



Ce qu'il ne fallait pas manquer De l'actualité juridique statutaire Du 05 au 19/02/2021

➤ Du côté des lois, des décrets, des arrêtés et des circulaires :

- ☞ Renforcement du télétravail dans la Fonction Publique d'Etat et dans la Territoriale avec mise en place d'un numéro vert pour les télétravailleurs
- ☞ Concours – examens professionnels – Covid 19
- ☞ Instruction de CITIS Covid 19 – FPT
- ☞ Prorogation de l'état d'urgence sanitaire + mesures générales pour faire face au covid 19
- ☞ Les agents peuvent être autorisés à manger dans leur bureau dans certains cas en prévention de la covid 19
- ☞ Covid 19 et droit au chômage
- ☞ Ordonnance loi transformation de la fonction publique : Protection sociale complémentaire dans la fonction publique
- ☞ Ordonnance loi transformation de la fonction publique : Négociation et accords collectifs dans la fonction publique
- ☞ Calcul du capital décès servi aux ayants droit de l'agent public décédé
- ☞ RIFSEEP pour les psychologues territoriaux
- ☞ Versement du complément de traitement indiciaire aux agents publics concernés exerçant dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes créés ou gérés par des collectivités territoriales ou leurs groupements

➤ Du côté de la Jurisprudence :

- ☞ Sauf exceptions prévues par les textes, le mail d'un supérieur hiérarchique ne peut être retiré du dossier d'un agent
- ☞ Cas où un trouble bipolaire altérant le discernement d'un agent est une cause atténuante de la gravité des faits de harcèlement et rend disproportionnée la sanction de révocation
- ☞ Cas intéressant où il n'y a pas harcèlement moral mais management autoritaire justifiant une sanction autre que du 4ème groupe
- ☞ Obligation de doter le travailleur isolé d'un dispositif assurant sa prise en charge rapide par les services de secours en cas d'accident opérationnel
- ☞ Cas de révocation justifiée (non-respect d'une astreinte, harcèlement d'un collègue, récupération de matériel sans autorisation etc.)
- ☞ La Commune qui supprime une régie personnalisée doit chercher à reclasser les contractuels faisant l'objet d'un licenciement pour suppression d'emploi
- ☞ Eligibilité au régime d'activité partielle des agents contractuels d'un service de remontées mécaniques
- ☞ Disponibilité provisoire dans l'attente de l'avis du comité médical supérieur
- ☞ Cas où le DGS n'a pas commis une faute grave justifiant une suspension pour mise en cause injurieuse du maire à l'égard des tiers

➤ Du côté des réponses ministérielles :

- ☞ Reçus collés des concours de la filière police municipale
- ☞ Retour sur la mise en place de la rupture conventionnelle dans la fonction publique d'état

➤ A lire et/ou à suivre :

- Guide déontologique II – Contrôle et prévention des conflits d'intérêts de la HATVP.

- Télétravail & travail en présentiel, guide du gouvernement : des idées pour discuter en équipe de nos modes de fonctionnement.
- Pourquoi la visioconférence met-elle notre cerveau K.-O. (et comment riposter) ?
- Simulateur d'entretien d'embauche (fonction-publique.gouv.fr).
- Le FNP de la CNRACL lance un nouvel appel à projets portant sur la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail des auxiliaires de puériculture.
- Découvrez les lauréats 2021 du Fonds d'innovation RH.
- Une étude du CNFPT dresse un portrait de la formation des agents territoriaux et des élus locaux en Europe.
- Prolongation du dispositif de soutien lié à la crise sanitaire par le Fonds national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (FNP) de la CNRACL.
- Appel à candidature pour participer à un cycle destiné à des futurs cadres dirigeants de la fonction publique organisé par la Mission cadres dirigeants (DGCL) se déroulant à partir d'avril 2021.
- Le CSFPT a émis un avis favorable au projet de décret fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique.

STATUT, EMPLOI, REMUNERATION, SANTE

➤ Du côté des lois, des décrets, des arrêtés et des circulaires :

🔗 **Renforcement du télétravail dans la Fonction Publique d'Etat et dans la Territoriale avec mise en place d'un numéro vert pour les télétravailleurs :**

1) Le Premier ministre a émis une circulaire qui a été suivie d'une FAQ DGAFP pour renforcer le télétravail dans la fonction publique : « Le Président de la République a décidé le renforcement des mesures de lutte contre l'épidémie de covid-19 afin de freiner la propagation du virus. Le recours au télétravail participe à la démarche de prévention du risque d'infection en limitant les déplacements et la densité des agents dans les locaux professionnels. Il doit être généralisé dès que cela est possible, les administrations et les établissements publics de l'État se devant à cet égard d'être exemplaires.

