

Zoomsur

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

Retrouvez votre revue sur www.cdg59.fr

FEVRIER 2022

SOMMAIRE

Textes officiels

Pages

■ Centres et instituts - Congé pour formation syndicale	2
■ Rapport sur l'attractivité de la fonction publique territoriale	2
■ Organisation des examens et concours - Covid-19	2
■ Instruction budgétaire et comptable M. 14 - Communes et établissements publics	3
■ Complément de traitement indiciaire	3
■ Brigades cynophiles	3
■ Seuil d'affiliation à la CNRACL - Emploi permanent à temps non complet	4
■ CNRACL - Procédure de validation des services de non-titulaire	4
■ Code général de la fonction publique	4

Jurisprudence

■ Agent·e illégalement évincé·e	5
■ Accident avec un véhicule de service - Agent·e en état d'ébriété	5
■ Harcèlement moral - Protection fonctionnelle	6
■ Licenciement des agent·es contractuel·les - Méconnaissance du préavis	6
■ Grève - Retenue sur traitement	7
■ Procédure disciplinaire - Révocation	8
■ Sanction disciplinaire – Proportionnalité	9

Réponses ministérielles

■ Instances médicales des centres de gestion de la FPT	10
■ Report des congés non pris	10
■ Personnes déficientes auditives - Relations avec un service public	11

Textes officiels ■ Arrêté du 26 janvier 2022 modifiant l'arrêté du 9 février 1998 fixant la liste des centres et instituts dont les stages ou sessions ouvrent droit au congé pour formation syndicale des agent-es de la fonction publique territoriale

La liste des centres et instituts dont les stages ou sessions ouvrent droit au congé pour formation syndicale des agent-es de la fonction publique territoriale est complétée par le Centre d'étude et de formation sociale et syndicale - CEF2S (Syndicat National des Sapeurs-Pompiers Professionnels et des Personnels Administratifs Techniques et Spécialisés), 20, avenue du Général-de-Gaulle, 33120 Arcachon.

[JO du 03 février 2022 - N° 0028](#)

■ Rapport sur l'attractivité de la fonction publique territoriale

Le rapport sur l'attractivité de la fonction publique territoriale demandé par Amélie de MONTCHALIN, Ministre de la Transformation et de la Fonction publique à M. Philippe LAURENT, président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), Mme Mathilde ICARD, présidente de l'association des DRH des grandes collectivités et Mme Corinne DESFORGES, inspectrice générale de l'administration, lui a été remis en date du 3 février 2022.

La mission a recensé des leviers d'attractivité dont disposent aujourd'hui les employeur-es territoriaux-ales, et des pistes nouvelles, dont la Ministre souhaite qu'elles fassent l'objet de discussions avec les associations d'élus-es dans les prochaines semaines. Le rapport met également en valeur plusieurs initiatives exemplaires menées par des collectivités, rencontrées au gré de l'étude, qui pourront constituer une source d'inspiration pour d'autres collectivités et nourrir cette réflexion collective.

Cette réflexion pourra s'appuyer sur les 27 propositions concrètes que formule le rapport. Elles relèvent de trois axes principaux :

- le renforcement de la place des élu-es et des exécutifs-ves territoriaux-ales au travers de la coordination des employeur-es territoriaux-ales, qui doit pouvoir être mieux responsabilisée, mener des négociations avec les partenaires sociaux-ales et mettre en place une politique de rémunération plus incitative au sein de la fonction publique territoriale,
- le développement de la coopération et de la prise d'initiatives, y compris inter-fonctions publiques, en faveur de l'attractivité à l'échelon local,
- la proposition de mesures techniques visant à supprimer les différents freins à l'attractivité de la fonction publique territoriale.

[Rapport attractivité fonction publique territoriale](#)

■ Décret n° 2022-122 du 4 février 2022 prorogeant l'application des dispositions relatives à l'organisation des examens et concours d'accès à la fonction publique pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19

le décret permet l'application jusqu'au 31 octobre 2022 du régime institué par le [décret n° 2020-1695 du 24 décembre 2020](#) modifié pris pour l'application des articles 7 et 8 de l'ordonnance n° 2020-1694 du 24 décembre 2020 relative à l'organisation des examens et des concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19, qu'il modifie.

