

Zoomsur

LA REVUE JURIDIQUE DU CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU NORD

Retrouvez votre revue sur www.cdg59.fr

N° 2020-03

SOMMAIRE

Textes officiels

	Pages
■ Covid 19 - Journée de carence	2
■ Signalement des actes de violence, de discrimination et de harcèlement	
■ Emplois de direction - Recrutement direct	
■ Militaires - Affectation temporaire	3
■ Congés accumulés sur le compte épargne temps	
■ Etat d'urgence sanitaire	
■ Educateur·trice de jeunes enfants de classe exceptionnelle	4
■ Assistant·e socio-éducatif·ve de classe exceptionnelle	
■ Période d'urgence sanitaire - Prorogation des délais échus	
■ Période d'urgence sanitaire - Marchés publics	5
■ Assurance chômage - Prolongation des droits	
■ Continuité financière, budgétaire et fiscale des collectivités	6
■ Période d'urgence sanitaire - Fonctionnement des établissements publics	
■ Période d'urgence sanitaire - Organisation des concours et examens	7
■ Continuité du fonctionnement des institutions locales	

Jurisprudence

■ Révocation - Images pédopornographiques sur ordinateur privé	8
■ Stagiaire - Refus de titularisation	9
■ Contractuel·le - Fin du contrat suite à restructuration	10
■ Harcèlement moral - Changement d'affectation	11
■ ATSEM - Respect des fonctions inscrites dans le statut particulier	12
■ Gifler une collègue - Révocation	
■ Abandon de poste - Respect de la procédure	13
■ Changement d'affectation - Sanction déguisée	14

Réponses ministérielles

■ ATSEM - Evolution professionnelle	15
■ Ingénieur·es et technicien·nes territoriaux·ales - Régime indemnitaire	16
■ NBI - Fonctions d'accueil	17
■ Congés de maladie - Régime indemnitaire	
■ Concours - Listes d'aptitude & reçus collés	18
■ Emplois de direction - Agent·e contractuel·le	19

Textes officiels**■ Décret n° 2020-193 du 4 mars 2020 relatif au délai de carence applicable à l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière pour les personnes exposées au coronavirus**

Pour les personnes exposées au coronavirus, le décret prévoit de ne pas appliquer le délai de carence, afin de permettre le versement de l'indemnité complémentaire à l'indemnité journalière par l'employeur dès le premier jour d'arrêt de travail, par cohérence avec la suppression du délai de carence du bénéfice des indemnités journalières mis en place par le [décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020](#) portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus (covid-19).

[JO du 05 mars 2020 - N° 55](#)

■ Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

Le décret précise le contenu du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes mis en place dans l'ensemble des administrations. Il prévoit notamment la mise en place de procédures visant à recueillir les signalements desdits actes par les victimes ou les témoins, l'orientation des agent·es victimes ou témoins vers les services en charge de leur accompagnement et de leur soutien et les procédures d'orientation des mêmes agent·es vers les autorités compétentes en matière de protection des agent·es et de traitement des faits signalés. Il précise enfin les exigences d'accessibilité du dispositif de signalement et de respect de la confidentialité ainsi que les modalités de mutualisation du dispositif entre administrations.

[JO du 15 mars 2020 - N° 64](#)

■ Décret n° 2020-257 du 13 mars 2020 relatif au recrutement direct dans les emplois de direction de la fonction publique territoriale

Le décret modifie plusieurs dispositions relatives aux emplois de direction de la fonction publique territoriale en fixant les conditions d'emplois et de rémunération des agent·es recruté·es par la voie du recrutement direct et détermine, pour certains emplois, les modalités de sélection des candidat·es permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics.

[JO du 15 mars 2020 - N° 64](#)

■ Décret n° 2020-251 du 13 mars 2020 relatif aux organismes susceptibles d'accueillir des militaires en affectation temporaire

L'affectation temporaire est une situation statutaire de la position d'activité, dans laquelle un militaire peut être affecté, pour une durée limitée et dans l'intérêt du service, auprès d'une série d'organismes dont la liste était initialement établie au [2° de l'article L. 4138-2 du code de la défense](#). La [loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique prévoit le transfert dans la [partie réglementaire du code de la défense](#) de la liste d'organismes susmentionnée. Le présent décret a ainsi pour objet d'inscrire cette liste dans la partie réglementaire de ce code et de compléter de deux nouveaux types d'organismes (les autorités administratives indépendantes et les groupements d'intérêt public).

[JO du 15 mars 2020 - N° 64](#)

■ Décret n° 2020-287 du 20 mars 2020 relatif au bénéfice de plein droit des congés accumulés sur le compte épargne-temps par les agent-es public-ques

Le décret étend à certains agent-es de la fonction publique de l'Etat la possibilité prévue par les [articles 9 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002](#) relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière et [8 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004](#) relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale d'utiliser, à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'un congé de solidarité familiale, les droits épargnés sur un compte épargne-temps sans que les nécessités de service soient opposées. Il instaure également ce droit, dans les trois versants de la fonction publique, au retour d'un congé de proche aidant.

[JO du 22 mars 2020 - N° 71](#)

■ Loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19

La loi instaure un dispositif « d'état d'urgence sanitaire » à côté de l'état d'urgence de droit commun prévu par la loi du 3 avril 1955. Ce dispositif, introduit dans le code de la santé publique, n'est pas pérenne. Ses dispositions sont valables pendant un an, jusqu'au 1^{er} avril 2021.

[Une synthèse des dispositions concernant les collectivités territoriales et leurs groupements](#) a été élaborée par le ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales.

