

Contenu

ARTICLE 1	Usure professionnelle et départs retardés, un cocktail explosif	2
	CHIFFRES-CLES	2
	Plus de 1 million d'agents concernés.....	3
	La reconversion, mission impossible ?	4
	Métiers particulièrement exposés.....	4
	Situations dramatiques	4
	La grille indiciaire, un obstacle de taille	5
	« Beaucoup d'agents n'ont pas d'autre choix que de continuer à travailler »	5
	Comment faire en sorte que les agents puissent partir avec un niveau de pension correcte ?	5
	Quitte à subir l'usure professionnelle ?.....	6
	Formations insuffisantes, reconversions difficiles mais obligation de maintien dans l'emploi en cas d'inaptitude physique... Que répond l'Etat à ces contraintes ?.....	6
ARTICLE 2	Formation : la réorganisation régionale du CNFPT est lancée	6
	Aucune « mobilité forcée »	7
	Accessibilité et proximité avec les Inset	8
	Le financement de l'apprentissage ne passe pas	8
Article 2 Bis	L'avis très sévère du Conseil d'État sur la réforme des retraites.....	9
	Le problème des ordonnances	9
ARTICLE 3	Réforme des retraites : dans une tribune, des personnalités plaident pour un référendum	10
	"Que le peuple ait le dernier mot"	11
ARTICLE 4	Informations :	11
	Deuil d'un enfant : une concertation pour quoi faire ?	11
ARTICLE 5	Jurisprudences.....	13
➡	Un agent révoqué parce qu'il volait des pièces de véhicules	13
➡	Des précisions pour les contrôles déontologiques dans la fonction publique	13

ARTICLE 1 Usure professionnelle et départs retardés, un cocktail explosif

Publié le 07/02/2020 • Par La Gazette • dans : [Toute l'actu RH](#)



Le projet de loi de réforme des retraites et la création d'un possible âge pivot ou d'équilibre à 64 ou 65 ans suscitent des craintes parmi les agents territoriaux de catégorie C, mais aussi les DRH, qui devront en gérer les conséquences.

CHIFFRES-CLES

- 61 ans et 4 mois : âge moyen de départ à la retraite pour un agent de la territoriale. Un chiffre qui augmente chaque année de 3 mois en moyenne.
- 60 jours : durée moyenne des arrêts de maladie (toutes absences confondues) chez les plus de 55 ans, soit 2,5 fois plus que chez les moins de 25 ans (24 jours).

Source : Sofaxis, 2019.

« Je travaille dix heures par jour pliée en deux. Je ne sais pas si je vais tenir jusqu'à 65 ans. Ça va être très dur physiquement. Tout ça pour 1 200 euros de pension, c'est franchement décourageant ! » Marie-Ange, agente territoriale spécialisée des écoles maternelles (Atsem) pour une commune de l'Hérault, espérait pouvoir partir à 62 ans.

Les mesures du gouvernement d'Edouard Philippe ont changé la donne pour cette fonctionnaire de 59 ans qui exerce auprès des enfants depuis vingt-neuf ans et devra désormais attendre le 1^{er} janvier 2025 avant de prendre sa retraite. Alors que le projet de réforme des retraites a poussé dans la rue des dizaines de milliers de Français hostiles au nouveau système à points et ses zones d'ombre, les craintes qu'il soulève se cristallisent particulièrement dans les collectivités.

Si, depuis plusieurs années déjà, l'allongement des carrières devient petit à petit la norme pour les agents territoriaux, entraînant notamment une hausse de la moyenne d'âge et une augmentation des arrêts de travail causés par l'usure professionnelle (lire aussi les chiffres ci-dessus), l'instauration probable d'un âge pivot à 64 ans ou d'un âge d'équilibre à 65 ans enfonce encore un peu plus le clou.

Plus de 1 million d'agents concernés

Selon l'étude d'impact rendue publique par le gouvernement fin janvier, la réforme va toucher 60 % des effectifs de la territoriale, soit plus de 1 million d'agents, contre 740 000 fonctionnaires d'Etat et 730 000 hospitaliers.