Durant la période de crise sanitaire, les moyens permettant l'adaptation des modalités d'accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois des agent-es public-ques prévus par ce décret demeureront disponibles lorsqu'ils seront nécessaires pour faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation : recours à la visioconférence, modification du nombre et du contenu des épreuves, recours aux listes complémentaires.

[JO du 05 février 2022 - N° 0030](#)

■ Arrêté du 13 janvier 2022 modifiant l'arrêté du 9 décembre 2021 relatif à l'instruction budgétaire et comptable M. 14 applicable aux communes et aux établissements publics communaux et intercommunaux à caractère administratif

Le présent arrêté modifie l'annexe de l'arrêté du 9 décembre 2021 relatif au plan comptable M. 14 applicable aux communes et aux établissements publics communaux et intercommunaux à caractère administratif.

Le plan de comptes développé des communes de 500 habitants et plus défini à l'annexe 1 du tome 1 relatif au « cadre comptable et ses annexes » joint à l'arrêté du 9 décembre 2021 est modifié. Il est ajouté un compte 6415 « indemnité inflation ». Une note de bas de page précise que ce compte peut être mouvementé par les seules collectivités de moins de 3 500 habitants.

[JO du 10 février 2022 - N° 0034](#)

■ Décret n° 2022-161 du 10 février 2022 étendant le bénéfice du complément de traitement indiciaire à certain-es agent-es public-ques en application de l'article 42 de la loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022

Le décret instaure un complément de traitement indiciaire au bénéfice des agent-es public-ques non médicaux-ales titulaires et contractuel-les, ouvrier-es d'Etat, des fonctions publiques d'Etat, territoriale et hospitalière ainsi qu'aux militaires exerçant dans des établissements et services sociaux et médico-sociaux rattachés à un établissement public de santé ou à un EHPAD, un groupement de coopération sociale et médico-sociale ou un groupement d'intérêt public « à vocation sanitaire ». Il prévoit également le versement de ce complément de traitement indiciaire au bénéfice de certain-es agent-es soignant-es des structures publiques non rattachées à un établissement public de santé ou à un EHPAD (services de soins infirmiers à domicile, accueillant des personnes en situation de handicap, etc.).

[JO du 11 février 2022 - N° 0035](#)

■ Décret n° 2022-210 du 18 février 2022 relatif aux brigades cynophiles et modifiant le livre V du code de la sécurité intérieure

Le décret est pris pour l'application de l'[article L. 511-5-2 du code de la sécurité intérieure](#). Il crée une nouvelle section au sein du livre V du même code, qui définit les modalités de création, de formation et d'emploi des brigades cynophiles de police municipale.

Par ailleurs, il modifie la composition de la commission consultative des polices municipales pour intégrer dans la liste des personnes pouvant être nommées comme représentant-es des maires les adjoint-es au maire d'une commune employant des agent-es de police municipale et les maires faisant partie d'un établissement public de coopération intercommunale employant des agent-es de police municipale.

Enfin, le présent décret adapte les dispositions relatives à la compétence du-de la préfet-e de département et du centre national de la fonction publique territoriale pour les agent-es de police municipale exerçant leurs fonctions sur le territoire de la Ville de Paris.

[JO du 20 février 2022 - N° 0043](#)

■ Décret n° 2022-244 du 25 février 2022 déterminant le seuil d'affiliation à la caisse nationale de retraites des agent-es des collectivités locales des fonctionnaires territoriaux-ales nommé-es dans un emploi permanent à temps non complet

Pris en application de l'article L. 613-5 du code général de la fonction publique, le décret détermine le seuil d'affiliation à la caisse nationale de retraites des agent-es des collectivités locales des fonctionnaires territoriaux-ales nommé-es dans un emploi à temps non complet.

[JO du 26 février 2022 - N° 0048](#)

■ Arrêté du 22 février 2022 modifiant l'arrêté du 21 août 2015 relatif à la procédure de validation des services de non-titulaire dans le régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agent-es des collectivités locales

Le délai prévu au [sixième alinéa du I de l'article 50 du décret du 26 décembre 2003 susvisé](#) est fixé désormais à six mois à compter de la date à laquelle l'employeur-e a reçu la demande de la caisse nationale lui enjoignant de transmettre le dossier d'instruction rempli ou les pièces complémentaires.

