

#3 | JUIN 2022 | N° 00-B-ACTU3

Actualité juridique

*Bulletin bimestriel d'information juridique
du Centre de gestion de la Mayenne*

www.cdg53.fr

Contact : Maxime JULIENNE - juriste@cdg53.fr



Edito



Cette année 2022 est une année où s'exprime pleinement la démocratie qui est le ciment de notre civilisation.

C'est ainsi que l'ensemble des agents publics mayennais va être amené à désigner ses représentants au sein des différentes instances consultatives et paritaires de la fonction publique territoriale.

Le Centre de gestion a la lourde tâche d'organiser ces élections professionnelles pour le compte d'une majeure partie des employeurs publics mayennais, ce qui recoupe pas moins de 4 000 électeurs tous scrutins confondus. Il s'agit là d'une mission exigeante pour le Centre. A cet égard, il a été fait le choix par le Conseil d'administration de recourir au vote électronique par internet afin que chaque agent territorial, lorsqu'il le souhaite et d'où il se situe, puisse exprimer son choix et désigner de façon personnelle, libre et anonyme ses représentants. La sécurité, la confidentialité et l'accessibilité sont les maîtres mots du système de vote électronique que nous avons retenu qui, je l'espère, répondra aux attentes de chacun.

Olivier RICHEFOU, Président

Sommaire

Les textes à ne surtout pas manquer.....	p 1
Un œil sur la jurisprudence récente.....	p 2
L'organisation des élections professionnelles de 2022.....	p 6
Le recrutement de ressortissants ukrainiens.....	p 9
Les dates à retenir.....	p 9

Les textes à ne surtout pas manquer



Protection sociale complémentaire dans la FPT (décret n° 2022-581 du 20 avril 2022)

Hausse du **minimum de traitement** au 1er mai 2022 (décret n° 2022-586 du 20 avril 2022)

Reclassement des fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions (décret n° 2022-626 du 22 avril 2022)

Revalorisation de certains agents paramédicaux et professionnels de la filière socio-éducative de la FPT (décret n° 2022-728 du 28 avril 2022)



Licenciement pour insuffisance professionnelle - Une attitude désobligeante et irrespectueuse d'un agent public envers ses collègues et sa hiérarchie ainsi qu'une difficulté à respecter les consignes et à rendre compte de ses activités révèlent une inaptitude pouvant justifier un licenciement pour insuffisance professionnelle.

CAA de NANTES, 25 mars 2022, n°21NT00533

COMMENTAIRE - On retrouve dans cette affaire le mode opératoire classique pour constater une **insuffisance professionnelle** dans la fonction publique (CE, 1er juin 2016, n°392621) :

1

l'employeur public doit se fonder sur des **éléments objectifs** et matériellement **établis**

2

ces faits doivent révéler l'inaptitude de l'agent à **exercer normalement les fonctions correspondant à son grade** ou pour lesquelles il a été engagé

3

ces faits doivent être constatés sur une **période suffisante** et ne doivent pas constituer une simple carence ponctuelle dans l'exercice des fonctions

A cet égard, le Conseil d'Etat a pu considérer que :

- le manque de diligence et de rigueur dans l'exécution du travail,
- ainsi qu'une inaptitude à exercer les tâches professionnelles confiées,
- auquel s'ajoute un absentéisme important,
- et des difficultés relationnelles dans les équipes au sein desquelles l'agent est affecté,

➔ étaient des faits de nature à révéler une insuffisance professionnelle (CE, 17 mars 2004, n°205436).

Au contraire, une inaptitude de l'agent à exercer des fonctions ne correspondant pas à son grade ne peut pas fonder un licenciement pour insuffisance professionnelle (CE, 9 juin 2020, n° 425620). En effet, il ne peut être reproché à l'agent de ne pas être en capacité de remplir les missions qu'il n'a pas vocation à exercer, de par son cadre d'emplois d'appartenance.

Dans le même sens, s'il appartient à l'autorité territoriale de démontrer l'insuffisance professionnelle de son agent par des éléments précis et étayés, l'exposé de faits matériellement établis mais insuffisamment graves ne peuvent pas justifier le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent avant même le terme de sa période d'essai (CAA de BORDEAUX, 2 novembre 2021, n° 19BX01917).

