GUIDER & ACCOMPAGNER

N°6 | DÉCEMBRE 2022 | N° 00-B-ACTU6

ACTUALITÉ JURIDIQUE

BULLETIN MENSUEL

d'information juridique

du Centre de gestion de la Mayenne

www.cdg53.fr

Contact : Maxime JULIENNE - juriste@cdg53.fr

Tous droits réservés

SOMMAIRE

p 3 et 4 - Actu du service juridique

p 5 et 6 - Les textes normatifs

p 7 - Les réponses ministérielles

p 8 - Les rapports et études

p 9 à 17 - Les décisions de justice

p 18 et 19 - La lutte contre les conflits d'intérêts

p 20 à 22 - Le service juridique vous répond

p 23 - Agenda

ACTU DU SERVICE juridique

ÉDITO

Après une année d'existence, le bulletin d'information juridique du CDG fait peau neuve :

- une nouvelle présentation
- une nouvelle fréquence de publication : mensuelle à compter de janvier 2023
- un œil toujours rivé sur la jurisprudence administrative mais qui lorgne dorénavant du côté de la justice pénale
- des réponses à des difficultés RH concrètes que rencontrent les employeurs publics mayennais

Ces évolutions accompagnent les changements que connaît le service juridique qui va prochainement devenir un pôle à part entière chargé de la sécurisation juridique et de l'expertise RH au bénéfice des collectivités et établissements affiliés.

Les mots d'ordre restent les mêmes :

- sécuriser, guider et accompagner
- être disponible, réactif et en proximité
- s'évaluer pour améliorer en continu la qualité du service rendu

Les supports vont s'enrichir. En complément du **Club RH**, des **Matinales RH**, des **webinaires thématiques**, des **brèves juridiques,** des **Mémos** et du présent **bulletin**, le futur pôle sécurisation juridique et expertise RH développera également des capsules vidéo pour toujours mieux transmettre ce qui fait l'actualité du droit de la fonction publique et répondre à vos multiples interrogations.

Maxime JULIENNE

ACTU DU SERVICE juridique

PRÉVENTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Le 21 novembre dernier, le CDG de la Mayenne a répondu présent à l'invitation du Préfet de la Mayenne pour échanger avec M. MIGAUD, Président de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP), sur la lutte contre les conflits d'intérêts.

Ce fut l'occasion de rappeler les obligations déontologiques s'imposant aux agents publics dans le cadre et en dehors de l'exercice de leurs fonctions et de faire un focus particulier sur le rôle fondamental du référent déontologue

crédits photo : Préfet 53 - twitter

LES TEXTES NORMATIFS

LANCEURS D'ALERTE

Le décret n°2022-1284 du 3 octobre 2022 fixe les modalités suivant lesquelles sont établies les procédures internes de recueil et de traitement des signalements des lanceurs d'alerte.

Retrouvez notre Mémo sur le site internet du CDG : www.cdg53.fr

COMPENSATION DE LA HAUSSE DU POINT D 'INDICE

L'article 14 de la loi de finances rectificatives pour l'année 2022 a mis en place une dotation spéciale en faveur des communes et de leurs groupements, dont l'objet est de compenser l'augmentation de la rémunération des personnels, consécutive à la hausse du point d'indice de la fonction publique de juillet 2022. Le décret n° 2022-1314 du 13 octobre 2022 précise les modalités de calcul et de versement de cette dotation.

Sont concernés les communes et leurs groupements dont :

1. l'épargne brute au 31 décembre 2021 représentait moins de 22 % de leurs recettes réelles de fonctionnement
2. l'épargne brute a enregistré en 2022 une baisse de plus de 25 %, notamment du fait de la hausse du point d'indice

LES TEXTES NORMATIFS

PRIME DE RESPONSABILITÉ DES EMPLOIS ADMINISTRATIFS DE DIRECTION

Le décret n°2022-1362 prévoit la possibilité d'attribuer la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction en complément des autres primes et indemnités liées aux fonctions, aux sujétions, à l'expertise et à l'engagement professionnel.