Je vous rappelle que le télétravail doit être la règle pour les agents dont les fonctions peuvent être exercées totalement ou principalement à distance. Afin de prévenir les risques d'isolement, les agents qui en éprouvent le besoin peuvent, sur demande, se rendre sur site un jour par semaine. Je vous demande de transmettre sans délais des instructions à l'ensemble des administrations sous votre autorité, ainsi qu'aux établissements publics relevant de votre champ ministériel, visant à augmenter significativement le nombre de jours de télétravail pour les agents dont les fonctions le permettent. Vous appliquerez les mêmes consignes aux membres de votre cabinet. Pour les agents dont les fonctions ne peuvent être qu'accessoirement exercées à distance, l'organisation du service doit permettre de réduire au maximum le temps de présence pour l'exécution des tâches qui ne peuvent pas être réalisées en télétravail. Les règles sanitaires renforcées dans le cadre du travail sur site doivent être strictement appliquées, en particulier en ce qui concerne la désinfection des postes de travail et le respect des « gestes barrières », l'organisation de la restauration collective et l'aménagement des horaires de travail. Les réunions en présentiel doivent être évitées autant que possible et quand elles s'avèrent indispensables, limitées à six participants au maximum ».

(Source : [Circulaire du 5 février 2021 relative au renforcement du télétravail dans la fonction publique de l'État](#) + [FAQ DGAFP mise à jour le 5/02/2021](#) + veille du 19/02/2021).

2) Il est uniquement énoncé dans le document spécifique à la Fonction publique Territoriale qu'il convient de se référer à la note du 5 février 2021 relative au renforcement du télétravail dans la fonction publique d'Etat.

(Source : note d'information de la DGCL relative au renforcement du télétravail dans la Fonction Publique territoriale + [la note d'information de la DGCL du 8 février 2021](#) + veille du 19/02/2021).

3) Un numéro vert pour les télétravailleurs en difficulté - Écouter, soutenir et conseiller les télétravailleurs

(Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/> + [page](#) + veille du 19/02/2021).

☞ Concours – examens professionnels – Covid 19 :

4) Un décret et une ordonnance permettent l'application jusqu'au 31 octobre 2021 du régime institué par le décret n° 2020-1695 du 24 décembre 2020 et 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 agents publics 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, conditions d'admission à concourir applicables aux candidats aux concours internes, recours aux listes complémentaires, report de la date requise pour l'obtention des titres et diplômes nécessaires. A ce titre, les modalités de recours à la visioconférence depuis un local administratif sont assouplies pour en permettre la combinaison, si la nature du concours ou de l'examen le permet, avec le recours à la visioconférence depuis le domicile du candidat..

(Source : [Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2021-139 du 10 février 2021 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 + Ordonnance n° 2021-139 du 10 février 2021 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](#) Décret n° 2021-140 du 10 février 2021 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 + veille du 19/02/2021).

☞ Instruction de CITIS Covid 19 – FPT :

5) Une note d'information détaille la procédure de reconnaissance en maladie professionnelle de la COVID 19 dans la FPT.

(Source : [note d'information DGCL](#) du 5 février 2021 COVID-19 maladie professionnelle dans la FPT_+ veille du 19/02/2021).

☞ Prorogation de l'état d'urgence sanitaire + mesures générales pour faire face au covid 19 :

6) Une loi proroge l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 1er juin 2021, mais les dispositions spécifiques à la déclaration de l'état d'urgence sanitaire s'appliqueront encore jusqu'au 31 décembre 2021.

Cette nouvelle loi prévoit également que le comité de scientifiques, défini à l'article L. 3131-19 du code de la santé et chargé d'émettre des avis sur l'état de la catastrophe sanitaire, les connaissances scientifiques qui s'y rapportent et les mesures propres à y mettre un terme, ainsi que sur la durée de leur application, peut être consulté par les commissions parlementaires sur toute question concernant ces sujets.