Bien que le gouvernement tempore sur l'âge de départ pour le moment – du moins jusqu'au terme de la conférence de financement qui s'achèvera fin avril – les conséquences sur les territoriaux, en fin de carrière en particulier, soulèvent de multiples questions. Parmi eux, les catégorie C qui cumulent bas salaires, faibles primes et carrières non complètes sont en première ligne, d'autant qu'ils occupent des postes éprouvant physiquement et psychologiquement.



Une « double peine » à laquelle s'ajoute souvent le sentiment d'un manque de reconnaissance. « En tant qu'Atsem, nous nous chargeons d'assister les enseignants durant la classe, de faire le ménage et d'aider les enfants pendant le repas à la cantine », précise Marie-Ange, qui décrit des journées « bruyantes », souvent « harassantes », qui nécessitent la prise régulière d'anti-inflammatoires pour calmer les douleurs aux genoux, hanches et dos.

Un constat partagé par Martine, une collègue de la même commune. A 56 ans, elle ne saurait dire si ce sont les enfants d'aujourd'hui qui sont plus turbulents ou s'il s'agit simplement de l'usure ressentie après vingt-sept ans passés auprès d'eux dans les cours de récréation et les cantines.

Avant d'entrer dans la fonction publique territoriale, Martine était saisonnière. Puis elle a interrompu durant trois ans son activité pour élever sa fille. Cette carrière hachée, ponctuée de temps non complets, ne lui permettra pas d'atteindre le palier de 1 000 euros de pension par mois. Comparé à son salaire actuel de

1 450 euros, le calcul est rapide : elle prévoit de rester au-delà de ses 65 ans. « Sans l'aspect financier, je me serais mise à 80 % depuis longtemps », admet sans détour Martine, qui souhaite que la pénibilité de son métier soit davantage prise en compte.

La reconversion, mission impossible ?

Un cas loin d'être isolé, d'après Johan Theuret, président de l'Association des DRH des grandes collectivités territoriales : « Actuellement, on voit s'installer un prolongement des carrières au-delà du raisonnable, ce n'est pas possible. Plus on travaille tard, plus on est fragile en matière de santé. Le prix à payer est très lourd pour les agents », dénonce-t-il.

S'il se félicite que la pénibilité des sapeurs-pompiers, policiers municipaux et égoutiers ait été mise en avant, il tient à rappeler que d'autres activités sont exposées aux risques psychiques : métiers des services à la personne (Ehpad, petite enfance), guichet d'accueil... Johan Theuret, qui est aussi directeur général adjoint chargé du pôle « ressources » de la métropole et de la ville de Rennes (43 communes, 6 000 agents, 447 400 hab.), plaide pour « une politique de prévention des risques psychosociaux plus poussée ».

Concernant la reconversion et le reclassement en cas d'inaptitude déclarée, là encore, le bât blesse. Bien que les collectivités se doivent d'assurer le maintien dans l'emploi (lire l'interview ci-dessus), la difficulté de la mise en œuvre décourage certains cadres dirigeants.

« Je gère une grande collectivité et cela fait trois ans que j'essaye de mettre en place l'entretien à mi-carrière pour anticiper les reclassements. Cette procédure est pourtant prévue dans la loi de transformation de la fonction publique d'août 2019. Imaginez la difficulté pour les petites communes », alerte Emmanuel Gros, vice-président du Syndicat national des directeurs généraux des collectivités territoriales et directeur général des services de la ville de Saint-Nazaire (1 400 agents, 70 000 hab., Loire-Atlantique).

Métiers particulièrement exposés

Si aujourd'hui la politique de reclassement semble « à bout de souffle », certains ont pu tout de même en bénéficier, comme Denis. A 62 ans, cet ancien travailleur social a œuvré plus de vingt ans auprès de jeunes délinquants, jusqu'à la rupture. A 45 ans, Denis a fait un burn-out, ou syndrome d'épuisement professionnel.