HAUSSE DE 15% DE L'ALLOCATION FORFAITAIRE DE TÉLÉTRAVAIL AU BÉNÉFICE DES AGENTS PUBLICS

L'arrêté du 23 novembre 2022 modifie l'arrêté du 26 août 2021 qui a été pris pour l'application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats.

Il prévoit une augmentation de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics à compter du 1er janvier 2023 pour les jours de télétravail réalisés à partir de cette date :

- le montant du "forfait télétravail" est fixé à 2,88 euros par journée de télétravail effectuée (au lieu de 2,50 euros)
- dans la limite de 253,44 euros par an (au lieu de 220 euros)

LES RÉPONSES MINISTÉRIELLES

Revalorisation de la profession de secrétaire de mairie

"Compte tenu de la très grande hétérogénéité des situations des agents exerçant ces fonctions [de secrétaire de mairie], tant en raison du cadre d'emplois dont ils relèvent que du niveau de responsabilité des fonctions qu'ils exercent, la création d'un cadre d'emplois spécifique n'est pas une solution identifiée pour répondre aux difficultés d'attractivité du métier de secrétaire de mairie."

Question écrite Sénat n° 2275 - JO 20 octobre 2022

Conditions de travail des ATSEM

"Les missions des ATSEM (...) ne sauraient toutefois se confondre avec celles des accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) fixées à l'article 1er du décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des AESH, agents de l'Éducation nationale recrutés et formés à cet effet."

Question écrite AN n° 473 - JO 20 septembre 2022

LES RAPPORTS ET ÉTUDES

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (DGAFP - novembre 2022)

Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (DGAFP - octobre 2022)

Agents publics : les risques d'atteintes à la probité concernant les cadeaux et invitations (Guide de l'Agence Française Anticorruption, septembre 2022)

Statut de l'élu(e) local(e) (Association des Maires de France - MAJ novembre 2022)

Le télétravail dans la fonction publique après la crise sanitaire (Cour des comptes, 23 novembre 2022)

Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique - Guide des outils statutaires et disciplinaires (DGAFP - novembre 2022)

LES DÉCISIONS DE JUSTICE

RECRUTEMENT

VACATAIRE - Les vacations irrégulières peuvent être requalifiées en CDD et faire naître un droit à réparation du préjudice subi par le vacataire.

Le vacataire qui occupe un emploi répondant à un besoin permanent doit être considéré comme un agent non titulaire de la fonction publique territoriale recruté sur un emploi permanent. Dans ce cas, il y a requalification de la vacation en CDD de droit public (décret n°88-145).

A noter : l'agent qui voit sa situation de vacataire requalifiée en relation contractuelle dispose d'un droit à réparation des préjudices directement liés à l'illégalité de son recrutement en vacation.

CAA de MARSEILLE, 2ème chambre, 6 octobre 2022, 21MA03221, Inédit au recueil Lebon

LIMITE D'AGE - Une collectivité territoriale ne peut procéder au recrutement ou au maintien en fonctions d'un agent contractuel au-delà de la limite d'âge applicable à l'intéressé.

Conséquences :

- Le contrat de recrutement d'un agent ayant atteint la limite d'âge ne peut pas faire naître de droits à son profit et doit être déclaré nul et non avenu.
- Les décisions administratives individuelles prises en méconnaissance de cette règle de limite d'âge sont entachées d'un vice qui doit les faire regarder comme nulles et non avenues et ne sauraient, en conséquence, faire naître aucun droit au profit des intéressés déjà en fonction.

CAA de LYON, 3ème chambre, 14 septembre , 20LY00410, Inédit au recueil Lebon

LES DÉCISIONS DE JUSTICE

ACCIDENT DE SERVICE

QUALIFICATION - Pas de qualification en accident de service en l'absence d'évènement soudain et violent.

En l'occurrence, les effets négatifs sur la santé psychique d'un agent public provoqués par un entretien au cours duquel ce dernier s'est vu notifier une décision de suspension de 4 mois (accompagnée d'une saisine du conseil de discipline) ne permettent pas la qualification en accident de service, dès lors qu'au cours de l'entretien en cause, par lequel il a été communiqué à l'agent des informations en elles-mêmes pénibles à entendre relatives aux circonstances de sa suspension de fonction, le supérieur hiérarchique n'a pas fait montre d'un comportement ou de propos excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.