[JO du 24 mars 2020 - N° 72](#)

■ Décret n° 2020-300 du 23 mars 2020 fixant les règles d'organisation générale et les épreuves de l'examen professionnel d'accès au grade d'éducateur·trice de jeunes enfants de classe exceptionnelle

Le décret fixe les modalités d'organisation et les épreuves de l'examen professionnel pour l'accès au nouveau grade d'éducateur·trice de jeunes enfants de classe exceptionnelle (grade d'avancement) créé par le [décret n° 2017-902 du 9 mai 2017](#) portant statut particulier du cadre d'emplois des éducateurs·trice de jeunes enfants, en application du protocole « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR).

[JO du 25 mars 2020 - N° 73](#)

■ Décret n° 2020-301 du 23 mars 2020 fixant les règles d'organisation générale et les épreuves de l'examen professionnel d'accès au grade d'assistant·e socio-éducatif·ve de classe exceptionnelle

Le décret fixe les modalités d'organisation et les épreuves de l'examen professionnel pour l'accès au nouveau grade d'assistant·e socio-éducatif·ve de classe exceptionnelle (grade d'avancement) créé par le [décret n° 2017-901 du 9 mai 2017](#) portant statut particulier du cadre d'emplois des assistant·es territoriaux·ales socio-éducatif·ves, en application du protocole « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR).

[JO du 25 mars 2020 - N° 73](#)

■ Ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période

L'ordonnance autorise le report de certaines démarches administratives lorsque celles-ci n'ont pu être réalisées lors de la période d'urgence sanitaire. S'agissant des délais de recours, l'article 2 prévoit que « *Tout acte, recours, action en justice, formalité, inscription, déclaration, notification ou publication prescrit par la loi ou le règlement à peine de nullité, sanction, caducité, forclusion, prescription, inopposabilité, irrecevabilité, péremption, désistement d'office, application d'un régime particulier, non avenue ou déchéance d'un droit quelconque et qui aurait dû être accompli (entre le 12 mars inclus et le 24 juin 2020 inclus) sera réputé avoir été fait à temps s'il a été effectué dans un délai qui ne peut excéder, à compter de la fin de cette période, le délai légalement imparti pour agir, dans la limite de deux mois* ».

Le délai de recours contentieux de deux mois devant la juridiction administrative qui devait par exemple expirer le 30 mars 2020 pourra être exercé jusqu'au 24 août 2020.

[JO du 26 mars 2020 - N° 74](#)

■ **Ordonnance n° 2020-319 du 25 mars 2020 portant diverses mesures d'adaptation des règles de passation, de procédure ou d'exécution des contrats soumis au code de la commande publique et des contrats publics qui n'en relèvent pas pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19**

Le Parlement a autorisé le Gouvernement à prendre par ordonnance toute mesure relevant du domaine de la loi pour adapter les règles de passation, de délais de paiement, d'exécution et de résiliation, et notamment celles relatives aux pénalités contractuelles, prévues par le code de la commande publique ainsi que les stipulations des contrats publics ayant un tel objet. Elle comporte les mesures nécessaires à l'assouplissement des règles applicables à l'exécution des contrats publics qui serait compromise du fait de l'épidémie de covid-19, afin de ne pas pénaliser les opérateurs économiques et de permettre la continuité de ces contrats. Afin de pallier les difficultés susceptibles d'être rencontrées par les opérateurs économiques dans l'exécution des marchés et des concessions et éviter les ruptures d'approvisionnement pour les acheteurs, les contrats dont la durée d'exécution arrive à échéance pendant cette période peuvent être prolongés au-delà de la durée maximale fixée par le code de la commande publique et les autorités contractantes sont autorisées à s'approvisionner auprès de tiers nonobstant d'éventuelles clauses d'exclusivité. Afin de ne pas pénaliser les opérateurs économiques qui sont empêchés d'honorer leurs engagements contractuels du fait de l'épidémie, des mesures doivent également être prises pour faire obstacle aux clauses contractuelles relatives aux sanctions pouvant être infligées au titulaire et prévoir les modalités de son indemnisation en cas de résiliation du contrat ou d'annulation de bons de commande. Il est en outre nécessaire d'assouplir les règles d'exécution financières des contrats de la commande publique, notamment en permettant aux acheteurs de verser des avances d'un montant supérieur au taux maximal de 60 % prévu par le code de la commande publique. Comme le prévoit l'article 1er de l'ordonnance, l'application de ces dispositions requiert une analyse au cas par cas de la situation dans laquelle se trouvent les cocontractants qui devront justifier la nécessité d'y recourir.

[JO du 26 mars 2020 - N° 74](#)

■ **Ordonnance n° 2020-324 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421 2 du code du travail**

Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19, pour les demandeurs-euses d'emploi qui épuisent, à compter du 12 mars 2020 et jusqu'à une date fixée par arrêté du ministre chargé de l'emploi et au plus tard jusqu'au 31 juillet 2020, leur droit à l'une des allocations mentionnées aux articles L. 5422-1, L. 5423-1, L. 5424-1 et L. 5424-21 du code du travail, la durée pendant laquelle l'allocation est versée fait l'objet, à titre exceptionnel, d'une prolongation déterminée par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

[JO du 26 mars 2020 - N° 74](#)

■ Ordonnance n° 2020-330 du 25 mars 2020 relative aux mesures de continuité budgétaire, financière et fiscale des collectivités territoriales et des établissements publics locaux afin de faire face aux conséquences de l'épidémie de covid-19