☞ Pour mémoire, l'article 19-II de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 aménage les conditions d'accès au contrat à durée indéterminée (CDI) après 6 ans au moins de services publics sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique au sein de la même collectivité. Aux termes de l'article 3-4 II de loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, la durée d'interruption entre deux contrats à durée déterminée (CDD) ne doit pas excéder 4 mois. La loi du 17 juin 2020 prévoit que la période de l'état d'urgence sanitaire n'est pas prise en compte dans le calcul de la durée d'interruption entre deux CDD. Cette modification est entrée en vigueur le 12 mars 2020 (Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 , art. 19 II).

(Source : [LOI n° 2021-160 du 15 février 2021 prorogeant l'état d'urgence sanitaire](#) + veille du 19/02/2021).

7) Un décret apporte de petites modifications aux décrets prescrivant les mesures générales pour faire face au covid 19.

(Source : [Décret n° 2021-152 du 12 février 2021 modifiant les décrets n° 2020-1262 du 16 octobre 2020 et n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire](#) + veille du 19/02/2021).

☞ Les agents peuvent être autorisés à manger dans leur bureau dans certains cas en prévention de la covid 19 :

8) Dans les établissements de plus de cinquante salariés, lorsque la configuration du local de restauration ne permet pas de garantir le respect des règles de distanciation physique définies dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de covid-19, l'employeur peut prévoir un ou plusieurs autres emplacements ne comportant pas l'ensemble des équipements prévus. Ces emplacements peuvent le cas échéant être situés, par dérogation à l'article R. 4228-19 du code du travail, à l'intérieur des locaux affectés au travail.

Dans les établissements de moins de cinquante salariés, lorsque la configuration de l'emplacement normalement dédié à la restauration ne permet pas de garantir le respect des règles de distanciation physique définies dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de covid-19, l'employeur peut prévoir un ou plusieurs autres emplacements répondant aux exigences de l'article R. 4228-23 du code du travail et permettant aux travailleurs de se restaurer dans des conditions, s'agissant en particulier de l'aménagement des lieux et de l'hygiène, préservant leur santé et leur sécurité.

Ces dispositions sont applicables jusqu'à l'expiration d'un délai de six mois suivant la cessation de l'état d'urgence sanitaire déclaré par le décret du 14 octobre 2020 susvisé, prorogé dans les conditions prévues à l'article L. 3131-13 du code de la santé publique.

(Source : [Décret n° 2021-156 du 13 février 2021 portant aménagement temporaire des dispositions du code du travail relatives aux locaux de restauration](#) + veille du 05/02/2021).

☞ Covid 19 et droit au chômage :

9) L'article 1er d'une nouvelle ordonnance modifie l'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. Il complète l'article 1er bis de cette ordonnance qui prévoit la prolongation, jusqu'au dernier jour du mois civil au cours duquel intervient la fin de l'état d'urgence sanitaire, de la durée d'indemnisation des demandeurs d'emploi arrivant à épuisement de leurs droits à indemnisation au cours de la période actuelle.

(Source : [Ordonnance n° 2021-135 du 10 février 2021 portant diverses mesures d'urgence dans les domaines du travail et de l'emploi](#) + veille du 19/02/2021).

☞ Ordonnance loi transformation de la fonction publique : Protection sociale complémentaire dans la fonction publique :

10) Une ordonnance vise à redéfinir la participation des employeurs mentionnés à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels ainsi que les conditions d'adhésion ou de souscription de ces derniers, pour favoriser leur couverture sociale complémentaire.

(Source : [Ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique](#) + [Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique](#) + veille du 19/02/2021).

☞ Ordonnance loi transformation de la fonction publique : Négociation et accords collectifs dans la fonction publique :

11) Une ordonnance a pour objectif de promouvoir un dialogue social de qualité et de proximité en donnant les moyens aux acteurs de terrain de trouver les solutions collectives les plus adaptées aux enjeux des territoires et des services publics. Elle apporte ainsi plusieurs innovations majeures visant à encourager la négociation d'accords collectifs dans les trois versants de la fonction publique, une pratique insuffisamment développée dans les collectivités publiques.

(Source : [Ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique](#) + [Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique](#) + veille du 19/02/2021).