CAA de NANTES, 3ème chambre, 16 septembre 2022, 21NT03610, Inédit au recueil Lebon

RÉMUNÉRATION

RETENUE SUR TRAITEMENT - Par principe, une décision par laquelle une autorité administrative procède à une retenue sur traitement pour absence de service fait lors de la liquidation de la paie de l'agent public constitue une mesure purement comptable et n'a pas à être motivée. Néanmoins, la décision procédant à une retenue sur traitement pour absence de service fait doit être motivée, lorsqu'elle révèle par elle-même un refus opposé à une demande tendant à la reconnaissance d'un droit à rémunération malgré l'absence de service fait.

CAA de NANTES, 3ème chambre, 30 septembre 2022, 21NT02913, Inédit au recueil Lebon

LES DÉCISIONS DE JUSTICE

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

NOTATION - Un fonctionnaire n'a pas de droit acquis à sa notation d'une année sur l'autre.

Le juge administratif rappelle que :

- la notation d'un fonctionnaire, qui n'est pas une sanction, est fixée uniquement au regard de sa valeur professionnelle
- les notations obtenues d'une année sur l'autre, qui constituent une évaluation des qualités de l'agent au cours d'une période déterminée, sont sans lien entre elles

Aussi, un fonctionnaire n'a pas de droit acquis à sa notation d'une année sur l'autre. Dès lors, ce dernier ne peut utilement se prévaloir, pour contester sa notation, de la circonstance que ses notations antérieures et ultérieures étaient supérieures à celle contestée.

Tribunal administratif de Nantes, 3ème Chambre, 27 septembre 2022, 1903607

CONGÉS ANNUELS

INDEMNISATION - Les congés annuels non pris et reportés du fait de la maladie peuvent être indemnisés au moment où cesse la relation de travail, sous réserve que ladite cessation soit intervenue au cours de la période de report autorisée de 15 mois, sans toutefois que l'agent n'ait à présenter formellement une demande d'indemnisation desdits CA non pris au cours de ce délai.

CAA de MARSEILLE, 5ème chambre, 17 octobre 2022, 20MA01949

LES DÉCISIONS DE JUSTICE

DISCIPLINE

EXCLUSION TEMPORAIRE - Des manquements répétés et un passif disciplinaire conséquent peuvent justifier une exclusion temporaire de fonctions d'un an dont six mois avec sursis.

Par un arrêt du 9 novembre 2022, la CAA de Paris considère que la maire de Paris était fondée à exclure temporairement de ses fonctions une aide cuisinière en EHPAD (relevant du centre d'action sociale de la ville de Paris), au motif que cet agent public a commis une accumulation de manquements parmi lesquels :

- une insubordination se traduisant par des refus réitérés d'effectuer certaines tâches relevant de ses attributions et figurant dans sa fiche de poste
- un comportement agressif et une attitude autoritaire envers sa hiérarchie et ses collègues voire oppressante envers les résidents de l'EHPAD au moment des repas
- des absences régulières de son poste pour des raisons personnelles durant les heures de service, prenant la forme de temps de pause injustifiés, des consultations anormalement longues de son téléphone portable personnel (alors que le service n'était pas terminé), ou encore l'octroi de siestes durant le service en dehors des temps de pause
- le non-respect des règles d'hygiène entraînant un risque sanitaire sérieux pour les résidents de l'EHPAD, se caractérisant par le port de sa tenue civile par-dessus sa tenue professionnelle, le port de bijoux durant le service ou encore la consommation de thé en dehors des temps de pause

La CAA de Paris considère ainsi qu'eu égard à la multitude des griefs reprochés, à leur caractère répété et au passif disciplinaire de l'agent concerné, la maire de Paris n'a pas, dans les circonstances de l'espèce, prononcé une sanction disproportionnée.

CAA de PARIS, 7ème chambre, 9 novembre 2022, 21PA01034, Inédit au recueil Lebon

OUTRAGE - Condamnation d'un agent communal, en récidive, pour injures et intimidation envers un maire (commune de moins de 1000 habitants) : huit mois d'emprisonnement dont quatre mois assortis d'un sursis probatoire de deux ans.