« Les métiers du social sont particulièrement exposés en ce qui concerne l'usure psychologique. On nous demande une disponibilité affective constante et j'étais arrivé au bout de ce que je pouvais faire. Je ne dormais plus, j'avais un sentiment d'envahissement vis-à-vis des enfants dont je m'occupais et plus assez de distance pour gérer la situation », rembobine Denis, qui ajoute que « le décalage générationnel avec les ados a compliqué encore un peu plus les choses ». Il est catégorique : « Jamais je n'aurai pu tenir jusqu'à l'âge de 67 ans. »

Aujourd'hui technicien informatique pour le département de la Drôme (2 500 agents), il regrette que sa réorientation ou celle de collègues souffrant notamment d'alcoolisme ne soit pas intervenue avant, mais se réjouit « d'avoir été dans une grosse collectivité » où les perspectives sont plus nombreuses.

Situations dramatiques

La hausse du nombre d'agents concernés par des arrêts de maladie de longue durée a, en outre, de lourdes conséquences pour les agents, la collectivité et les usagers. Dans le domaine de la protection de

l'enfance, le remplacement au pied levé des agents en arrêt de maladie par des travailleurs sociaux intérimaires, parfois non diplômés, conduit à des situations dramatiques pour les enfants placés.

Du côté du gouvernement, le calendrier s'accélère. Le projet de loi, qui comporte encore beaucoup d'inconnues, notamment sur le financement, est examiné par les parlementaires depuis le 3 février. Pour Martine, peu importe ce que donneront les arbitrages institutionnels, elle s'est résignée « à serrer les dents. » Les employeurs territoriaux, « qui conservent les agents vieillissants, à l'inverse du secteur privé », fait valoir Johan Theuret, ont, eux, du pain sur la planche.

FOCUS

La grille indiciaire, un obstacle de taille

La question de l'allongement des carrières va de pair avec celle de la réévaluation des grilles indiciaires de la fonction publique territoriale. Pour beaucoup d'acteurs du secteur, la mise en œuvre du dispositif PPCR (parcours professionnels, carrières et rémunérations), qui ne sera achevée qu'en 2021, n'est pas adaptée au contexte actuel. Les agents relevant d'un échelon 10 ou 11 voient leur salaire plafonner jusqu'à la fin de leur carrière qui, elle, s'allonge. Interpellé par les syndicats sur cet épineux sujet, Olivier Dussopt, secrétaire d'Etat auprès du ministre des Comptes publics, a évoqué la possibilité d'un réexamen des grilles lors du rendez-vous salarial prévu à la fin du printemps.

FOCUS

« Beaucoup d'agents n'ont pas d'autre choix que de continuer à travailler »

Patrick Coroyer, président de l'Association nationale des DRH des territoires (ANDRHDT) et DRH de la ville et de la métropole de Nantes (24 communes, 10 000 agents, 634 000 hab.)

Comment faire en sorte que les agents puissent partir avec un niveau de pension correcte ?

Là est toute la question lorsque l'on sait que les régimes indemnitaires, les primes et les heures supplémentaires ne sont pas pris en compte dans le calcul final de leurs pensions. La base de la cotisation doit être revue. Quand les agents découvrent le montant de leur retraite, c'est la douche froide. Beaucoup d'entre eux, particulièrement de catégorie C, n'ont pas d'autre choix que de continuer à travailler.

Quitte à subir l'usure professionnelle ?

L'usure professionnelle et la pénibilité sont des sujets majeurs qui prennent de plus en plus d'ampleur. Qu'il s'agisse des maîtres-nageurs, des animateurs de quartier ou des auxiliaires de soins, ces agents ne peuvent pas faire le même métier pendant quarante ans. On devrait pouvoir les reclasser, mais c'est très compliqué. Il faut anticiper et payer des formations à des agents qui ne changeront de poste que dans dix ou quinze ans. Certaines collectivités rechignent à mettre l'argent sur la table ou n'en ont pas les moyens. Le risque à long terme est de voir se multiplier les arrêts de maladie de longue durée.