Pour faire face aux conséquences de l'épidémie de covid-19, des mesures de continuité budgétaire, financière et fiscale sont nécessaires pour permettre aux collectivités territoriales et aux établissements publics locaux de financer l'exercice leurs compétences et d'assurer les flux financiers essentiels au maintien des services publics et à la rémunération des agent·es à leur charge. La période actuelle de l'épidémie de covid-19 coïncide avec plusieurs étapes importantes dans le fonctionnement normal des collectivités, notamment concernant le vote annuel du budget ainsi que la fixation des taux de fiscalité locale ou des montants des redevances. **Cette ordonnance vise donc à apporter aux collectivités les souplesses nécessaires, en particulier en ce qui concerne les délais d'adoption de ces décisions structurantes du débat démocratique local, jusqu'au rétablissement de conditions sanitaires permettant la réunion des organes délibérants.** Par ailleurs, l'ordonnance étend les pouvoirs habituels des exécutifs locaux pour engager, liquider et mandater des dépenses, afin de tenir compte de la situation actuelle et de maintenir la capacité d'action des collectivités. En outre, les délégations qui peuvent être accordées aux président·es des conseils régionaux sont étendues afin de faciliter l'attribution d'aides aux entreprises. Enfin, l'ordonnance tire les conséquences du décalage de l'installation des organes des communes et de leurs groupements en ce qui concerne certaines délégations ainsi que le renouvellement des mandats des représentant·es des élus locaux dans certaines instances consultatives nationales.

[JO du 26 mars 2020 - N° 74](#)

■ Ordonnance n° 2020-347 du 27 mars 2020 adaptant le droit applicable au fonctionnement des établissements publics et des instances collégiales administratives pendant l'état d'urgence sanitaire

L'ordonnance comporte un double objet. Il s'agit, d'une part, d'autoriser les organes collégiaux de tous les établissements publics, quel que soit leur statut, des groupements d'intérêt public, des autorités administratives indépendantes, des autorités publiques indépendantes, d'autres organismes publics, des organismes privés chargés d'une mission de service public administratif et des commissions et autres instances collégiales administratives de recourir à des réunions dématérialisées ou à la visioconférence. Il s'agit, d'autre part, de déroger aux règles de répartition des compétences en vigueur au sein de certains de ces organismes afin de garantir la continuité de leur fonctionnement. En particulier, les organes délibérants de ces organismes pourront décider de transférer certaines de leurs compétences au profit des organes exécutifs. Les compétences en matière d'exercice du pouvoir de sanction par les autorités administratives ou publiques indépendantes ne pourront cependant pas être déléguées. Cette ordonnance comporte enfin des règles destinées à assurer la continuité des organes délibérants ou exécutifs de certains organismes.

[JO du 28 mars 2020 - N° 76](#)

■ Ordonnance n° 2020-351 du 27 mars 2020 relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19

L'ordonnance précise notamment que pourront être adoptées des mesures d'adaptation du nombre ou du contenu des épreuves pour permettre de simplifier le processus d'accès aux emplois publics, en raccourcir la durée et ainsi pourvoir aux vacances d'emploi en temps utile. Ces mesures pourront prendre la forme de la suppression des épreuves, notamment écrites, peu susceptibles d'être passées à distance, et du maintien des seules épreuves orales jugées nécessaires pour apprécier les vertus et talents des candidat-es. Seront également adoptées les dispositions nécessaires pour permettre la continuité du déroulement des concours et examens face à l'impossibilité des déplacements physiques des candidat-es, comme des membres de jury. Des dispositifs de visioconférence ou d'audioconférence, assortis des garanties nécessaires à assurer l'égalité de traitement des candidat-es ainsi que la lutte contre la fraude, seront également mis en place toutes les fois que les conditions matérielles seront réunies pour permettre l'organisation du processus de sélection à distance.

Dans la fonction publique territoriale, [l'article 44 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#) prévoit que les listes d'aptitude sont valables pour une durée de 4 ans à l'issue du concours. Afin de ne pas pénaliser les candidat-es dans leur recherche d'un employeur à la suite de leur réussite au concours, et de permettre aux autorités organisatrices des concours de pourvoir aux vacances d'emplois constatées, le décompte de la période de validité de ces listes est suspendu pendant la période courant du 12 mars 2020 jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire, augmentée d'une durée de deux mois, pour tenir compte de la crise sanitaire.

[JO du 28 mars 2020 - N° 76](#)

■ Ordonnance n° 2020-391 du 1^{er} avril 2020 visant à assurer la continuité du fonctionnement des institutions locales et de l'exercice des compétences des collectivités territoriales et des établissements publics locaux afin de faire face à l'épidémie de covid-19

Pendant la durée de l'état d'urgence, afin de favoriser la continuité de l'action des collectivités territoriales et de leurs groupements, les exécutifs locaux exercent, par une délégation qui leur est confiée de plein droit par l'article 1^{er} de la présente ordonnance, la quasi-totalité des attributions que les assemblées délibérantes peuvent leur déléguer par délibération. Les exécutifs locaux se voient également chargés d'attribuer les subventions aux associations et de garantir les emprunts.

[JO du 02 avril 2020 - N° 80](#)

Jurisprudence ■ Révocation - Images pédopornographiques sur ordinateur privé

Toute faute commise par un-e fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale.

M. E, Adjoint technique principal de la commune de Dijon, a été condamné par jugement du 1^{er} juillet 2016 du tribunal correctionnel de Dijon à une peine d'emprisonnement de trois ans assortie d'un sursis avec mise à l'épreuve d'une durée de trois ans, ainsi qu'à l'interdiction définitive d'exercer une activité professionnelle ou bénévole impliquant un contact habituel avec des mineurs au motif qu'il a détenu, diffusé et partagé, depuis son ordinateur personnel situé à son domicile, des images présentant un caractère pornographique impliquant un mineur. Ce jugement a été transmis à la commune par l'autorité judiciaire. Cette condamnation du 1^{er} juillet 2016 fait suite à une précédente condamnation à deux ans d'emprisonnement avec sursis prononcée en 2003 pour agression sexuelle imposée à un mineur de quinze ans et corruption d'un mineur de quinze ans. Ces premiers faits n'avaient pas donné lieu au prononcé d'une sanction par la commune de Dijon qui employait M. E depuis 1982. Le conseil de discipline, saisi par la commune, a donné, le 2 février 2017, un avis favorable à la révocation de M. E, sanction prononcée par la commune de Dijon à compter du 1^{er} mars 2017.