[JO du 26 février 2022 - N° 0048](#)

■ Décret n° 2022-250 du 25 février 2022 portant diverses dispositions d'application du code général de la fonction publique

Le décret tire les conséquences de l'abrogation le 1^{er} mars 2022, à l'occasion de l'entrée en vigueur de l'[ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021](#) portant partie législative du code général de la fonction publique, des [lois n° 84-594 du 12 juillet 1984](#) relative à la formation des agent-es de la fonction publique territoriale et complétant la [loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (abrogation partielle) et n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière (abrogation totale) ainsi que de l'[article 21 de la loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990](#) relative à la fonction publique territoriale et portant modification de certains articles du [code des communes](#).

Ces abrogations font disparaître de l'ordonnancement juridique des dispositions qui n'ont pas été codifiées dans la partie législative du code général de la fonction publique car étant de nature réglementaire. Ces dispositions doivent toutefois être maintenues en vigueur. Le décret remet donc en vigueur à droit constant les dispositions abrogées tout en effectuant les renvois nécessaires aux articles de la partie législative du code général de la fonction publique.

[JO du 26 février 2022 - N° 0048](#)

Jurisprudence ■ Agent·e illégalement évincé·e

Lorsque le·la juge administratif·ve annule une décision ayant évincé un·e agent·e occupant un emploi unique, l'intéressé·e bénéficie, en exécution de cette annulation, d'un droit à réintégration dans l'emploi unique dont il·elle a été écarté·e, au besoin après retrait de l'acte portant nomination de l'agent·e irrégulièrement désigné·e pour le·la remplacer. Seule une nouvelle décision légalement prise par l'autorité compétente mettant fin, sans effet rétroactif, aux fonctions de l'agent·e illégalement évincé·e est susceptible de faire obstacle à sa réintégration effective dans les fonctions relevant de cet emploi unique.

En l'espèce, l'exécution du jugement du 14 janvier 2016 par lequel le tribunal administratif de Bastia avait annulé pour excès de pouvoir l'arrêté du 23 janvier 2014 mettant fin aux fonctions de M. C comme directeur de l'agence du tourisme de la Corse impliquait non seulement la réintégration juridique de M. C mais également sa réintégration effective dans l'emploi même qu'il occupait, cet emploi étant unique et M. C n'ayant pas fait l'objet d'une nouvelle mesure d'éviction légalement prise par la collectivité de Corse.

Par ailleurs, le président du conseil exécutif de la collectivité était tenu de retirer l'arrêté du 24 janvier 2014 par lequel il avait précédemment nommé M. D à ces mêmes fonctions à compter du 27 janvier 2014.

Le retrait de l'acte portant nomination de l'agent désigné pour remplacer un agent illégalement évincé et réintégré dans l'emploi unique qu'il occupait, prononcé pour l'exécution d'un jugement d'annulation, ne constitue pas une mesure de licenciement et peut intervenir sans que soit recherché au préalable le reclassement de l'intéressé.

[Conseil d'Etat du 14 février 2022 - N° 431760](#)

■ Accident avec un véhicule de service - Agent·e en état d'ébriété

Un accident survenu sur le lieu et dans le temps du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par un·e fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal présente, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant cet événement du service, le caractère d'un accident de service. En outre, est réputé constituer un accident de trajet tout accident dont est victime un·e agent·e public·que qui se produit sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplit son travail et sa résidence et pendant la durée normale pour l'effectuer, sauf si un fait personnel de cet·te agent·e ou toute autre circonstance particulière est de nature à détacher l'accident du service. En l'espèce, M. C a participé, le 23 juin 2015, à un repas de service organisé pour fêter la période dite de fin de chauffe, repas au cours duquel ont été consommées des boissons alcoolisées. A 17h20, alors qu'il circulait sur l'autoroute A12 pour regagner son domicile au moyen d'un scooter de service, à une vitesse d'environ 110 km/h, il a perdu le contrôle de son véhicule et a heurté un camion, avant d'être projeté sur une voie de circulation et écrasé par le véhicule qui le suivait.