Tribunal correctionnel de Guingamp, 3 juin 2022 (source SMACL)

LES DÉCISIONS DE JUSTICE

DISCIPLINE

REVOCATION - De l'importance pour l'employeur public d'infliger une sanction disciplinaire proportionnée à la gravité de la faute commise par son agent - qui plus est lorsqu'il s'agit d'agissements condamnés au pénal dont l'employeur estime qu'ils sont manifestement contraires aux obligations de dignité et d'exemplarité du fonctionnaire.

Un ministère a suspendu puis révoqué un adjoint technique affecté sur un emploi d'animalier au sein d'un établissement d'enseignement supérieur en 2018. Cette révocation est intervenue suite à la condamnation de cet agent en 2017, par le tribunal correctionnel de Nantes, à une peine de 5 ans d'emprisonnement dont 3,5 ans assortis d'un sursis avec mise à l'épreuve pendant 2 ans, pour des faits d'agression sexuelle sur personne vulnérable par ascendant commis à partir de 2015. Saisi par l'agent lésé, le TA de Nantes a estimé en juin 2021 que la sanction de révocation était disproportionnée. Insatisfait, le ministère a saisi la CAA de Nantes par la voie d'appel en mettant en avant la juste proportion de la sanction aux faits reprochés à son agent.

En appel, le juge administratif :

- relève que le jugement du tribunal correctionnel de Nantes de 2017 a fait l'objet d'une rectification d'erreur matérielle en ce que les faits retenus à l'encontre de l'agent étaient des faits d'agression sexuelle sur personne vulnérable par ascendant, à un moment où sa fille n'était plus mineure.
- estime que bien que de tels faits, dont la matérialité est établie par la condamnation pénale, sont contraires aux obligations de dignité et d'exemplarité qui s'imposent aux fonctionnaires, il est constant qu'ils ont été commis dans la sphère privée et il ne ressort pas des pièces du dossier qu'ils aient eu un quelconque retentissement sur le service, ni qu'ils aient fait l'objet d'une publicité susceptible de ternir l'image de l'établissement d'enseignement.
- considère que l'agent concerné occupe un emploi d'animalier qui n'implique ni fonction d'enseignement, ni contacts personnels avec les étudiants.
- souligne qu'il ne résulte pas de l'instruction qu'un geste ou comportement répréhensible aurait été reproché à l'intéressé en 35 ans d'exercice des mêmes fonctions au sein de l'établissement, depuis son recrutement en 1983.

Pour ces raisons, la CAA confirme le jugement du TA en retenant la disproportion de la faute aux faits reprochés. Le ministère versera à l'agent concerné la somme de de 1 500 euros au titre de l'article L. 761-1 du CJA.

CAA de NANTES, 3ème chambre, 28 octobre 2022, 21NT02378, Inédit au recueil Lebon

LES DÉCISIONS DE JUSTICE

ENQUÊTE ADMINISTRATIVE

DROIT A COMMUNICATION - **Le Conseil d'Etat précise la teneur du droit à communication des pièces établies au cours d'une enquête administrative.**

Pour rappel, le CE considère que « *Lorsqu'une enquête administrative a été diligentée sur le comportement d'un agent public, y compris lorsqu'elle a été confiée à des corps d'inspection, le rapport établi à l'issue de cette enquête, ainsi que, lorsqu'ils existent, les procès-verbaux des auditions des personnes entendues sur le comportement de l'agent faisant l'objet de l'enquête font partie des pièces dont ce dernier doit recevoir communication en application de l'article 65 de la loi du 22 avril 1905, sauf si la communication de ces procès-verbaux serait de nature à porter gravement préjudice aux personnes qui ont témoigné* » (CE, 5 février 2020, n°433130, M. Decottignies).

Cette décision de février 2020 consacre un plein droit à communication des pièces établies dans le cadre d'une enquête administrative portant sur le comportement d'un agent, sous réserve que cette communication ne préjudicie pas gravement les témoins.

Toutefois, dans la présente affaire n°456254, le CE en vient à alléger la charge pesant sur l'administration en retenant que si le dossier individuel de l'agent est incomplet et que l'agent a connaissance de l'existence des pièces manquantes, il revient à l'agent d'entreprendre la démarche vers son administration et de demander la communication des pièces manquantes à son dossier.

