. Le courrier indiquait par ailleurs qu'un entretien avec chacun d'eux serait alors organisé pour apprécier l'adéquation entre son profil de compétences et les exigences des postes à pourvoir, ainsi que ses motivations.

Dans ces conditions, ce courrier adressé à l'agent subordonnait son recrutement à la réalisation de différentes conditions soumises à l'appréciation de la commune et ne constituait donc pas une proposition d'embauche. Ainsi, les offres d'emploi contenues dans ce courrier ne constituaient donc pas pour la Cour, des offres d'emploi fermes et précises, mais seulement une invitation faite à l'intéressée de présenter sa candidature.

En conséquence, le maire ne pouvait considérer qu'elle avait refusé trois offres d'emploi et la licencier à ce titre.

Le jugement rendu en première instance a ainsi été annulé de même que l'arrêté du maire prononçant le licenciement de l'intéressée. Le maire s'est vu contraint de réintégrer l'agent et reconstituer sa carrière. Enfin, la commune a été condamnée à verser à l'agent la somme de deux mille euros en réparation du préjudice moral et des troubles dans ses conditions d'existence subis du fait de ce licenciement illégal.

RÉFÉRENCES [CAA de Paris, 22 septembre 2020, req. n°20PA01571.](#)

UNE PROFESSEUR DE FLUTE N'OBTIENT PAS LA PROTECTION FONCTIONNELLE

Publié le 17/12/2020 • Par La Gazette • dans : [Jurisprudence RH](#),

Une professeur de flûte traversière au sein d'un conservatoire avait sollicité, auprès de la commune, le bénéfice de la protection fonctionnelle dans le cadre d'un litige l'opposant à ses supérieurs hiérarchiques, et de l'indemniser en raison des préjudices subis du fait d'agissements constitutifs de harcèlement moral. Le maire a refusé.

Une professeur de flûte traversière au sein d'un conservatoire avait sollicité, auprès de la commune, le bénéfice de la protection fonctionnelle dans le cadre d'un litige l'opposant à ses supérieurs hiérarchiques, et de l'indemniser en raison des préjudices subis du fait d'agissements constitutifs de harcèlement moral. Le maire a refusé.

La protection fonctionnelle résultant d'un principe général du droit n'est pas applicable aux différends susceptibles de survenir, dans le cadre du service, entre un agent public et l'un de ses supérieurs hiérarchiques. Toutefois, il en va différemment lorsque les actes du supérieur hiérarchique sont, par leur nature ou leur gravité, insusceptibles de se rattacher à l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.

De plus, il appartient à un agent public qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement. Il incombe à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement.

En l'espèce, le compte rendu de son entretien professionnel annuel a fait apparaître que ses aptitudes pédagogiques et artistiques ont été jugées bonnes tout comme ses relations avec ses interlocuteurs en général, mais qu'elle devait améliorer l'attractivité de sa classe de flûte traversière au niveau régional. Or, si la requérante ne saurait être tenue pour seule responsable de la baisse des effectifs de sa classe, le directeur du conservatoire, en lui demandant de participer à l'amélioration de cette attractivité, n'a pas excédé les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique et ne saurait donc justifier la mise en œuvre de la protection fonctionnelle à l'égard de l'intéressée.

Si la requérante ne saurait être tenue pour seule responsable de la baisse des effectifs de sa classe, la circonstance que le directeur du conservatoire lui ait demandé de participer à l'amélioration de cette attractivité n'apparaît pas excéder les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.

RÉFÉRENCES CAA de Nancy, 8 octobre 2020, req. n°19DA00356.