Il ressort tant du compte-rendu établi par le service de réanimation de l'hôpital Percy que du procès-verbal de police du 3 mai 2017 que le taux d'alcoolémie de M. C au moment de l'accident, qui a fait l'objet de deux analyses distinctes par deux laboratoires différents, a été estimé entre 0,89 g et 1,07 g/l de sang, soit un taux supérieur au taux maximal autorisé.

S'il n'est pas contesté que l'accident s'est produit sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplissait le service de M. C et sa résidence et pendant la durée normale pour l'effectuer, les circonstances dans lesquelles il est intervenu, et notamment le choix de M. C de regagner son domicile en conduisant un véhicule à moteur alors qu'il avait consommé de l'alcool peu de temps auparavant, révèlent un fait personnel de l'agent rendant ledit accident détachable du service, nonobstant la circonstance que la victime avait consommé de l'alcool à l'occasion d'un repas de service.

[CAA de Paris du 05 octobre 2021 - N° 20PA00835](#)

■ Harcèlement moral - Protection fonctionnelle

Aux termes de [l'article 6 quinquies](#) de la loi 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.

Il résulte du principe d'impartialité que le·la supérieur·e hiérarchique mis·e en cause à raison de tels actes ne peut régulièrement, quand bien même il serait en principe l'autorité compétente pour prendre une telle décision, statuer sur la demande de protection fonctionnelle présentée pour ce motif par son·sa subordonné·e.

Il résulte des dispositions de [l'article L. 2122-18](#) du code général des collectivités territoriales que le·la maire, qui n'aurait pas délégué cette fonction, est en principe compétent·e pour se prononcer sur une demande de protection fonctionnelle émanant des agent·es de sa commune. Toutefois, face à une telle demande qui viserait des faits de harcèlement moral le·la concernant personnellement et qui comporterait les éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un harcèlement, il·elle se trouve en situation de ne pouvoir se prononcer sans méconnaître les exigences qui découlent du principe d'impartialité, et il lui appartient de transmettre celle-ci à l'un·e de ses adjoint·es ou à l'un·e des conseiller·es municipaux·ales dans les conditions prévues à [l'article L. 2122-17](#) du même code.

En l'espèce, M. B a fait l'objet de la part du maire d'Hirson :

- de remarques véhémentes au cours d'une réunion publique, le 14 décembre 2012,
- a connu plusieurs changements d'affectation en quelques années, notamment sur des postes ne comportant pas de fonctions d'encadrement,
- a fait l'objet d'une suspension de ses fonctions par un arrêté du 27 avril 2016 alors qu'il a été victime d'une agression le même jour et qu'il s'est vu reconnaître un accident de service pour une tentative de suicide survenue le 9 février 2017 sur son lieu de travail.

Ces éléments de fait, qui mettent en cause notamment le maire d'Hirson et qui sont insusceptibles de se rattacher à l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, sont susceptibles de faire présumer l'existence d'un harcèlement moral. Dans ces conditions, le maire d'Hirson ne pouvait légalement, sans manquer à l'impartialité, se prononcer lui-même sur la demande de protection fonctionnelle de M. B.

[CAA de Douai du 03 février 2022 - N° 20DA02055](#)

■ Licenciement des agent·es contractuel·les - Méconnaissance du préavis

Aux termes de [l'article 40](#) du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agent·es non titulaires de la fonction publique territoriale, l'agent·e recruté·e pour une durée indéterminée ainsi que l'agent·e qui, engagé·e par contrat à durée déterminée, est licencié·e avant le terme de son contrat, a droit à un préavis qui est de :

- huit jours pour l'agent·e qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté·e d'une ancienneté de services inférieure à six mois de services,
- un mois pour celui·celle qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté·e d'une ancienneté de services comprise entre six mois et deux ans,
- deux mois pour celui·celle qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté·e d'une ancienneté de services d'au moins deux ans.

La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement ou la date de remise en main propre de la lettre de licenciement fixe le point de départ du préavis.