Conseil d'État, 2ème - 7ème chambres réunies, 21 octobre 2022, 456254

LES DÉCISIONS DE JUSTICE

ENQUÊTE ADMINISTRATIVE

MOYENS DE PREUVE - Un maire peut utiliser, à l'appui d'une procédure disciplinaire, des images extraites de la vidéo surveillance installée devant la halte-garderie de sa commune, ainsi qu'un certain nombre d'attestations, pour prouver que son auxiliaire de puériculture a quitté fautivement son service, oubliant au demeurant un enfant de 21 mois dormant seul et sans surveillance dans le dortoir.

CAA de MARSEILLE, 2ème chambre, 12 mai 2022, 21MA01009, Inédit au recueil Lebon

S'agissant des moyens de preuve en matière disciplinaire, on peut rappeler la règle de principe posée par le Conseil d'Etat dans son arrêt du 16 juillet 2014 (commune de Jouy-en-Josas, n° 355201) :

- En l'absence de disposition législative contraire, l'autorité investie du pouvoir disciplinaire, à laquelle il incombe d'établir les faits sur le fondement desquels elle inflige une sanction à un agent public, peut apporter la preuve de ces faits devant le juge administratif par tout moyen.
- Toutefois, l'employeur public est tenu, vis-à-vis de ses agents, à une obligation de loyauté. Aussi, l'employeur public ne saurait, par suite, fonder une sanction disciplinaire à l'encontre de l'un de ses agents sur des pièces ou documents qu'il a obtenus en méconnaissance de cette obligation, sauf si un intérêt public majeur le justifie.
- Il appartient ensuite au juge administratif, saisi d'une sanction disciplinaire prononcée à l'encontre d'un agent public, d'en apprécier la légalité au regard des seuls pièces ou documents que l'autorité investie du pouvoir disciplinaire pouvait ainsi retenir.

Plus récemment, le juge a admis le recours à un détective privé pour réaliser une enquête sur les éventuelles infractions commises par un agent de déchetterie, sans que cela ne soit considéré comme un moyen de preuve déloyal.

CAA de BORDEAUX, 6ème chambre, 19 octobre 2022, 20BX00450, Inédit au recueil Lebon

LES DÉCISIONS DE JUSTICE

CUMULS D'ACTIVITÉS

QPC - Les limitations aux cumuls d'activités des fonctionnaires ne portent pas atteinte, a priori, aux droits et libertés garantis par la Constitution (égalité, propriété et liberté d'entreprendre).

Tribunal Administratif de Toulon, 6 octobre 2022, 2102505

ACTIVITES ACCESSOIRES

- Un aide-soignant hospitalier qui exerce sans autorisation une activité lucrative quotidienne d'hypno thérapeute énergéticien, au tarif indicatif de 50€ par consultation, commet une faute de nature à justifier sa révocation (Tribunal administratif de Marseille, 8ème chambre, 24 octobre 2022, 2110668).

- La dispense de cours particuliers de mathématiques à des élèves de son lycée, dans un cadre libéral, découle de la nature des fonctions d'enseignement qu'exerce ce Professeur certifié de mathématiques (au sens du V de l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983). Dès lors, il n'est pas soumis à un régime d'autorisation. Aussi, son employeur n'est pas fondé à lui enjoindre de cesser cette activité libérale, exercée régulièrement (Tribunal administratif de Nantes, 3ème Chambre, 11 octobre 2022, 1909981).

- Le maire est fondé à révoquer son agent qui vend illégalement du pain en boulangerie (sans autorisation préalable), alors même qu'il est placé en congé de maladie (Cour administrative d'appel de Toulouse, 2ème chambre, 13 septembre 2022, 21TL02578).