☞ Calcul du capital décès servi aux ayants droit de l'agent public décédé :

12) Un décret modifie les modalités de calcul du capital décès versé aux ayants droit de l'agent public décédé entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2021. Il prévoit que le montant du capital ne soit plus forfaitaire mais déterminé par la rémunération perçue par l'agent avant son décès.

Le montant du capital décès est ainsi égal à la dernière rémunération annuelle d'activité du fonctionnaire, indemnités accessoires comprises, ou aux émoluments perçus par l'affilié à l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques (IRCANTEC) durant les douze mois précédant la date du décès, desquels est retranché le montant du capital décès servi par le régime général de sécurité sociale, sauf exceptions.

(Source : [Décret n° 2021-176 du 17 février 2021 portant modification temporaire des modalités de calcul du capital décès servi aux ayants droit de l'agent public décédé](#) + veille du 19/02/2021).

☞ RIFSEEP pour les psychologues territoriaux :

6) Un arrêté fixe les plafonds et les montants minimaux annuels de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise ainsi que les montants maximaux du complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir des agents relevant du corps des psychologues de la protection judiciaire de la jeunesse. Cette indemnité est transposable au cadre d'emplois des psychologues territoriaux directement (et non plus via l'annexe 2 transitoire 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 qui prévoyait une équivalence RIFSEEP avec les Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat).

(Source : [Arrêté du 4 février 2021 pris pour l'application au corps des psychologues de la protection judiciaire de la jeunesse du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat](#) + veille du 19/02/2021).

☞ Versement du complément de traitement indiciaire aux agents publics concernés exerçant dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes créés ou gérés par des collectivités territoriales ou leurs groupements:

13) Un décret instaure un complément de traitement indiciaire au bénéfice des agents publics non médicaux titulaires et contractuels, ouvriers d'Etat, des fonctions publiques d'Etat, territoriale et hospitalière ainsi qu'aux militaires exerçant dans les établissements publics de santé, les groupements de coopération sanitaire, les hôpitaux des armées, l'Institution nationale des invalides et les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes créés ou gérés par des établissements publics de santé ou par des collectivités territoriales ou leurs groupements.

(Source : [Décret n° 2021-166 du 16 février 2021 étendant le bénéfice du complément de traitement indiciaire à certains agents publics en application de l'article 48 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021+ Arrêté du 16 février 2021 abrogeant l'arrêté du 19 septembre 2020 fixant le montant du complément de traitement indiciaire applicable aux agents des établissements publics de santé, des groupements de coopération sanitaire et des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes de la fonction publique hospitalière](#) + veille du 19/02/2021).

➤ Du côté de la Jurisprudence :

☞ Sauf exceptions prévues par les textes, le mail d'un supérieur hiérarchique ne peut être retiré du dossier d'un agent :

14) Un courriel qui :

- n'est ni une mesure prise en considération de la personne, ni une sanction disciplinaire déguisée décidée sans communication préalable du dossier de l'intéressé et ne nécessitait pas la consultation préalable de la commission administrative paritaire
- dont le contenu ne peut être considéré comme diffamatoire ou constituant une attaque personnelle étrangère à la manière de servir, ni comme portant à son endroit des accusations

**mensongères et outrancières ou une atteinte à son honneur et à sa réputation,
- Qui n'a jamais été diffusé et n'a pas eu de caractère public.**

Peut apparaître dans le dossier de l'agent, conformément à l'article 18 de la loi du 13 juillet 1983, dès lors que ce document ne fait nulle mention des opinions ou activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé.

Ici, le médecin de prévention a adressé au directeur général de l'administration et supérieur hiérarchique de l'agent, un courrier mentionnant que celui-ci se plaignait, notamment, d'une " charge de travail globalement insuffisante avec sous-utilisation de ses compétences professionnelles " et préconisant " dans l'intérêt de la santé de l'agent que celui-ci puisse se voir attribuer une mission sur la durée (...) ".