La circonstance que le préavis auquel l'agent·e non titulaire avait droit n'a pas été respecté par la décision de licenciement n'est pas de nature à entraîner l'annulation totale de cette décision, mais la rend seulement illégale en tant qu'elle prend effet avant l'expiration du délai de préavis applicable.

En outre, l'agent·e non titulaire ayant été illégalement privé du bénéfice de tout ou partie du préavis a droit à une indemnité correspondant au préjudice résultant de cette privation, dont il revient au·à la juge administratif·ve, saisi·e de conclusions à cette fin, de fixer le montant.

[Conseil d'Etat du 04 février 2022 - N° 457135](#)

■ Grève - Retenue sur traitement

En vertu de [l'article 87](#) de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, les fonctionnaires territoriaux·ales ont droit, après service fait, à une rémunération fixée conformément aux dispositions de [l'article 20](#) de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. L'absence de service fait par un·une fonctionnaire territorial·le, due en particulier à sa participation à une grève, donne lieu à une retenue sur son traitement. **Dans le cas d'un·e agent·e qui assure son service selon le régime de droit commun applicable aux fonctionnaires territoriaux·ales, et dont le traitement est liquidé mensuellement, il y a lieu, lorsque l'agent·e n'a pas accompli une ou plusieurs journées de service auxquelles il·elle était astreint·e, de procéder à une retenue calculée par trentième de la part mensuelle de son traitement (*pour les fonctionnaires territoriaux·ales, la retenue est proportionnelle à la durée de l'absence*).**

En l'espèce, M. B fait valoir que sa situation personnelle n'a pas été examinée, qu'il fait l'objet d'une discrimination et que le nombre de jours de grève qui lui est imputé est erroné. Toutefois, il résulte des pièces du dossier, que M. B s'est déclaré gréviste depuis le 11 octobre 2017, début du conflit, lequel s'est achevé le 26 décembre 2017 et a en outre déclaré dans un courrier du 16 décembre 2017, être gréviste depuis l'origine du conflit.

S'il soutient qu'il était en congé pour certaines périodes et que ces 19 journées ne devaient pas être prises en compte dans les jours de grève qui lui ont été imputés, il ressort des éléments produits tant par le syndicat que par M. B, que les jours de congés et de RTT pris par M. B ont été déduits des 77 jours de grève et que seuls 52 jours ont été retenus sur le traitement de M. B.

Enfin, la circonstance à la supposer établie que d'autres agent·es n'auraient pas subi de retenues sur traitement pour la totalité de la période de conflit, est sans incidence sur l'absence de service fait par M. B.

la décision par laquelle l'administration porte à la connaissance de l'agent·e le montant des retenues sur traitement qu'elle opérera du fait de l'absence de service fait ne présente pas le caractère d'une sanction. M. B ne peut, en tout état de cause, utilement invoquer les stipulations du protocole d'accord de fin de conflit signé le 27 décembre 2017 qui prévoient qu'aucune sanction directe ou indirecte ne sera infligée aux agent·es du fait de leur participation au conflit.

[CAA de Bordeaux du 14 octobre 2021 - N° 19BX02192](#)

■ Procédure disciplinaire - Révocation

L'autorité qui prononce une sanction disciplinaire a l'obligation de préciser elle-même, dans sa décision, **les griefs qu'elle entend retenir à l'encontre de l'agent·e intéressé·e, de sorte que celui-ci puisse à la seule lecture de la décision qui lui est notifiée, connaître les motifs de la sanction qui le·la frappe.**

En l'espèce, Il ressort des termes mêmes de la décision contestée qu'il est reproché à M. F une dégradation continue et prolongée de sa manière de servir et plus particulièrement un comportement conflictuel et agressif avec ses collègues et chef·fes de service des services techniques, des actes de désobéissance et d'insubordination depuis de nombreuses années, qui ont pour conséquence de perturber le bon fonctionnement du service depuis plusieurs années, et, enfin, que ses collègues et supérieur·es hiérarchiques craignent pour leur intégrité physique, en particulier lorsque M. F est alcoolisé. Il ressort de l'arrêté de révocation en litige que la sanction proposée par le conseil de discipline a été regardée comme ne sanctionnant pas suffisamment l'agent en raison des faits qui lui sont reprochés : état d'imprégnation alcoolique, introduction de boissons alcoolisées, désobéissance et insubordination depuis des années. Par suite, M. F n'est pas fondé à soutenir que la décision contestée n'énoncerait pas de griefs précis. L'insuffisance de motivation doit donc être écartée.