Formations insuffisantes, reconversions difficiles mais obligation de maintien dans l'emploi en cas d'inaptitude physique... Que répond l'Etat à ces contraintes ?

Le gouvernement nous oppose la rupture conventionnelle, qui ne correspond pas à la philosophie de la fonction publique. L'Etat demande aux agents de travailler plus longtemps et aux collectivités de réduire leur masse salariale, mais ce sont les caisses de retraites qui vont bénéficier de ce « gain ». En revanche, on ne parle jamais du coût pour les collectivités et les usagers.

ARTICLE 2 Formation : la réorganisation régionale du CNFPT est lancée

Publié le 06/02/2020 • Par La gazette • dans :, [Toute l'actu RH](#)



Réorganisation géographique des délégations régionales du CNFPT

Dans un souci de cohérence avec le découpage des régions administratives, imposé par la loi de transformation de la fonction publique, le nombre des directions régionales du CNFPT passe de 29 à 13 implantations. Une nouvelle cartographie qui ne doit pas

impacter l'offre de formation ni être l'objet d'une mobilité forcée des agents, selon François Deluga, président du Centre national de la fonction publique territoriale.

Le CNFPT fait sa mue et lance sa réorganisation géographique. Prescrit par l'amendement de la sénatrice du Rhône, Catherine Di Falco (apparentée LR) dans le cadre de la [loi de transformation de la fonction publique](#), ce redécoupage souhaité par le législateur fait passer le nombre des sièges régionaux du Centre national de la fonction publique territoriale de 29 à 13.

Dans un souci de rationalisation et de cohérence avec le découpage des nouvelles régions, certaines directions régionales doivent donc disparaître, et certains lieux d'implantation être redéfinis. Une nouvelle répartition approuvée par le comité technique du CNFPT le 17 janvier.



Réorganisation géographique des délégations régionales du CNFPT. Cliquez sur l'image pour l'agrandir.

Aucune « mobilité forcée »

Une carte redessinée et un maillage territorial chamboulé, qui n'est pas vraiment au goût de François Deluga : « Jusque-là nous n'avions pas eu d'obligation de toiletter la carte du CNFPT. Nous avons toujours fonctionné avec une logique de territorialisation. Il a pourtant fallu s'adapter, car certains ne comprenaient

pas qu'il existe un directeur régional Poitou-Charentes, alors que la fusion a créée la Nouvelle Aquitaine », regrette le président du CNFPT, qui conteste par ailleurs l'argument économique avancé pour justifier cette réorganisation : « le gouvernement a cru faire des économies sur des postes de directeurs, mais cela fait bien longtemps que nous n'en avons plus qu'un seul par région. Les économies, il faut les faire en rapprochant les lieux de formation des agents », dénonce-t-il.

Un changement qui n'aura finalement que peu de conséquences sur le fonctionnement ou la masse salariale du CNFPT. Une fois la fin du jeu de chaises musicales induit par la cartographie, l'organisme ne se délestera finalement « que de 3 ou 4 postes » de directeurs.

Accessibilité et proximité avec les Inset

Afin de déterminer les nouveaux sièges des directions régionales, le CNFPT a tenu compte du bassin d'emploi, de l'accessibilité, mais également de la proximité avec un Inset et des institutions territoriales. Résultat, Lille, Pantin, Nancy, Dijon, Lyon, Marseille, Ajaccio, Montpellier, Bordeaux, Orléans, Angers, Rennes et Rouen deviendront les sièges des 13 implantations régionales. Les 5 sièges ultra-marins ne seront, eux, pas impactés. (Voir carte).

« Nous avons plus de 11 000 lieux de formations différents et ce redécoupage ne remet pas en cause notre maillage. Le siège administratif correspondra désormais au siège régional soit, mais ce ne sont pas les sites où les agents sont formés », fait valoir Laurent Trijoulet, chef de cabinet du président du CNFPT.

Hors de question, pour François Deluga, que les équipes du CNFPT paient les pots-cassés de cette « injonction paradoxale » lancée par le gouvernement. « Il n'y aura aucune mobilité forcée de nos agents », rassure François Deluga.