Le Directeur général a répondu que le médecin de prévention a été rédigé en prenant en compte les seuls propos de l'agent sans consultation ni échange préalable avec son supérieur hiérarchique, plusieurs éléments lui apparaissant erronés et devant être à ce titre précisés ou rectifiés notamment en ce qui concerne les missions actuelles de l'intéressé, lesquelles portent sur l'application et le suivi de la mise en oeuvre de la loi " NOTRe " du 7 août 2015, travail qui est " loin d'être abouti ", ce sujet ne constituant pas la seule mission qui lui a été confiée, puisqu'il a été également missionné pour envisager les opportunités de mutualisation avec les satellites de la collectivité, notamment le SDIS. D'autre part, il informe le service de médecine préventive de sa crainte que " la personnalité complexe de cet agent et les relations pour le moins délicates qu'il entretient historiquement avec la collectivité ne le poussent à être dans un rapport de manipulation avec la médecine de prévention ", et conclue qu'il restait " disponible pour tous échanges à ce sujet " avec le médecin de prévention.

Ainsi, ce courriel contient seulement des observations se rapportant à la situation administrative de l'agent en cause, aux missions qui lui ont été confiées, aux conditions d'exercice de ses fonctions et à sa manière de servir, ayant exercé son pouvoir d'appréciation hiérarchique, sans en excéder l'exercice normal.

Ni les dispositions de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, ni celles de l'article 11-2 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatives à l'indépendance de l'activité du médecin de service de prévention, ni celles du code de la santé publique ou encore du code du travail, ne peuvent être utilement invoquées dans un litige relatif à la composition du dossier d'un fonctionnaire, régie par les dispositions précitées de l'article 18 de la loi du 13 juillet 1983.

(Source : [CAA de BORDEAUX, 6ème chambre, 11/01/2021, 19BX02823](#) + veille du 19/02/2021).

Cas où un trouble bipolaire altérant le discernement d'un agent est une cause atténuante de la gravité des faits de harcèlement et rend disproportionnée la sanction de révocation :

15) Bien que pris en charge médicalement et n'ayant commis aucun fait fautif entre 2008 et 2015, eu égard à la nature de l'affection mentale de l'intéressé, maladie psychiatrique au long cours se caractérisant notamment par une perte de contrôle extrême dans le comportement révélée par le contenu des courriels comminatoires et propos outranciers reprochés à M. F..., l'état pathologique dans lequel il se trouvait lorsqu'il les a adressés, comme l'a d'ailleurs constaté le juge pénal qui a classé sans suite les deux plaintes déposées pour ces mêmes faits, est établi. Dans ces conditions, compte tenu de l'état de santé du requérant, de nature à altérer son discernement, l'autorité disciplinaire, qui disposait d'un éventail de sanctions de nature et de portée différentes, a, en faisant le choix de la révocation qui met définitivement fin à la qualité de fonctionnaire, prononcé à l'encontre de M. F... une sanction hors de proportion avec les fautes commises.

M. F... a, à compter d'avril 2016, tenu à de nombreuses reprises des propos outranciers à caractère sexuel à l'égard d'une collègue, de sa supérieure et d'une élue de la Région, ainsi que des menaces de violences physiques. Par ailleurs, il lui est également reproché d'avoir exercé un harcèlement à l'encontre de ces mêmes personnes par l'envoi d'un très grand nombre de courriers électroniques comminatoires en donnant des ordres perturbant le bon fonctionnement du service, alors pourtant que l'intéressé était dépourvu de tout pouvoir hiérarchique. Toutefois, il ressort des pièces du dossier et notamment du certificat médical établi le 13 mai 2016 adressé à la maison départementale des personnes handicapées que M. F..., victime de " psychotraumatismes de l'enfance ", a été victime " d'épisodes psychotiques aigus " ayant nécessité son hospitalisation en 2008 où il a été diagnostiqué comme souffrant de troubles bipolaires et où un suivi psychiatrique et une prise en charge médicamenteuse à compter du 30 octobre 2012 ont été prescrits, et que cet état de santé constitue un véritable " handicap pour sa vie professionnelle ". Les troubles bipolaires du requérant ont été médicalement constatés à plusieurs autres reprises, notamment à l'occasion de faits similaires à ceux reprochés en l'espèce ayant donné lieu, en 2008, à une procédure pénale classée sans suite et une procédure disciplinaire, qui n'a finalement donné lieu à aucune sanction, ainsi que dans le cadre d'une expertise judiciaire.

(Source : [CAA de MARSEILLE, 9ème chambre, 19/01/2021, 19MA00735](#) + veille du 19/02/2021).