Enfin, relevons que lors de son contrôle normal de la situation, le juge s'attache également à examiner les actions entreprises par l'employeur pour mettre son agent en capacité de remplir ses missions correspondant à son grade (formation, tutorat, accompagnement, etc.) et prévenir toute survenance d'une insuffisance.



Activité accessoire non autorisée - L'employeur public est fondé à récupérer les sommes perçues par son agent public au titre des activités accessoires interdites (exercées sans autorisation), sans que cela ne constitue un enrichissement sans cause de la collectivité, ni ne s'applique la prescription biennale.

La circonstance que l'agent public ait bénéficié par le passé d'un accord verbal de son ancien employeur ne vaut pas accord de son nouvel employeur, en l'absence de demande écrite de l'agent à son nouvel employeur conforme aux exigences réglementaires en matière d'exercice d'une activité à caractère accessoire.

CAA de NANCY, 30 mars 2022, n°20NC00507

COMMENTAIRE - De l'importance d'une **demande préalable et écrite** à tout exercice d'une activité à caractère accessoire (art L123-7 du code général de la fonction publique - CGFP), sans quoi l'employeur public peut récupérer les sommes perçues sans autorisation puisqu'on le rappelle :

"L'agent public [doit] consacrer[r] l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées." (art L121-3 du CGFP).

Il en résulte également que lorsque l'exercice sans autorisation d'une activité accessoire lucrative est établi par l'employeur public, cette situation est de nature à justifier une **sanction disciplinaire**.

En effet, ce comportement de l'agent constitue un manquement à l'obligation de se consacrer pleinement à ses fonctions et à son obligation de servir (CAA de VERSAILLES, 30 décembre 2020, n°18VE03274 ; CAA de BORDEAUX, 13 décembre 2021, n°19BX02645).

Cette sanction disciplinaire doit néanmoins être **proportionnée** à la gravité de la faute commise, le juge exerçant un contrôle normal de la proportionnalité de la sanction à la faute, au regard des faits en cause (CE, 13 novembre 2013, n°347704).

Conflit d'intérêts / sanction disproportionnée - si les faits caractérisant une situation de conflit d'intérêts sont constitutifs d'une faute passible d'une sanction disciplinaire (manquement aux obligations de servir, de loyauté et de probité), il appartient au juge administratif de rechercher si la sanction retenue contre l'agent est proportionnée à la gravité des fautes reprochées.

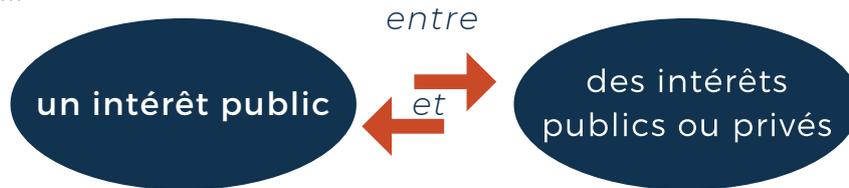
CAA de BORDEAUX, 4 avril 2022, n°19BX03790

COMMENTAIRE - On rappellera que l'agent public :

" [doit] veiller[r] à prévenir ou à faire cesser immédiatement les situations de conflit d'intérêts, que celles-ci apparaissent dans le cadre de ses fonctions ou lors d'un cumul d'emploi ou d'activité." (art L121-4 du CGFP)



Constitue un conflit d'intérêts au sens de l'article L121-5 du CGFP une **situation d'interférence**...



...de nature à **influencer** ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif des fonctions de l'agent public.

L'agent public qui se trouve en situation de conflit d'intérêts commet un manquement grave à son obligation de probité et peut ainsi faire l'objet d'une **procédure disciplinaire** engagée par son employeur conduisant à une sanction. Comme toute sanction disciplinaire, celle-ci doit être proportionnée à la gravité de la faute commise.