Par ailleurs, il appartient au·à la 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 tenant compte de la manière de servir de l'intéressé·e et de ses antécédents disciplinaires.

Il est reproché à M. F :

- d'avoir, depuis le mois d'octobre 2009, adopté à plusieurs reprises un comportement conflictuel et même agressif avec ses collègues des services techniques et ses chef·fes de service. Ainsi, un jour de novembre 2009 et le 3 décembre 2009, il a agressé verbalement et a eu des propos injurieux à l'encontre de supérieur·es hiérarchiques,
- d'avoir, le 25 août 2011, agressé verbalement et même physiquement son supérieur hiérarchique en proférant à son encontre des menaces physiques,
- de discuter systématiquement les ordres et dénigrer ses supérieur·es hiérarchiques,
- des problèmes d'addiction à l'alcool qui lui ont été rappelés au cours d'un entretien professionnel le 1^{er} décembre 2014, au cours duquel a été évoqué son comportement inadapté et un rappel du règlement intérieur. L'état d'alcoolisation de M. F a obligé ses collègues à demeurer, notamment le 15 octobre 2015, à ses côtés pour le surveiller et à l'affecter à des tâches ne comportant pas l'usage d'outils dangereux, ce qui a donc perturbé le service.
- d'être en possession de trois bouteilles de vin vides dans son casier et d'avoir probablement consommé de l'alcool sur son lieu de travail pendant ses horaires de travail.

Ces agissements dont la réalité est suffisamment établie par les pièces du dossier, constituent des manquements à ses obligations professionnelles, notamment à ses devoirs de probité et d'obéissance hiérarchique, qui sont de nature à justifier une sanction disciplinaire. **Compte tenu de l'ensemble des circonstances de l'espèce, notamment de la gravité et du caractère réitéré des agissements reprochés, de la circonstance que M. F a déjà fait l'objet d'un recadrage tenant lieu d'avertissement, d'un blâme, le 3 février 2010 et d'une exclusion de fonctions de 15 jours avec sursis dont trois jours fermes le 26 septembre 2011 et de ses engagements successifs d'amélioration de son comportement qui n'ont pas été suivis d'effet, ces faits sont de nature à justifier la sanction de révocation prononcée qui n'est pas disproportionnée.**

CAA de Bordeaux du 10 novembre 2020 - N° 18BX03131

■ Sanction disciplinaire - Proportionnalité

Il appartient au·à la 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 tenant compte de la manière de servir de l'intéressé·e et de ses antécédents disciplinaires.

En l'espèce, le 19 mars 2019, peu de temps avant le terme de son stage, M. A a utilisé le camion du service en chargeant une benne contenant des déchets verts appartenant à un ami et en allant la déverser dans la déchetterie prestataire de la communauté de communes du Grand Pic Saint- Loup, aux frais de celle-ci, à un moment où il aurait dû être sur son lieu de travail. Il a ainsi commis une faute disciplinaire en utilisant les moyens du service à des fins personnelles. Ces faits, que l'intéressé a d'ailleurs reconnus, sont constitutifs d'une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire.

Si la communauté de communes du Grand Pic Saint-Loup affirme que M. A avait prévu d'utiliser à nouveau les moyens du service pour des fins personnelles après le 19 mars 2019, elle ne l'établit pas. Elle n'établit pas davantage, par le témoignage dont elle fait état, que l'intéressé aurait travaillé sur un chantier alors qu'il était en congé maladie. Elle n'a d'ailleurs pas fondé la sanction contestée sur de tels faits. M. A n'a pas fait l'objet précédemment d'une sanction disciplinaire.

Il ne ressort pas des pièces du dossier que le comportement isolé de l'intéressé, qui a occasionné un préjudice modeste à la communauté de communes du Grand Pic Saint-Loup, a nui à la réputation du service.