☞ Cas intéressant où il n'y a pas harcèlement moral mais management autoritaire justifiant une sanction autre que du 4^{ème} groupe :

16) Plusieurs faits ont été reprochés à l'agent mais certains ne sont pas établis en raison de témoignages contradictoires ou s'expliquent ou sont amoindris dans le contexte :

- S'agissant de l'incident à l'issue duquel elle aurait **intimé l'ordre à sa subordonnée d'aller lui acheter une baguette de pain**, un autre agent a témoigné de ce que l'intéressée, qui ne parvenait pas à se concentrer sur son travail aurait émis le souhait de sortir prendre l'air et qu'à cette occasion, Mme B... lui aurait demandé d'aller chercher une baguette de pain. Dans les circonstances de l'espèce, la demande de Mme B... ne caractérise pas l'existence d'un abus de pouvoir.

- En outre, s'il est établi que Mme B... **a suivi un agent dans la salle d'eau afin d'obtenir des explications sur une altercation** qu'il avait eue avec un autre agent, aucune violence physique n'est établie par les pièces du dossier.

- Quant aux **menaces qu'aurait proférées Mme B... à l'encontre du technicien informatique**, elles ne peuvent être regardées comme établies eu égard aux témoignages contradictoires figurant au dossier.

- Concernant les **propos tenus sur les emplois précaires**, s'il ressort des pièces du dossier que Mme B... a indiqué à un agent qui évoquait les difficultés rencontrées avec un autre agent qu'il ne devrait pas s'en mêler dès lors qu'il bénéficiait d'un contrat aidé, cette circonstance, pour regrettable qu'elle soit, ne permet pas, en l'absence d'autres éléments au dossier, de retenir que Mme B... aurait fait pression sur certains agents en distillant des menaces de non-renouvellement de contrat. D'ailleurs, le rapport d'enquête administrative établi par la commune exclut l'existence d'un lien entre le non renouvellement de contrats d'agents placés sous l'autorité de Mme B... et les allégations portées à son encontre. De plus, ce même rapport ne retient pas que le comportement de Mme B... serait à l'origine des départs anticipés de plusieurs agents de la structure.

- les **faits de contrôle excessif et de fouille**, l'interdiction qu'elle aurait faite aux agents de contacter la direction des ressources humaines ainsi que l'obligation de se restaurer au sein du service font l'objet de déclarations contradictoires de la part des personnes auditionnées lors de l'enquête administrative et ne sont pas établis par les pièces du dossier.

Par ailleurs, en ce qui concerne l'atteinte alléguée à la santé des agents, le rapport de l'enquête administrative, qui contient un récapitulatif de l'ensemble des arrêts maladie des agents de l'espace insertion, précise que " les investigations menées, autres que les déclarations des intéressés, ne permettent pas de déterminer de manière certaine l'existence d'un lien entre ces arrêts et le comportement reproché à l'encontre de Naïma B... **Il peut juste être noté que le nombre d'agents contractuels en arrêt est plus élevé au sein de l'espace insertion alors même que financièrement, pour des contrats précaires, il paraît peu judicieux de se mettre en arrêt de travail en raison de la rémunération** ". **Dans ces conditions, le comportement de Mme B... à l'égard des agents placés sous son autorité ne peut être regardé comme ayant porté atteinte à leur santé et à leur sécurité...**

=> Dès lors que la commune n'établit ni même n'allègue que ces avis n'auraient pas été objectivement fondés sur les mérites professionnels des intéressés, il est raisonnable de considérer que les dénonciations de ces agents n'étaient pas étrangères à leur départ contraint de la structure. Au demeurant, la commune n'établit ni même n'allègue qu'elle aurait accordé la protection fonctionnelle aux agents ayant déclaré avoir subi des faits de harcèlement moral. Par ailleurs, Mme B... a produit en première instance plusieurs procès-verbaux d'agents auditionnés lors de l'enquête administrative qui témoignent de son professionnalisme, de ses qualités de coordinatrice, de son haut niveau d'exigence pour les agents et pour elle-même.

Toutefois, si les faits évoqués aux points précédants ne sont pas établis, il ressort des pièces du dossier et notamment du rapport d'enquête administrative que Mme B... fait preuve d'un comportement autoritaire à l'égard des agents placés sous son autorité, qu'elle exerce un contrôle excessivement étroit de ses collaborateurs qui a conduit à un climat de travail dégradé et qui excède les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.