Cet agent public, lorsqu'il est en charge d'une mission de service public et se trouve en situation de conflit d'intérêts, peut également faire l'objet de **poursuites pénales**. Cette infraction pénale est punie de cinq ans d'emprisonnement et d'une amende de 500 000 euros (art 432-12 du code pénal).

On relèvera que la procédure disciplinaire et les poursuites pénales sont indépendantes l'une des autres :

- lorsque des poursuites pénales sont engagées contre l'agent public, l'autorité territoriale est libre d'engager ou non une procédure disciplinaire
- la décision du juge pénal ne contraint par l'autorité territoriale à prendre une décision de sanction dans un sens donné contre son agent public
- le juge pénal n'est pas lié par la décision de l'employeur de sanctionner ou non l'agent public

Néanmoins, des faits matériellement établis par le juge pénal peuvent alimenter la procédure disciplinaire diligentée par l'employeur.

En outre, la sanction pénale peut avoir des effets sur la situation de l'agent public et son maintien ou non en fonction, s'il n'a pas déjà été suspendu par son employeur. A cet effet, la condamnation pénale peut conduire à ce que l'intéressé ne réunisse plus les conditions permettant d'avoir la qualité d'agent public : déchéance des droits civiques, inscription d'une condamnation au bulletin n°2 du casier judiciaire incompatible avec les fonctions exercées, etc. Dans ce cas de figure, la révocation ou le licenciement peuvent être engagés par l'employeur .

Véhémence et malveillance / exclusion temporaire - un agent public ayant un comportement véhément et tenant des propos malveillants peut faire l'objet d'une exclusion temporaire.

CAA de VERSAILLES, 10 novembre 2021, n°19VE02414



Des faits matériellement établis, à savoir :

- le non-respect des horaires et des consignes de travail,
- le cumul d'une activité privée lucrative pendant la période de stage d'un an avant titularisation,
- la dénonciation véhémement, malveillante et sans fondement de la probité et des compétences des supérieurs hiérarchiques dans différentes correspondances dont certaines faites notamment au nom d'une organisation syndicale,
- et le comportement virulent ainsi que les propos malveillants envers les supérieurs hiérarchiques lors d'une réunion en présence du DGS,

➔ ...constituent un comportement gravement fautif de l'agent public et justifient une sanction disciplinaire du 3ème groupe, à savoir une exclusion temporaire de fonctions de deux mois.

RIFSEEP - le principe de parité interdit aux collectivités territoriales de prévoir le maintien de l'IFSE aux agents territoriaux en CLM ou CLD.

CAA de NANTES, 12 avril 2022, n°21NT02956

Rappel des faits :

- Une commune sarthoise a pris une délibération en avril 2021 instaurant le RIFSEEP. Cette délibération prévoyait le maintien de l'IFSE et du CIA aux agents placés en congés de longue maladie (CLM) et de longue durée (CLD).
- Estimant qu'elle portait atteinte au principe de parité entre fonctions publiques, le Préfet de la Sarthe a déféré cette délibération au TA de Nantes en vue d'en obtenir la suspension. Le juge des référés nantais a fait droit à cette demande de suspension.
- La commune a ensuite saisi la CAA de Nantes en vue de faire annuler cette ordonnance et obtenir le rétablissement de sa délibération sur le RIFSEEP.

Faisant référence à la jurisprudence récente du Conseil d'Etat du 22 novembre 2021 (n°448779), la CAA de Nantes reprend dans un considérant de principe :

« qu'il revient à l'organe délibérant de chaque collectivité territoriale ou établissement public local de fixer lui-même la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités bénéficiant aux fonctionnaires de la collectivité ou de l'établissement public, sans que le régime ainsi institué puisse être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat d'un grade et d'un corps équivalents au grade et au cadre d'emplois de ces fonctionnaires territoriaux et sans que la collectivité ou l'établissement public soit tenu de faire bénéficier ses fonctionnaires de régimes indemnitaires identiques à ceux des fonctionnaires de l'Etat. »

La CAA de Nantes retient que le régime indemnitaire fixé par la commune sarthoise se distingue du régime applicable aux fonctionnaires de l'Etat en ce qu'il prévoit, **de façon plus favorable**, le maintien de plein droit de l'IFSE et du CIA institués au profit des agents territoriaux de cette commune en cas de CLM ou CLD.