LES DÉCISIONS DE JUSTICE

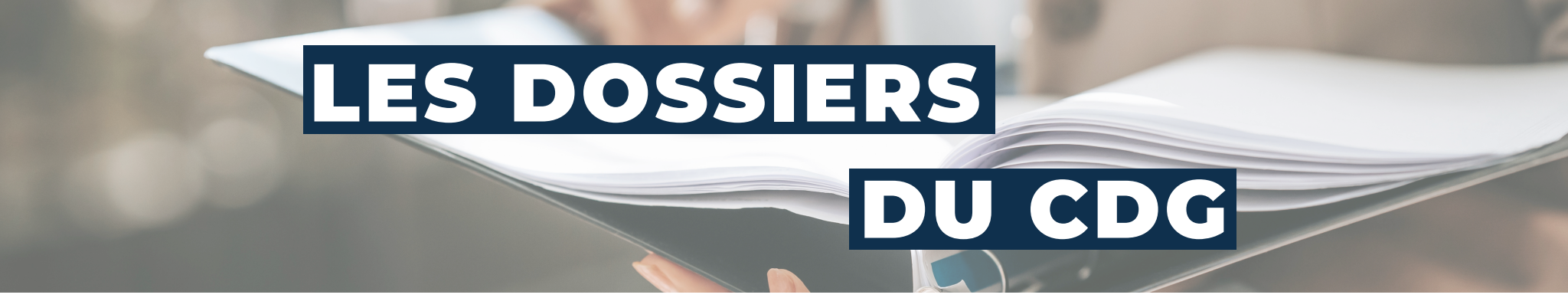
CUMULS D'ACTIVITÉS

ACTIVITES ACCESSOIRES

- Une puéricultrice territoriale qui intervient sans autorisation en qualité de membre du jury correcteur et examinateur pour divers concours de la filière médico-sociale en 2008, 2012, 2013, 2015 et 2017 commet un manquement aux règles de cumul d'activités. Ce manquement à son obligation de se consacrer pleinement à l'exercice de ses fonctions, compilé à un manquement aux obligations de neutralité et de réserve et à un manquement aux obligations de service, présente un caractère fautif et peut justifier une exclusion temporaire de trois mois (Tribunal Administratif de Toulon, 2ème chambre, 21 octobre 2022, 2000324).

- Le cumul, par un infirmier, d'une activité privée (à temps non complet le jour) et d'un emploi public (à temps complet la nuit) sans information, ni autorisation de son employeur public durant près de 11 ans, à raison d'une durée hebdomadaire de travail supérieure à 50 heures, constitue un manquement fautif. Ce manquement, auquel s'adjoint le non-respect des obligations de service et un comportement ponctuellement inapproprié, justifie une exclusion temporaire d'une année (Cour administrative d'appel de Marseille, 2ème chambre, 20 octobre 2022, 21MA02039).

- Un fonctionnaire ne peut pas exercer une activité de consultant immobilier en portage salarial, qui consiste à rechercher des biens immobiliers, à les expertiser pour en apprécier la valeur et à en faire la promotion. Cette activité n'est donc pas au nombre des activités à caractère accessoire pouvant être exercées sur autorisation de l'employeur (Tribunal administratif de Pau, 3ème chambre, 28 septembre 2022, 2001388).



LES DOSSIERS DU CDG

LA LUTTE CONTRE LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Au sens de l'article L. 121-5 du CGFP, constitue un conflit d'intérêt une **situation d'interférence**...

entre

un intérêt public

et

des intérêts publics ou privés

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

Cette définition met en évidence les trois critères du conflit d'intérêts (source HATVP) :