Des évolutions qui inquiètent tout de même les syndicats qui craignent un manque de représentativité de leurs organisations dans les très vastes territoires, comme les régions Nouvelle-Aquitaine ou Occitanie. Des craintes que le président compte tempérer par le biais de la mise en place de plusieurs comités et affirme qu'il « trouvera une solution avant cet été afin d'anticiper le renouvellement des CRO en septembre ».

Le financement de l'apprentissage ne passe pas

La loi de Transformation de la fonction publique oblige désormais le CNFPT et les collectivités, à supporter, à parts égales, le coût de l'apprentissage auparavant pris en charge par les Régions. Avec un coût moyen de 7 000 euros par an et par apprenti, cela représente entre 35 et 50 millions d'euros pour le CNFPT, selon François Deluga, qui doit prélever cette somme sur ses fonds propres.

« Encore une fois, l'existence de la territoriale a échappé à l'Etat. La situation des 14 000 apprentis des collectivités est passé sous les radars de Muriel Pénicaud au moment de la rédaction de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », qui a rectifié le tir en présentant un article à ce sujet dans la loi TFP « , rembobine François Deluga.

Problème : si le texte voté en novembre 2019 devait bel et bien rentrer en vigueur le 1er janvier, il lui manque toujours son texte d'application, qui n'a toujours pas été publié au Journal officiel, faisant

probablement l'objet de tractations entre la rue de Grenelle et Bercy. Et laissant de fait, les collectivités et le CNFPT, dans le flou.

« Le législateur nous donne une nouvelle prérogative, mais pas de solution pour la financer. Il faut que l'on permette aux collectivités de sortir du pacte de Cahors(1), sinon ce n'est pas tenable », dénonce François Deluga, qui rappelle que pour son organisme, ce coût correspond à la formation de 180 000 agents par an.

REFERENCES

- [Réforme de la fonction publique : décryptage de la loi du 6 août 2019](#)
- [Réforme de la fonction publique : quels agents pour quels services publics ?](#)

Article 2 Bis L'avis très sévère du Conseil d'État sur la réforme des retraites

Par Le Figaro avec AFP Publié le 24 janvier 2020 à 19:57, mis à jour le 25 janvier 2020 à 10:33

L'institution estime ne pas avoir le temps de «garantir au mieux la sécurité juridique» de la réforme et déplore des «projections financières lacunaires».

Le Conseil d'État estime ne pas avoir eu le temps de «*garantir au mieux la sécurité juridique*» de la réforme des retraites, selon un avis publié vendredi, l'institution déplorant aussi les «*projections financières lacunaires*» du gouvernement et un recours aux ordonnances qui «*fait perdre la visibilité d'ensemble*».

Saisi le 3 janvier, le Conseil d'État n'a disposé que de trois semaines pour rendre son avis sur les deux projets de loi (organique et ordinaire), que le gouvernement a en outre modifiés à six reprises durant cette période, ce qui «ne l'a pas mis à même de mener sa mission avec la sérénité et les délais de réflexion nécessaires pour garantir au mieux la sécurité juridique de l'examen auquel il a procédé», estime-t-il. Une «situation d'autant plus regrettable» qu'il s'agit d'une réforme «inédite depuis 1945 et destinée à transformer pour les décennies à venir (...) l'une des composantes majeures du contrat social», ajoute la plus haute juridiction administrative française, dans ce document publié sur le site Légifrance.

Un avis sévère, qui n'épargne pas l'étude d'impact accompagnant les deux textes: la première mouture était «insuffisante» et même une fois complétée, «les projections financières restent lacunaires», en particulier sur la hausse de l'âge de départ à la retraite, le taux d'emploi des seniors, les dépenses d'assurance-chômage et celles liées aux minima sociaux.