Dès lors, **cette délibération plus favorable de cette commune sarthoise méconnaît le principe de parité entre fonctions publiques**. C'est ainsi que le juge des référés a pu suspendre l'exécution de cette délibération sans que cette suspension ne porte atteinte aux principes constitutionnels d'égalité et de libre administration des collectivités territoriales.

L'organisation des élections professionnelles de 2022

1 Que sont ces élections ?

Les agents publics sont appelés à élire entre le **1er et le 8 décembre 2022** leurs futurs représentants au sein des instances de consultation (CAP/CCP, et CST), pour un mandat de 4 ans.

Elles sont composées de façon paritaire :

- d'employeurs territoriaux (désignés)
- de représentants des agents publics (élus par les agents territoriaux)

Les CAP & la CCP

- elles sont compétentes sur les questions d'ordre individuel complexes concernant les agents publics
- elles formulent des avis préalables à certaines décisions des autorités territoriales (sanctions, etc.)

2 Quelles sont les attributions des CAP & CCP ?

3 Quelles sont les attributions du CST ?

Le CST (ex comité technique)

- il est compétent sur les questions collectives et organisationnelles, ainsi qu'en matière d'hygiène et de sécurité
- il émet des avis préalables sur les délibérations (temps de travail, etc.)

Le CDG de la Mayenne organise les élections professionnelles



des CAP/CCP départementales des collectivités et établissements affiliés **de moins de 350 agents**



du CST des collectivités et établissements **de moins de 50 agents** (CST placé auprès du CDG)

4 Qui organise ces élections ?

L'organisation des élections professionnelles de 2022

5 Combien de sièges sont à pourvoir en décembre prochain ?

3 297 agents déclarés ayant la qualité d'électeur →

CAP

A : 4 sièges à pourvoir
B : 6 sièges à pourvoir
C : 8 sièges à pourvoir

881 agents déclarés ayant la qualité d'électeur →

CCP unique

7 sièges à pourvoir

2 010 agents déclarés ayant la qualité d'électeur →

CST

7 sièges à pourvoir

Le CDG a décidé de recourir au vote électronique par internet.

Les électeurs auront ainsi la possibilité de voter par internet :

- sur tous supports électroniques : PC, tablette, téléphone mobile
- 24h/24 entre le 1er et le 8 décembre 2022, depuis leur domicile ou sur leur lieu de travail

6 De quelle manière les électeurs vont-ils pouvoir voter ?

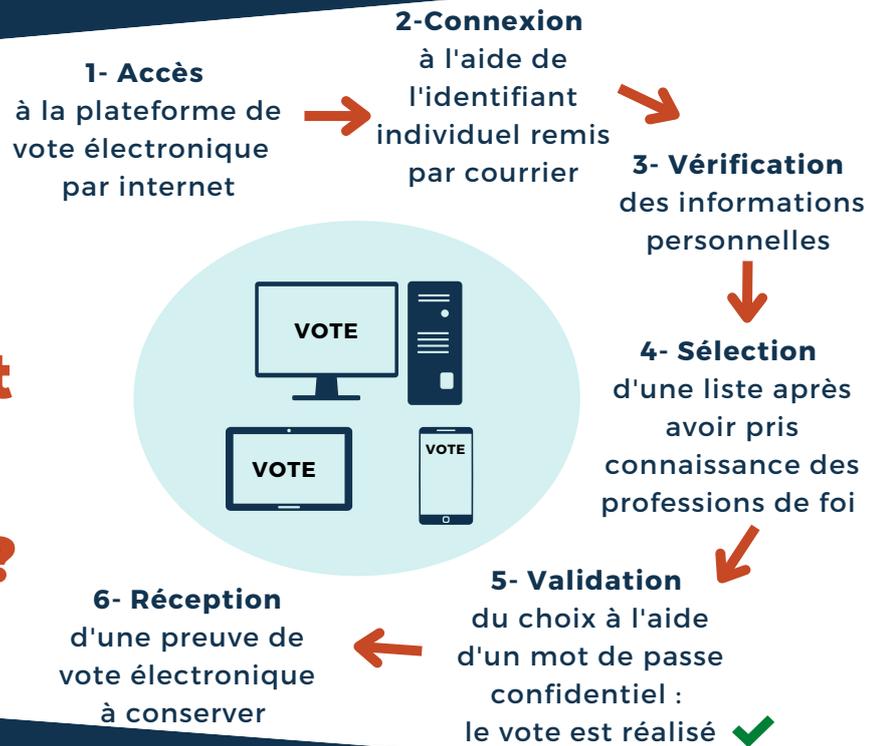
Le système de vote électronique retenu par le CDG est une solution fiable et sécurisée. Il respecte les principes fondamentaux des opérations électorales.