1 L'agent doit détenir un **intérêt**.

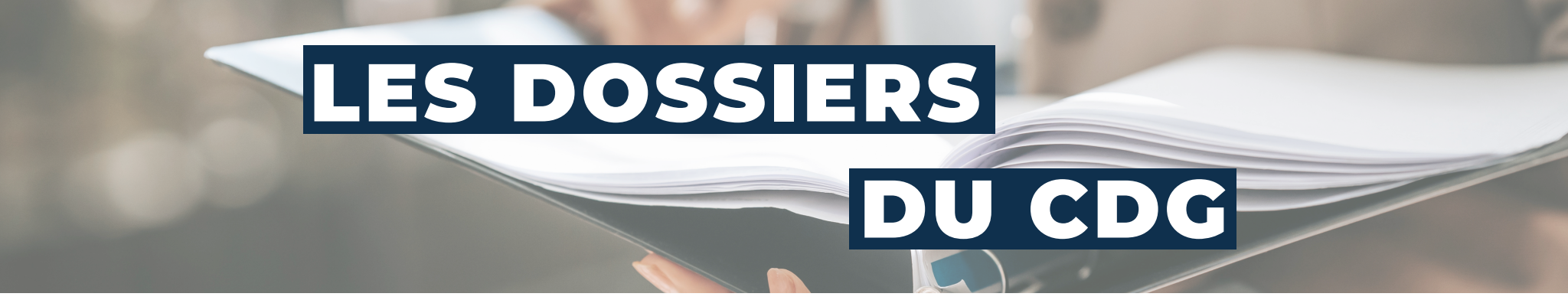
Cet intérêt peut être direct (une autre activité professionnelle) ou indirect (l'activité professionnelle du conjoint), privé (la détention d'actions d'une entreprise) ou public (un autre emploi public), matériel (une rémunération) ou moral (une activité bénévole ou une fonction honorifique).

2 Cet intérêt doit **interférer** avec une fonction publique.

L'interférence peut être matérielle (une activité professionnelle spécialisée dans un certain secteur), géographique (les intérêts détenus dans une commune) ou temporelle (des intérêts passés).

3 Cette interférence doit « **influencer** ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction ».

Il y a un conflit d'intérêts quand l'interférence est suffisamment forte pour soulever des doutes raisonnables quant à la capacité du responsable public pour exercer ses fonctions en toute objectivité.



LES DOSSIERS DU CDG

LA LUTTE CONTRE LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

QUELLE CONDUITE DOIT ADOPTER L'AGENT PUBLIC CONCERNÉ ?

L'agent public a obligation de prévenir ou faire cesser immédiatement toute situation de conflit d'intérêts (art. L. 121-4 du CGFP), au risque de commettre l'infraction de prise illégale d'intérêt (art. L.432-12 du code pénal).

Très concrètement, l'agent public qui se trouve dans cette situation de conflit d'intérêts :

- doit saisir son supérieur hiérarchique afin que le traitement du dossier ou l'élaboration de la décision soient confiés à une autre personne
- doit s'abstenir de faire usage de sa délégation de signature
- doit s'abstenir de siéger ou, le cas échéant, de délibérer au sein d'instances collégiales
- lorsqu'il exerce la compétence en propre, doit déléguer le traitement du dossier ou l'élaboration de la décision à un délégataire sans adresser d'instruction

QUE NOUS ENSEIGNE LE JUGE JUDICIAIRE ?

- Un fonctionnaire qui a pu, grâce à son autorité que lui confèrent ses compétences, orienter le choix de son administration vers des sociétés dans lesquelles il a des intérêts commet un délit de prise illégale d'intérêt (Cour de cassation, Assemblée plénière, 4 juillet 2008, 00-87.102, Publié au bulletin).

- Un fonctionnaire qui a participé à l'attribution d'un marché à une société représentée par un gérant avec qui il entretenait une relation amicale et professionnelle de longue date commet un délit de prise illégale d'intérêt, quand bien même l'égalité de traitement entre les candidats ait été respectée et que l'entreprise attributaire n'ait pas été avantagée (Cour de cassation, chambre criminelle, 13 janvier 2016, N° 14-88382).

source : SMACL

LE SERVICE JURIDIQUE VOUS RÉPOND

Quel est le taux de revalorisation de la prime de fin d'année (PFA) fixé par le CDG pour l'année 2022 ?

Réponse - Par le passé, les augmentations annuelles du montant de la PFA étaient annexées sur l'indice des prix à la consommation hors tabac (était retenu l'indice le plus favorable entre l'année n et l'année n-1). Chaque année, le comité technique placé auprès du CDG de la Mayenne émettait un avis au sein duquel il déterminait ce pourcentage d'augmentation de la PFA que chaque autorité territoriale pouvait ou non retenir afin de revaloriser la PFA de ses agents.

Depuis la généralisation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) qui tend à individualiser le régime indemnitaire des agents publics, le comité technique n'émet plus d'avis en vue de fixer un taux de revalorisation annuelle de la PFA (qui a disparu au demeurant).