M. E exerçait ses fonctions professionnelles au sein de la direction des espaces verts dans des lieux ouverts à tous publics et qui accueillent régulièrement de jeunes stagiaires mineurs. Le maintien de l'intéressé à son poste nécessiterait pour la commune, afin de se conformer à la condamnation pénale, des aménagements dans l'organisation du service d'entretien des espaces verts pour que ce dernier n'ait pas de contact avec des stagiaires mineurs ou les jeunes personnes susceptibles de fréquenter les lieux publics dans lesquels il exerce ses fonctions. La circonstance, à cet égard, que les états de service de M. E soient satisfaisants et le fait qu'il fasse l'objet d'un suivi psychiatrique régulier, ne permettent pas d'établir l'absence de risque de contacts de M. E avec des mineurs dans le cadre de l'exercice de ses fonctions professionnelles. En raison de la gravité des faits ayant donné lieu à condamnation pénale, de leur répétition, de la circonstance que les fonctions de M. E s'exercent dans des lieux ouverts à tous publics, de l'atteinte susceptible d'être portée à l'image de la commune et de la nécessité d'assurer le bon fonctionnement de ses services, la révocation de M. E, ne constitue pas une sanction disproportionnée.

[CAA de Lyon du 02 février 2020 - N° 18LY01143](#)

■ Stagiaire - Refus de titularisation

Un·e agent·e public·que ayant la qualité de stagiaire se trouve dans une situation probatoire et provisoire. La décision de ne pas le·la titulariser en fin de stage est fondée sur l'appréciation portée par l'autorité compétente sur son aptitude à exercer les fonctions auxquelles il·elle peut être appelé·e et, de manière générale, sur sa manière de servir, et se trouve ainsi prise en considération de sa personne.

L'autorité compétente ne peut donc prendre légalement une décision de refus de titularisation, qui n'est soumise qu'aux formes et procédures expressément prévues par les lois et règlements, que si les faits qu'elle retient caractérisent des insuffisances dans l'exercice des fonctions et la manière de servir de l'intéressé·e. **Cependant, la circonstance que tout ou partie de tels faits seraient également susceptibles de caractériser des fautes disciplinaires ne fait pas obstacle à ce que l'autorité compétente prenne légalement une décision de refus de titularisation, pourvu que l'intéressé·e ait alors été mis·e à même de faire valoir ses observations.**

Pour apprécier la légalité d'une décision de refus de titularisation, il incombe au juge de vérifier qu'elle ne repose pas sur des faits matériellement inexacts, qu'elle n'est entachée ni d'erreur de droit, ni d'erreur manifeste dans l'appréciation de l'insuffisance professionnelle de l'intéressé·e, qu'elle ne revêt pas le caractère d'une sanction disciplinaire et n'est entachée d'aucun détournement de pouvoir et que, si elle est fondée sur des motifs qui caractérisent une insuffisance professionnelle mais aussi des fautes disciplinaires, l'intéressé·e a été mis·e à même de faire valoir ses observations.

En l'espèce, la commune de Marmande reprochait à M. B, pour refuser de le titulariser, des absences injustifiées et le fait que, comme le montraient des attestations concordantes des divers responsables de l'intéressé au cours de son stage, il n'accomplissait les tâches demandées que dans la mesure où elles l'intéressaient.

Ainsi, en jugeant que les faits ainsi reprochés à M. B ne pouvaient caractériser une insuffisance professionnelle justifiant légalement un refus de titularisation au motif qu'ils étaient également susceptibles de caractériser des fautes disciplinaires, la cour a commis une erreur de droit.

[Conseil d'Etat du 24 février 2020 - N° 421291](#)

■ Contractuel·le - Fin du contrat suite à restructuration

Un·e agent public·que qui a été recruté·e par un contrat à durée déterminée ne bénéficie ni d'un droit au renouvellement de son contrat ni, à plus forte raison, d'un droit au maintien de ses clauses, si l'administration envisage de procéder à son renouvellement. Toutefois, l'administration ne peut légalement décider, au terme de son contrat, de ne pas le renouveler ou de proposer à l'agent·e, sans son accord, un nouveau contrat substantiellement différent du précédent, que pour un motif tiré de l'intérêt du service.

En l'espèce, Mme A a été recrutée à compter du 4 mai 2009 en qualité d'attachée territoriale non titulaire afin d'exercer les fonctions de juriste au sein du service des marchés de la direction des affaires juridiques, puis celles de cheffe du service des marchés publics au sein de la commune de Colombes. Par un courrier du 5 janvier 2015, elle a été informée que son dernier engagement, conclu le 4 mai 2012 pour une durée de trois ans, ne serait pas renouvelé au-delà de son terme. La collectivité a en effet décidé une restructuration de ses services ayant notamment pour objet la fusion des services achats et marchés publics en un service unique de la commande publique, afin de permettre une réduction des coûts et une rationalisation des achats publics. Cette fusion a entraîné une redéfinition des missions du·de la chef·fe du service des marchés publics, désormais appelé chef·fe du service " commande publique-achats ", lequel·laquelle s'est notamment vu confier des missions de planification des achats et de formation en interne des acteurs de la politique d'achat. Les nouvelles fonctions de chef·fe du service " commande publique-achats " exigeaient des compétences techniques et économiques dans le domaine de l'achat public que ne possédait pas Mme A, laquelle n'a assuré depuis son recrutement en 2009 que des missions purement juridiques et contentieuses.