Dans ces circonstances, alors que le conseil de discipline ne s'était pas exprimé en faveur d'une exclusion définitive du service et quand bien même l'échelle prévue par les dispositions précitées ne prévoit pas de sanction intermédiaire entre l'exclusion temporaire pour une durée de quinze jours et l'exclusion définitive du service, le président de la communauté de communes du Grand Pic Saint-Loup a commis une erreur d'appréciation en prenant à l'encontre de M. A la sanction de l'exclusion définitive du service.

[CAA de Marseille du 25 janvier 2022 - N° 21MA00304](#)

Réponses ministérielles

■ Instances médicales des centres de gestion de la FPT

En application du [décret n° 87-602](#) du 30 juillet 1987 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique, ainsi que du [décret n° 2003-1306](#) du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affilié·es à la Caisse nationale de retraite des agent·es des collectivités locales relatives à la commission de réforme, un comité médical et une commission de réforme, constitués dans chaque département, sont obligatoirement consultés par les employeur·es territoriaux·ales afin de rendre des avis préalables mais consultatifs, sur la situation médicale de leurs agent·es.

Afin de faciliter la prise en charge du personnel des collectivités territoriales, [l'article 2](#) de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique institue, à compter du 1^{er} février 2022, une seule instance médicale, le conseil médical, se substituant aux comités médicaux et commissions de réforme. **Un décret d'application, dont la publication doit intervenir prochainement, détermine les règles de composition et de fonctionnement de cette nouvelle instance qui se réunira selon deux modalités :**

- une formation restreinte, exclusivement composée de médecins, compétente dans le domaine des maladies non-professionnelles,
- une formation plénière, composée de médecins, de représentant·es de l'administration et de représentant·es du personnel intervenant en matière d'accidents du travail, de maladies professionnelles et d'invalidité.

Par ailleurs, afin d'accélérer le traitement des demandes, ce projet de décret procède également à un allègement des cas de saisine des conseils médicaux. Ces dispositions ont fait l'objet d'une large consultation associant les organisations syndicales et les représentant·es des employeur·es territoriaux·ales, dont les centres de gestion, et répondent à la nécessité d'alléger le fonctionnement des instances médicales tout en veillant à garantir la protection des agent·es dans les situations où ils sont les plus vulnérables.

[Réponse ministérielle Sénat du 10 février 2022 - N° 24537](#)

■ Report des congés non pris

Le [décret n° 85-1250](#) du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux·ales précise, en son article 5, que le congé dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale. La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) estime toutefois que l'article 7 de la [directive n° 2003/88/CE](#) du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail fait obstacle à l'extinction du droit au congé annuel lorsque le·la travailleur·se a été en congé de maladie (arrêts C-350/06 et C-520/06 du 20 janvier 2009 et C-214/10 du 22 novembre 2011).

Les agent·es public·ques placé·es en congé de maladie peuvent donc bénéficier du report des congés annuels non pris, ainsi que l'a précisé la [circulaire du ministre de l'intérieur NOR COTB1117639C](#) en date du 8 juillet 2011. Cette position a également été confirmée par le Conseil d'État (décision du 26 avril 2017, [n° 406009](#) et décision du 14 juin 2017, [n° 391131](#)). Ce droit au report n'est cependant pas illimité et s'exerce dans les limites définies par le·la juge communautaire qui estime, d'une part, qu'une demande présentée au-delà d'une période de quinze mois qui suit l'année au titre de laquelle les droits à congés ont été ouverts peut être rejetée par l'employeur·e et, d'autre part, que le report doit s'exercer dans la limite d'un congé de quatre semaines (décision précitée en date du 26 avril 2017). En outre, les dispositions de l'article 7 de la directive européenne du 4 novembre 2003 sont d'effet direct, le droit communautaire s'imposant directement aux citoyens européens, sans qu'il soit nécessaire pour les Etats membres de le retranscrire par des actes juridiques nationaux. Une clarification du droit applicable en matière de report de congés annuels pour cause de maladie ne pourrait par ailleurs être envisagée que dans le cadre d'une approche commune aux trois versants de la fonction publique.