7 Le vote par internet est-il sécurisé ?

L'organisation des élections professionnelles de 2022

8 Comment se déroule concrètement un vote électronique ?



En cas de difficultés pour voter par internet, l'électeur a la possibilité de recourir :

- à l'assistance d'un autre électeur
- à un centre d'assistance téléphonique disponible durant toute la durée du vote, 24h/24

9 L'électeur peut-il être aidé pour voter par internet ?

10 A quel moment les résultats seront-ils connus ?

Les résultats des élections professionnelles 2022 seront proclamés le 8 décembre au soir après la clôture des différents scrutins.

Pour toute interrogation sur l'organisation de ces élections, vous pouvez contacter le Centre de gestion de la Mayenne à l'adresse suivante :

elections@cdg53.fr



En tant qu'employeur public local, puis-je recruter un ressortissant ukrainien arrivé récemment en France ?

RAPPEL :

- Pour être fonctionnaire titulaire en France, il est nécessaire de disposer de la **nationalité française** (art L321-1, 1° du CGFP).
- Cet accès au statut est élargi aux ressortissants des Etats membres de l'Union européenne (UE), d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen (EEE), de la Principauté d'Andorre ou d'un Etat pour lequel un accord ou une convention en vigueur l'a prévu (art L321-2 du CGFP).



Or, l'Ukraine n'est pas membre de l'UE, ni de l'EEE, ni n'a signé d'accord ou de convention avec la France s'agissant de l'accès à la fonction publique française de ses ressortissants. **Il en résulte qu'un ressortissant ukrainien ne peut pas accéder à la fonction publique française en qualité d'agent public titulaire.**

Néanmoins, **un ressortissant ukrainien peut accéder à la fonction publique française en qualité d'agent public contractuel.**

L'embauche d'un contractuel ukrainien ne peut s'effectuer que dans le respect des conditions de recrutement des agents contractuels (art 2 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

Nationalité : il doit être en situation régulière vis-à-vis des lois régissant l'immigration en France (droit au séjour, droit d'asile, etc.)

Droits civiques : il ne doit pas avoir fait l'objet d'une interdiction de tout ou partie de ses droits civiques

Condamnations : il ne doit pas avoir fait l'objet d'une condamnation en France, incompatible avec l'exercice des fonctions publiques auxquelles il candidate

Service national : il doit être en situation régulière au regard du code du service national en Ukraine

Aptitude physique : un médecin agréé doit le déclarer apte physiquement à exercer les fonctions

Les ressortissants ukrainiens qui résidaient en Ukraine avant le 24 février 2022 se voient accorder la protection temporaire ce qui leur ouvre un droit au séjour en France (remise d'une autorisation provisoire de séjour) ainsi qu'un droit d'accès au marché du travail français.

VIGILANCE : un agent public contractuel de nationalité ukrainienne ne peut en aucun cas exercer des fonctions dont les attributions ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté, soit comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique (art 2-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988). Il s'agit principalement des fonctions qualifiées de régaliennes (sécurité, état civil, etc.).

Les dates à retenir



8 septembre
de 8h30 à 11h00

sur site et en
visioconférence

Matinales



13 sept. de 14h à 15h
15 sept. de 9h à 10h
20 sept. de 14h à 15h

en visioconférence



21 juin 2022
de 10h00 à 11h00

Thème : l'organisation des
élections professionnelles

en visioconférence



Prochaine
édition : août
2022