Cependant, Mme A, titulaire d'un DESS " Juriste territorial " a acquis depuis son recrutement en 2009 par la commune de Colombes une expertise juridique dans le domaine des marchés publics, ainsi qu'une expérience en management en qualité de cheffe de service, et pouvait se prévaloir d'un profil très proche de celui mentionné par les différents avis de vacance du poste publiés en 2015. De plus, l'agente recrutée par contrat pour exercer, après le départ de Mme A, les fonctions de cheffe du service de la commande publique-achats, n'était ni juriste de formation, ni titulaire d'un diplôme dans le domaine des achats, mais ingénieure en génie des systèmes industriels, et ne pouvait se prévaloir que d'une brève expérience de la commande publique - dix-huit mois - au sein d'une collectivité. L'administration ne peut utilement faire valoir qu'elle a finalement confié le poste en question à une attachée principale titulaire, déjà en fonctions au sein de ses services, dès lors que cette nomination n'est intervenue que le 1^{er} novembre 2015, plusieurs mois après sa décision de ne pas procéder au renouvellement du contrat de Mme A.

Ainsi, et alors que Mme A peut se prévaloir de très bonnes évaluations annuelles, la décision de non-renouvellement de son contrat, qui n'est pas suffisamment justifiée par un motif tiré de l'intérêt du service, constitue une faute de nature à engager la responsabilité de la commune de Colombes.

[CAA de Versailles du 13 février 2020 - N° 18VE01094](#)

■ Harcèlement moral - Changement d'affectation

Aux termes de l'article 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, aucun·e fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. **Par ailleurs, aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un·e fonctionnaire en prenant en considération :**

1° Le fait qu'il·elle ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral ;

2° Le fait qu'il·elle ait exercé un recours auprès d'un·e supérieur·e hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ;

3° Ou bien le fait qu'il·elle ait témoigné de tels agissements ou qu'il·elle les ait relatés.

Ainsi, si la circonstance qu'un·e agent·e a subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement moral ne saurait légalement justifier que lui soit imposée une mesure relative à son affectation, à sa mutation ou à son détachement, elles ne font pas obstacle à ce que l'administration prenne, à l'égard de cet·te agent·e, dans son intérêt ou dans l'intérêt du service, une telle mesure si aucune autre mesure relevant de sa compétence, prise notamment à l'égard des auteurs des agissements en cause, n'est de nature à atteindre le même but.

Lorsqu'une telle mesure est contestée devant lui par un·e agent·e public·que au motif qu'elle méconnaît l'article 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, il incombe d'abord au juge administratif d'apprécier si l'agent·e a subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement moral. **S'il estime que tel est le cas, il lui appartient, dans un second temps, d'apprécier si l'administration justifie n'avoir pu prendre, pour préserver l'intérêt du service ou celui de l'agent·e, aucune autre mesure, notamment à l'égard des auteurs du harcèlement moral.**

[Conseil d'Etat du 19 décembre 2019 - N° 419062](#)

■ ATSEM - Respect des fonctions inscrites dans le statut particulier

Les ATSEM sont chargés de l'assistance au personnel enseignant pour la réception, l'animation et l'hygiène des très jeunes enfants ainsi que de la préparation et la mise en état de propreté des locaux et du matériel servant directement à ces enfants. Les ATSEM participent à la communauté éducative. Ils peuvent, également, être chargés de la surveillance des très jeunes enfants dans les cantines. Ils peuvent, en outre, être chargés, en journée, des mêmes missions dans les accueils de loisirs en dehors du domicile parental des très jeunes enfants. Ils peuvent également assister les enseignant·es dans les classes ou établissements accueillant des enfants handicapés.

En l'espèce, Mme A, précédemment affectée, en qualité d'ATSEM, auprès de l'école Aimé Césaire de la commune de Brétigny-sur-Orge, a été affectée, à compter du 1^{er} septembre 2015, comme agente polyvalente auprès des structures de la petite enfance de la commune. **Si la commune soutient que ce changement de fonction n'a entraîné pour Mme A ni diminution de ses responsabilités, ni perte de rémunération et que ces nouvelles missions, eu égard à leur nature, ainsi qu'aux qualifications et responsabilités qu'elles exigeaient, correspondaient à celles qui pouvaient être confiées à une agente polyvalente auprès des structures de la petite enfance de 1^{ère} classe, il ressort toutefois des dispositions de l'article 2 du décret du 28 août 1992 qu'à l'exception des classes ou établissements accueillant des enfants handicapés, un ATSEM, doit nécessairement exercer ses fonctions auprès du public et des enseignant·es de niveau maternel.** Ainsi, en affectant Mme A sur des fonctions d'agente polyvalente auprès des structures de la petite enfance, soit des enfants plus jeunes, le maire de la commune de Brétigny-sur-Orge a porté atteinte aux droits et prérogatives que l'intéressée tient de son statut d'ATSEM.