[Réponse ministérielle Ass Nat du 11 janvier 2022 - N° 39414](#)

■ Personnes déficientes auditives - Relations avec un service public

[L'article 78](#) de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées prévoit une obligation d'accessibilité des services publics pour les personnes sourdes, malentendantes, sourd-aveugles et aphasiques, en leur qualité d'usagers de ces services publics. Par ailleurs, le [décret n° 2017-875](#) du 9 mai 2017 relatif à l'accès des personnes handicapées aux services téléphoniques prévoyait une entrée en vigueur progressive des nouvelles dispositions :

- deux ans après la promulgation de [la loi n° 2016-1321](#) du 7 octobre 2016 pour une République numérique en ce qui concerne les services publics gérés par l'Etat ou un organisme le représentant et ceux gérés par des personnes privées chargées d'une mission de service public ;
- quatre ans après la promulgation de la loi en ce qui concerne les services publics gérés par des collectivités territoriales, à l'exception des communes de moins de 10 000 habitants et de leurs groupements, ou des organismes les représentant ;
- cinq ans après la promulgation de cette loi en ce qui concerne les services publics gérés par des communes de moins de 10 000 habitants et de leurs groupements ou des organismes les représentant.

Différentes dispositions de [l'article 105](#) de la loi du 7 octobre 2016 et du décret du 9 mai 2017 précisent les modalités dans lesquelles cette accessibilité est satisfaite :

- les services de traduction assurent, en mode simultané et à la demande de l'utilisateur·rice, l'interprétariat entre le français et la langue des signes française, la transcription écrite et le codage en langage parlé complété ;
- l'accessibilité des services d'accueil peut être réalisée directement par des téléconseiller·ères professionnel·les maîtrisant la langue des signes française, la transcription écrite ou le codage en langage parlé complété et justifiant de certains diplômes ou qualifications ;
- jusqu'au 30 septembre 2026, le service de traduction fonctionne sur une amplitude horaire au moins égale à 50 % de celle du service d'accueil téléphonique destiné à recevoir les appels des usagers et, à compter du 1^{er} octobre 2026, aux mêmes horaires d'ouverture que le service d'accueil téléphonique ;
- l'accessibilité peut s'appuyer sur des applications de communications électroniques permettant la vocalisation du texte, la transcription de la voix en texte, la traduction en et depuis la langue des signes française ou la transcription en et depuis le langage parlé complété à la condition de garantir une accessibilité de qualité équivalente et d'offrir les mêmes conditions de traduction aux personnes sourdes, malentendantes, sourd-aveugles et aphasiques qu'un service de traduction simultanée écrite et visuelle.

[L'article 78](#) de la loi du 11 février 2005, dans sa rédaction issue de la loi du 7 octobre 2016, explicite les modalités d'organisation :

- les services d'accueil téléphonique destinés à recevoir les appels des usagers sont accessibles aux personnes sourdes, malentendantes, sourd-aveugles et aphasiques par la mise à disposition d'un service de traduction simultanée écrite et visuelle, sans surcoût pour les utilisateur·rices final·es et à la charge des services publics concernés. Ils sont accessibles directement ou, à défaut, par l'intermédiaire d'une plateforme en ligne dédiée délivrant le service de traduction simultanée écrite et visuelle.
- L'accessibilité est soit assurée directement par le service public, soit confiée par le service public, sous sa responsabilité, à un opérateur spécialisé qui en assure la mise en œuvre et l'exécution. Le dispositif de communication adapté peut notamment prévoir la transcription écrite ou l'intervention d'un·e interprète en langue des signes française ou d'un codeur en langage parlé complété. Le service de traduction ou le dispositif de communication adapté garantit le respect de la confidentialité des conversations traduites ou transcrites.

Ces modalités, rendues progressivement applicables, revêtent donc selon le cas un caractère impératif ou encore indicatif. **Compte tenu de la rédaction du texte, qui cible les usagers des services publics, il n'y a pas d'obligation de traduction simultanée écrite et visuelle des séances des organes délibérants pour les collectivités territoriales.**

[Réponse ministérielle Sénat du 24 février 2022 - N° 19512](#)