Le problème des ordonnances

Le Conseil d'État pointe également le choix de recourir à 29 ordonnances, y compris «pour la définition d'éléments structurants du nouveau système de retraite», ce qui «fait perdre la visibilité d'ensemble qui est

nécessaire à l'appréciation des conséquences de la réforme et, partant, de sa constitutionnalité et de sa conventionnalité». Celle portant sur la «conservation à 100% des droits constitués» au moment de la bascule entre le système actuel et le futur «système universel» est jugée «particulièrement cruciale», à tel point «qu'en l'absence d'une telle ordonnance» la réforme «ne s'appliquera pas» aux personnes nées à partir de 1975.

Enfin, l'engagement de revaloriser les enseignants et des chercheurs via des loi de programmation est condamné à disparaître du texte car «ces dispositions constituent une injonction au gouvernement de déposer un projet de loi et sont ainsi contraires à la Constitution».

ARTICLE 3 Réforme des retraites : dans une tribune, des personnalités plaident pour un référendum

Par LEXPRESS.fr avec AFP ,publié le 10/02/2020 à 10:54 ,



Le "niveau de défiance" à l'égard de cette réforme, avec "plus de deux mois de mobilisation" et "une majorité de Français qui demandent toujours le retrait", "pose un problème démocratique majeur", affirment les signataires.

Plus de 140 signataires estiment dans une pétition publiée ce lundi que cette réforme pose "un problème démocratique majeur" après deux mois de mobilisation.

Des responsables associatifs et politiques de gauche, comédiens et réalisateurs, sociologues, syndicalistes et avocats lancent ce lundi une pétition réclamant un référendum sur le retrait de la réforme des retraites, pour "résoudre" le "problème démocratique majeur" qu'elle pose selon eux.

Les plus de 140 signataires déplorent dans leur texte, publié dans le quotidien L'Humanité, qu'à l'Assemblée nationale, où la réforme est examinée en commission, "tout est organisé pour contourner le débat devant la représentation nationale et inciter les parlementaires à voter à l'aveugle, avec le recours programmé à pas moins de 29 ordonnances".

"Que le peuple ait le dernier mot"

Le "niveau de défiance" à l'égard de cette réforme, avec "plus de deux mois de mobilisation" et "une majorité de Français qui demandent toujours le retrait", "pose un problème démocratique majeur", ajoutent les signataires, dont le secrétaire national d'EELV Julien Bayou, le chef de file de La France insoumise Jean-Luc Mélenchon, le premier secrétaire du PS Olivier Faure, le réalisateur Bertrand Tavernier ou encore l'historien et démographe Emmanuel Todd. "À ce stade, seule une consultation populaire permettrait de le résoudre", estiment-ils : "un référendum sur le retrait du projet gouvernemental doit être organisé pour que le peuple ait le dernier mot".

Parmi les autres signataires de la pétition figurent le vice-président de l'Association des maires de France André Laignel, le secrétaire national du PCF Fabien Roussel, le porte-parole de Droit au logement Jean-Baptiste Eyraud, les comédiens Bruno Gaccio et Corinne Masiero, les sociologues Michel Pinçon et Monique Pinçon-Charlot, la porte-parole d'Attac Aurélie Trouvé ou encore le représentant des travailleurs au conseil d'administration de l'Organisation internationale du Travail Bernard Thibault.

ARTICLE 4 Informations :

Deuil d'un enfant : une concertation pour quoi faire ?

SANDRINE FOULON 10/02/2020

Mercredi, la ministre du Travail a entendu les organisations patronales et syndicales sur le congé pour le deuil d'un enfant mineur. Mais a-t-on besoin d'une concertation sur un sujet aussi délicat que celui-là ?

Personne n'est dupe, surtout pas les partenaires sociaux. Quand un sujet, comme le deuil d'un enfant, provoque de grosses vagues d'indignation, il est urgent de prendre la tangente. En général, on lance un groupe de travail, un audit ou une concertation.

En moins de temps qu'il n'en faut pour prendre une ordonnance, les organisations patronales et syndicales ont été conviées mercredi 5 février par la ministre du Travail pour colmater une brèche qu'ils n'ont pas ouverte. A l'origine du désastre, les députés de la majorité ont retoqué la proposition du député centriste Guy Bricout (UDI) d'allonger de 5 à 12 jours le congé accordé aux salariés qui ont perdu un enfant mineur. Les députés en marche ont suivi Muriel Pénicaud qui a estimé que ce congé financé à 100% par les entreprises les pénaliserait.