[CAA de Versailles du 30 janvier 2020 - N° 18VE03914](#)

■ Gifler une collègue - Révocation

Aux termes de l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, les sanctions disciplinaires applicables aux fonctionnaires sont réparties en quatre groupes. **Il appartient au juge de rechercher si les faits reprochés à un·e agent·e public·que ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes.**

En l'espèce, le 3 octobre 2017, M. C, en présence de plusieurs témoins, a giflé à trois reprises au visage une collègue de travail, qui lui avait adressé de vifs reproches relatifs au non-respect de règles d'hygiène. Au vu des certificats médicaux produits, les coups portés par M. C sont à l'origine d'un traumatisme crânien, d'une entorse cervicale et d'un syndrome anxio-dépressif de sa victime. Ainsi, eu égard à la gravité des faits commis par M. C, qui, depuis le début de sa carrière, en septembre 1992, a déjà fait l'objet de trois sanctions disciplinaires des premier et deuxième groupes et de plusieurs lettres de rappels et mises en garde pour des altercations, la sanction de révocation de l'intéressé n'apparaît pas disproportionnée.

[CAA de Nancy du 28 janvier 2020 - N° 19NC00055](#)

■ Abandon de poste - Respect de la procédure

Une mesure de radiation de cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent·e concerné·e a, préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai approprié qu'il appartient à l'administration de fixer. Une telle mise en demeure doit prendre la forme d'un document écrit, notifié à l'intéressé·e, l'informant du risque qu'il·elle encourt d'une radiation de cadres sans procédure disciplinaire préalable. **Lorsque l'agent·e ne s'est ni présenté·e ni n'a fait connaître à l'administration aucune intention avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, et en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical présentée par l'agent·e, de nature à expliquer le retard qu'il·elle aurait eu à manifester un lien avec le service, cette administration est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé·e.**

En l'espèce, pour des raisons liées à son état de santé, Mme A a été reclassée au grade d'adjointe administrative de 1^{ère} classe et détachée dans le cadre d'emploi des adjoint·es administratif·ves territoriaux·ales pour une période d'un an à compter du 8 avril 2014. A l'issue de cette période de détachement, Mme A a été rémunérée par le département sans pour autant recevoir une affectation ni exercer ses fonctions. Par un courrier daté du 1^{er} juin 2016, son employeur a indiqué à Mme A, d'une part, qu'elle était affectée à compter du 17 juin 2016 au service des affaires générales, au sein du bureau des moyens généraux, frais de déplacement, huissiers et archives sur un poste de gestionnaire des moyens généraux et, d'autre part, qu'elle était mise en demeure de rejoindre son poste sans quoi il procéderait à sa radiation des cadres pour abandon de poste.

Mme A ne s'étant pas présentée le 17 juin 2016, le Département de la Seine-Saint-Denis a procédé à sa radiation des cadres pour abandon de poste par l'arrêté du 30 juin 2016. **Toutefois, le département ne pouvait mettre en demeure Mme A de rejoindre son poste, dans un délai approprié, qu'après avoir constaté son absence injustifiée. Dès lors que l'intéressée était affectée au poste de gestionnaire des moyens généraux à compter du 17 juin 2016, le Département ne pouvait adresser une mise en demeure le 1^{er} juin précédent, date à laquelle aucune absence ne pouvait être constatée. En outre, cette mise en demeure ne fixait à l'agent·e aucun délai pour rejoindre son poste à compter du constat de son absence. La procédure d'abandon de poste est donc entachée d'illégalité.**

[CAA de Versailles du 13 février 2020 - N° 17VE02840](#)

■ Changement d'affectation - Sanction déguisée

Le changement d'affectation est susceptible de constituer une sanction déguisée si la mesure porte atteinte à la situation professionnelle d'un·e agent·e et si la nature des faits la justifiant et l'intention poursuivie par l'administration révèlent une volonté de sanctionner l'agent·e concerné·e.

En l'espèce, Mme D, directrice territoriale, a exercé de 2008 à 2016 les fonctions de responsable d'antenne au sein de la sous-direction des ressources humaines des lycées de l'unité personnel et ressources humaines de la région Ile-de-France. Par une décision du 12 juillet 2016, la présidente du conseil régional d'Ile-de-France l'a affectée au poste d'adjointe au chef de service ressources et informations de l'unité lycées, au sein des services de cette collectivité. Mme D qui encadrait sept agent·es dans ses précédentes fonctions n'en encadre plus aucun dans sa nouvelle affectation, et comme elle ne perçoit plus la prime de responsabilité, sa rémunération a baissé. Ce changement d'affectation porte donc atteinte à sa situation professionnelle.

La région Ile-de-France conteste avoir eu l'intention de sanctionner Mme D. Cependant, il ressort des pièces du dossier, et notamment du courrier adressé le 13 mai 2016 à Mme D par la directrice générale adjointe chargée du personnel et des ressources humaines, que sa hiérarchie lui reprochait un " comportement contestataire ", lui demandait " une nouvelle fois de respecter son devoir d'obéissance hiérarchique " et lui faisait part de son " fort mécontentement ", lui reprochant ainsi des faits susceptibles de faire l'objet de sanction disciplinaire. La Commission administrative paritaire convoquée moins d'un mois plus tard s'est d'ailleurs prononcée à l'issue de sa réunion du 28 juin 2016 en émettant un avis défavorable à la mutation d'office de Mme D. **Dans ces conditions, l'intention de l'administration de sanctionner l'intéressée en prenant la décision de changer son affectation doit être regardée comme établie.** Or, la sanction du déplacement d'office ne figurant pas dans l'échelle des sanctions fixée par les dispositions de l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984, la décision du 12 juillet 2016 constitue une sanction disciplinaire déguisée, dépourvue de base légale.