A présent, il appartient aux autorités territoriales de revaloriser ou non le complément indemnitaire annuel (CIA) de leurs agents en fonction de leur seule manière de servir, dans le respect des montants plafonds prévus par leur délibération instituant le RIFSEEP et du principe de parité avec la Fonction publique d'Etat.

LE SERVICE JURIDIQUE VOUS RÉPOND

Puis-je réduire le complément indemnitaire annuel (CIA) de mon agent public qui a été en congé de maladie ordinaire (CMO) cette année ?

Réponse - Le versement du CIA est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent public. Des critères d'attribution du CIA peuvent figurer au sein de la délibération de la collectivité ou de l'établissement instituant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Si de tels critères sont fixés, l'autorité territoriale ne peut pas s'en écarter lors de l'attribution du CIA puisqu'elle est tenue par les termes de sa délibération.

Ces mises en garde étant faites, on peut souligner qu'il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier si le CMO qu'a connu son agent public en cours d'année a eu un impact ou non sur la manière de servir de ce dernier et sur l'atteinte de ses résultats. C'est seulement après avoir apprécier l'impact effectif du CMO que l'autorité territoriale pourra ajuster ou non le montant du CIA en fin d'année :

- à la baisse : les résultats ne sont pas atteints
- en le maintenant : absence d'impact
- à la hausse : les résultats sont dépassés

Vigilance : indépendamment des résultats atteints ou non, l'appréciation de la manière de servir de l'agent public est prépondérante dans cet exercice d'ajustement du CIA.

Rappel : l'attribution du CIA doit ensuite faire l'objet d'un arrêté individuel (montant individualisé).

LE SERVICE JURIDIQUE VOUS RÉPOND

Le principe de non-discrimination des agents contractuels implique-t-il d'appliquer les règles de gestion statutaire à ces agents sous contrat ?

Réponse - Le nouvel article 1-4 figurant au sein du décret n°88-145 prévoit que les actes de gestion pris à l'égard des agents contractuels de droit public ne peuvent comporter aucune mesure discriminatoire directe ou indirecte.

En matière de fonction publique, ce principe de non-discrimination appliqué aux actes de gestion des agents contractuels doit se lire à la lumière de l'article L.131-1 du CGFP.

Exemple : un employeur public ne peut pas sanctionner ou licencier un agent contractuel en raison de ses opinions politiques ou de son handicap.

Ce principe de non-discrimination n'a toutefois pas pour effet d'imposer une égalité absolue de traitement entre les agents titulaires et les agents contractuels dans la FPT. Cette différence de traitement entre ces deux catégories d'agents publics est admise puisque fondée justement sur une différence de situation entre les titulaires (dans une situation statutaire et réglementaire vis-à-vis de de leur employeur public) et les contractuels (dans une relation contractuelle, hors statut, avec leur employeur public).

ACTES DE GESTION CONCERNÉS :

- le recrutement, l'affectation et la promotion
- la détermination ou la réévaluation de la rémunération
- la formation et l'évaluation
- la discipline
- la mobilité et la portabilité du contrat
- lors du reclassement, du licenciement ou du non-renouvellement du contrat de travail

DISCRIMINATIONS (ART L131-1 DU CGFP) :

"Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les agents publics en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sous réserve des dispositions des articles L. 131-5, L. 131-6 et L. 131-7."

Exemple : la revalorisation du début de carrière des fonctionnaires de catégorie B de septembre 2022 ne s'applique pas d'office aux agents contractuels territoriaux, puisqu'ils ne sont pas dans une relation statutaire.

AGENDA

1er trimestre 2023

Club RH 53

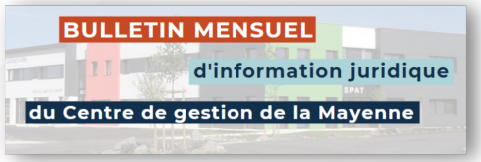
2 février 2023
9h/11h
locaux CDG

Matinales RH

3, 7 et 9 février 2023
9h/10h
visio conférence

WebinRH
visioconférences thématiques

21 mars 2023
9h/10h
visio conférence
Thème : les cumuls d'activités



15 janvier 2023
disponible en ligne (format numérique) et dans les locaux du CDG (format papier)