Sauf que les employeurs n'en demandaient pas tant. Sur twitter, Laurence Parisot l'ancienne présidente du Medef a immédiatement partagé la colère de l'Insoumis François Ruffin et Geoffroy Roux de Bézieux, l'actuel patron des patrons, a demandé que la proposition soit à nouveau votée.

En 2018, selon l'Insee, 4 156 enfants ont perdu la vie avant leurs 18 ans, dont la moitié avant leur premier anniversaire. Il serait indécent de calculer combien la mesure coûterait aux employeurs et les partenaires sociaux, tous sur la même ligne, n'ont pas besoin d'une concertation pour savoir que ça ne pèse pas lourd.

La bonne nouvelle, c'est que le texte qui revient le 3 mars au Sénat sera amélioré.

Emmanuel Macron a demandé que les parlementaires fassent preuve d'humanité, ce sera sûrement le cas. Les partenaires sociaux sont d'accord pour que le congé soit porté à 12 jours minimum, qu'il soit fractionnable, accordé aux salariés du privé, mais aussi aux fonctionnaires et aux indépendants, qu'il puisse concerner des enfants à charge au-delà de 18 ans. Et qu'une aide psychologique soit envisagée pour les parents. La ministre plaide pour que le congé soit pris en charge par la solidarité nationale, via la Sécu.

La compensation votée par la majorité la semaine dernière qui consiste à donner des jours de RTT à une ou à un collègue endeuillé devrait être maintenue. Encore faut-il avoir des jours à donner, surtout dans les plus petites entreprises.

Et tant qu'on y est, il y a des choses à dépoussiérer. Beaucoup de conventions collectives sont bienveillantes mais d'autres prévoient que si le décès intervient pendant les vacances du salarié, les jours de deuil passent à la trappe. Tout ce qui pourra éviter les mesures mesquines sera le bienvenu.

ARTICLE 5 **Jurisprudences**

Un agent révoqué parce qu'il volait des pièces de véhicules

Publié le 06/02/2020 • Par [La Gazette](#) • dans : [Jurisprudence RH](#)

Bas du formulaire

Adjoint technique territorial, un chauffeur au sein du service transport du garage municipal d'une commune a contesté devant le juge sa révocation.

Il lui est reproché de s'être rendu sur son lieu de travail en dehors de son service et s'être emparé, avec la complicité d'un collègue de travail, de pièces provenant d'un véhicule, alors placé en fourrière.

L'utilisation des images des caméras de surveillance de l'atelier afin d'établir la réalité des faits retenus à son encontre ne constitue pas un manquement de la commune à son obligation de loyauté à son égard, alors même que ces images ont été conservées au-delà du délai légal. Elles peuvent donc légalement constituer le fondement de la sanction disciplinaire en cause. En outre, la relaxe de l'agent devant le juge pénal ne lie pas la juridiction administrative. Il lui est également reproché d'avoir déclaré de fausses heures supplémentaires.

Ces faits constituent notamment un manquement grave au devoir de probité et portent atteinte à l'image de la collectivité. Compte tenu du caractère fautif de ces faits et de leur particulière gravité, la sanction de révocation contestée n'est pas disproportionnée.

REFERENCES [CAA de Marseille, 5 décembre 2019, req. n°19MA02446.](#)

Des précisions pour les contrôles déontologiques dans la fonction publique

Publié le 07/02/2020 • Par [La gazette](#) • dans : [TO parus au JO](#)

Un nouvel arrêté précise les pièces que doit contenir le dossier de saisine à l'autorité hiérarchique de l'agent qui souhaite exercer une activité privée lucrative.

Ce texte revient également sur les pièces que doit contenir le dossier de saisine de la HATVP par l'autorité hiérarchique dans un tel cas.

REFERENCES [Arrêté du 4 février 2020, JO du 7 février](#)