[CAA de Paris du 14 février 2020 - N° 19PA00679](#)

Réponses ministérielles ■ ATSEM - Evolution professionnelle

Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) constituent un cadre d'emplois de catégorie C de la fonction publique territoriale relevant de la filière médico-sociale. Leurs missions d'assistance au personnel enseignant pour l'accueil et l'hygiène des enfants des classes maternelles ou enfantines ainsi que la préparation et la mise en état de propreté des locaux et du matériel servant directement à ces enfants sont définies par le décret n° 92-850 du 28 août 1992 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles. Le Gouvernement est particulièrement attentif à la valorisation des fonctions essentielles exercées par les ATSEM dans les écoles, que ce soit dans le cadre scolaire ou périscolaire. Ces missions ont ainsi été précisées et enrichies par le décret n° 2018-152 du 1^{er} mars 2018 portant diverses dispositions statutaires relatives aux agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles. Un rapport du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) du 2 février 2017 avait notamment mis en évidence les missions trop imprécises de ces agents. Le décret du 1^{er} mars 2018 précité confirme ainsi l'appartenance des ATSEM à la communauté éducative et leur participation : « à la mise en œuvre des activités pédagogiques prévues par les enseignant·es et sous la responsabilité de ces dernier·es ». Il précise également leur rôle de surveillance des jeunes enfants dans les cantines scolaires et d'animation dans le cadre du temps périscolaire ou de loisir. S'agissant des perspectives d'évolution professionnelle offertes aux ATSEM, celles-ci avaient été jugées insuffisantes par le rapport précité du CSFPT et par un rapport conjoint rendu par l'inspection générale de l'administration et l'inspection générale de l'éducation nationale en octobre 2017. Sur le fondement de ces rapports, le Gouvernement les a donc renforcées en ouvrant aux ATSEM des voies d'accès par concours interne ou par la voie de la promotion interne aux cadres d'emplois des agents de maîtrise (catégorie C+) et des animateurs territoriaux (catégorie B). Le CSFPT s'est saisi le 4 juillet 2018 d'un nouveau rapport sur la formation et le recrutement de ces agent·es. Le Gouvernement prêtera la plus grande attention aux conclusions de ces travaux qui devraient être rendues prochainement.

[Réponse ministérielle Ass Nat du 14 janvier 2020 - N° 11046](#)

■ Ingénieur·es et technicien·nes territoriaux·ales - Régime indemnitaire

Le calendrier de mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) institué par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 pose le principe d'une mise en œuvre progressive du RIFSEEP, entraînant un passage à ce nouveau régime indemnitaire échelonné dans le temps pour les corps de la fonction publique de l'Etat (FPE), et donc pour les cadres d'emplois homologues de la fonction publique territoriale (FPT), en application du principe de parité défini à l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. L'adhésion au RIFSEEP du corps homologue des ingénieur·es territoriaux·ales (ingénieur·es des travaux publics de l'Etat) devait intervenir au plus tard au 1^{er} janvier 2020 tout comme celui des technicien·nes territoriaux·ales (technicien·nes supérieur·es du développement durable). Toutefois, ce calendrier initial de mise en œuvre n'a pas pu être respecté, retardant par conséquent le passage au RIFSEEP des cadres d'emplois homologues de la fonction publique territoriale. L'ensemble des consultations obligatoires nécessaires à la modification du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale afin de permettre l'application du RIFSEEP aux cadres d'emplois non encore éligibles ont été réalisées. En effet, le conseil supérieur de la fonction publique territoriale a été consulté les 10 juillet et 25 septembre, le conseil national d'évaluation des normes a délibéré favorablement le 28 novembre 2019 et la section de l'administration du Conseil d'Etat a émis un avis favorable. Le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agent·es de la fonction publique territoriale a été publié le 29 janvier 2020. Sans remettre en cause le dispositif actuel pour les cadres d'emplois passés au RIFSEEP, ce texte prévoit la définition pour les cadres d'emplois non éligibles au RIFSEEP d'une nouvelle homologie fondée sur des corps de la FPE d'ores et déjà passés au RIFSEEP. Les ingénieur·es territoriaux·ales auront ainsi pour corps homologue celui des ingénieur·es des services techniques du ministère de l'intérieur (services déconcentrés), les technicien·nes territoriaux·iales celui des contrôleurs·euses des services techniques du ministère de l'intérieur (services déconcentrés). Ces cadres d'emplois conserveront toutefois leur corps équivalent historique pour les autres primes et indemnités afin de garantir le maintien de certains avantages indemnitaires servis comme notamment ceux liés à des cycles de travail particuliers (travail le dimanche, travail de nuit, horaires décalés, astreintes, permanences...).

[Réponse ministérielle Sénat du 19 mars 2020 - N° 13834](#)
[Réponse ministérielle Sénat du 19 mars 2020 - N° 13785](#)

■ NBI - Fonctions d'accueil

Le point 33 de l'annexe du décret n°2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale prévoit que peuvent percevoir une nouvelle bonification indiciaire (NBI) de 10 points d'indice majoré, les fonctionnaires assurant à titre principal des fonctions d'accueil dans, notamment, les conseils régionaux, les conseils départementaux, les communes de plus de 5000 habitants ou les établissements publics communaux et intercommunaux en relevant, les établissements publics locaux d'enseignement, le Centre Nationale de la fonction Publique territoriale et ses délégations régionales et interdépartementales, les centres de gestion, les OPHLM départementaux ou interdépartementaux. **La notion d'accueil du public implique des contacts directs et permanents avec le public (physique ou téléphonique). Ces fonctions d'accueil doivent par ailleurs constituer l'essentiel de l'activité des agent·es, comme par exemple les emplois de guichet et non pas une activité donnant lieu épisodiquement à l'accueil des usagers. Dans ce cadre, il appartient à chaque employeur d'apprécier le droit au versement de la NBI conformément à la réglementation, sous le contrôle éventuel du juge administratif.**

[Réponse ministérielle Ass Nat du 25 février 2020 - N° 24381](#)

■ Congé de maladie - Régime indemnitaire

Le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ne prévoit pas le maintien du régime indemnitaire durant les congés de longue maladie et les congés de longue durée. Par exception, l'article 2 du même décret dispose que l'agent·e placé·e dans cette situation à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire conserve le bénéfice des primes et indemnités qui avaient été maintenues durant ce congé initial. En l'absence de dispositions législatives spécifiques, ce dispositif applicable aux agent·es de l'État ne s'impose pas aux collectivités territoriales. **Dans le respect du principe de parité, ces dernières ont néanmoins la possibilité de prévoir, par délibération, un tel dispositif. Si les employeurs territoriaux ne sont pas soumis aux dispositions du décret du 26 août 2010 précité, ils demeurent libres toutefois de s'en inspirer et, par conséquent, de garantir le maintien des primes et indemnités versées au cours d'un congé antérieur à un placement rétroactif en congé de longue maladie ou de longue durée.**

[Réponse ministérielle Ass Nat du 07 janvier 2020 - N° 24382](#)

■ Concours - Liste d'aptitude & « reçus collés »

L'article 44 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale dispose que « *la réussite à un concours ne vaut pas recrutement, mais donne lieu à l'inscription du lauréat sur une liste d'aptitude pendant une durée maximale de quatre ans. Durant cette période, il revient au lauréat de trouver un emploi dans une collectivité territoriale* ». Ce principe, spécifique à la fonction publique territoriale, découle de celui de libre administration des collectivités territoriales, confirmé à l'article 40 de cette même loi, ayant pour conséquence de laisser aux employeurs locaux le libre choix de leurs collaborateurs·trices, dans le respect des règles statutaires, notamment de l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Le terme de « reçus-collés » recouvre la situation des lauréat·es des concours qui ont été inscrit·es sur une liste d'aptitude mais qui, faute d'avoir été recruté·es à l'issue de la durée maximale de 4 ans, perdent le bénéfice de leur concours. Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et les centres de gestion (CDG), chargés de l'organisation des concours de la fonction publique territoriale, ne disposent pas de statistiques annuelles sur le sujet des « reçus-collés ». La législation, qui encadre les modalités de recrutement dans la fonction publique territoriale, a connu des évolutions tendant à limiter ce problème.

Les organisateurs de concours sont ainsi tenus par la loi de déterminer le nombre de postes à pourvoir au plus près des besoins des collectivités. En effet, l'article 43 de la loi du 26 janvier 1984 précitée précise que le nombre de postes à ouvrir par l'autorité organisatrice d'un concours **tient compte du nombre des nominations, de candidat·es inscrit·es sur la liste d'aptitude établie à l'issue du concours précédent, du nombre de fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) du même cadre d'emplois et des besoins prévisionnels de recrutement recensés par les collectivités territoriales.**

En outre, la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a imposé aux autorités organisant les concours d'assurer le suivi des candidat·es inscrit·es sur liste d'aptitude jusqu'à leur recrutement par une collectivité ou un établissement. **Les modalités de ce suivi consistent dans l'organisation d'au moins une réunion d'information et d'échanges sur la recherche d'emploi à l'intention des lauréat·es dans l'année qui suit leur inscription sur liste d'aptitude, puis des entretiens individuels pour ceux·celles inscrit·es depuis au moins deux ans et la transmission, au moins une fois par an, de toute information nécessaire pour les aider dans leur recherche d'emploi.** Le Gouvernement n'envisage pas de donner une durée illimitée aux listes d'aptitude, dont la validité a été prolongée de 3 à 4 ans par la loi "déontologie" du 20 avril 2016, en partant du constat qu'il était nécessaire de prévoir une période plus longue pour permettre au lauréat de trouver une affectation.

[Réponse ministérielle Ass Nat du 11 février 2020 - N° 18334](#)

■ Emplois de direction - Agent·es contractuel·les

S'agissant de l'ouverture au contrat des emplois de direction de l'administration dans les trois versants de la fonction publique, l'objectif du Gouvernement est de diversifier les viviers de recrutement de l'encadrement supérieur et de favoriser ainsi la diversité des parcours professionnels entre le secteur privé et le secteur public. Il s'agit de permettre aux employeurs publics de diversifier les compétences de leurs cadres supérieurs en recrutant des profils qui peuvent s'avérer utiles à la transformation de l'action publique. Il s'agit également d'offrir de nouvelles perspectives d'évolution professionnelle aux agent·es contractuel·les qui exercent déjà leurs fonctions dans le secteur public. A cet égard, il convient de noter que, dans la fonction publique territoriale, une telle possibilité de recruter un·e agent·e contractuel·le pour occuper un emploi de direction existait déjà pour les collectivités de 80 000 habitants et plus, aux termes de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. **La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a étendu ce champ aux collectivités de 40 000 habitants et plus, strate de population qui correspond à celle à partir de laquelle un administrateur·trice territorial·le peut occuper l'emploi fonctionnel de directeur·trice général·e des services. Elle prévoit également qu'un décret en Conseil d'Etat fixera les modalités de sélection et d'emploi de ces agent·es, de manière à garantir le principe d'égal accès aux emplois publics, par renvoi aux dispositions réglementaires générales propres au recrutement des contractuel·les fixées par le chapitre 1^{er} du décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019.** Par ailleurs, ces agent·es contractuel·les demeurent soumis aux mêmes obligations déontologiques que celles applicables aux fonctionnaires, notamment en matière d'impartialité, d'intégrité, de probité et de neutralité. Il convient enfin de noter que, parallèlement, l'employeur peut toujours recruter un·e fonctionnaire en le·la détachant sur ce même type d'emploi fonctionnel.

[Réponse ministérielle Ass Nat du 10 mars 2020 - N° 10766](#)