Mme B... fait notamment un usage excessif des messages électroniques et procède à des relances systématiques des agents à des intervalles très réduits. En outre, cette méthode lui a été reprochée par le passé sans que l'intéressée modifie ses habitudes de travail.

Les défaillances de Mme B... dans l'exercice de ses fonctions d'encadrement sont fautives et justifient le prononcé d'une sanction disciplinaire. Eu égard aux évaluations professionnelles favorables dont a bénéficié Mme B... depuis 2006, à l'absence de sanction par le passé ainsi qu'à l'absence de lien établi par les pièces du dossier entre l'état de santé des agents et le comportement de Mme B..., la sanction du licenciement dont elle a fait l'objet était disproportionnée à la gravité des faits qui lui sont reprochés.

(Source : [CAA de VERSAILLES, 5ème chambre, 21/01/2021, 19VE01849-20VE00140+](#) veille du 19/02/2021).

☞ Obligation de doter le travailleur isolé d'un dispositif assurant sa prise en charge rapide par les services de secours en cas d'accident opérationnel :

17) L'employeur d'un travailleur isolé doit prendre en compte ce risque particulier et le doter d'un dispositif assurant sa prise en charge rapide par les services de secours en cas de survenance d'un accident du travail. Mais, pour que la responsabilité de l'employeur soit écartée, encore faut-il que ce dispositif soit opérationnel au moment de l'accident.

En avril 2011, le salarié d'une entreprise de surveillance est victime d'un accident vasculaire cérébral. Travailleur isolé, seul dans l'entreprise au moment de l'accident, le dispositif permettant de prévenir les secours est défaillant. Ceux-ci n'interviennent qu'au bout de trois heures. Le salarié souhaite faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur. Ce dernier se défend. Il avait bien pris en compte le risque particulier lié à ce travail isolé, et avait doté le salarié d'un dispositif spécifique de secours. Sa défaillance au moment de l'accident n'est pas de sa responsabilité. Ce n'est pas l'avis de la Cour de cassation. L'employeur devait s'assurer que le dispositif de secours soit opérationnel, et ce à tout moment.

(Source : [Cour de cassation, 2ème chambre civile 2, 12 novembre 2020, 19-13.508](#) + veille du 19/02/2021).

☞ Cas de révocation justifiée (non-respect d'une astreinte, harcèlement d'un collègue, récupération de matériel sans autorisation etc.) :

18) Plusieurs faits ont justifié une révocation d'un agent électricien de maintenance, même si le caractère général du comportement menaçant et agressif de cet agent vis-à-vis de sa hiérarchie ne soit pas établi :

- M. F..., électricien de maintenance recruté par le Sertrid en août 2016, a dénoncé auprès de sa hiérarchie, en juin 2017, le **harcèlement moral** exercé à son encontre par certains de ses collègues depuis plusieurs mois, sous la forme de calomnies, de rumeurs, d'intimidations, de vols et détériorations d'effets professionnels et personnels, d'appels téléphoniques anonymes de nuit et d'actes de sabotage de son travail effectué sur les installations de l'usine. Il ressort des pièces du dossier que la réalité de ces agissements, leur durée qui s'est prolongée depuis l'arrivée de M. F... jusqu'en novembre 2017, l'existence du petit groupe d'agents du pôle maintenance de l'usine auxquels ils sont imputables, ainsi que **l'appartenance de M. H... à ce groupe et son rôle de meneur** en son sein, ont été corroborés, dans le cadre de l'enquête administrative.

- Appelé par son responsable lors de son **astreinte** des 1er et 3 juin 2017, il **a refusé de se déplacer** à l'usine pour l'intervention sollicitée, alors que l'installation était à l'arrêt.

- Lors de **l'astreinte** de M. H... du 5 octobre 2017, alors qu'une panne avait entraîné l'arrêt total de l'usine, le responsable de cette dernière **n'est parvenu à le joindre au téléphone qu'une heure après** son premier appel et qu'il **a fallu attendre une heure de plus avant que l'intéressé n'intervienne sur le site.**

- Les rappels à l'ordre dont a fait l'objet M. H... en 2015 et 2017, en ce qui concerne respectivement ses **oublis de pointage** et le respect de la note de service du 8 août 2007 **interdisant la récupération de matériaux de toute nature sur le site de l'usine** n'en constituent pas des motifs, ils y figurent néanmoins à titre d'éclairage du motif retenu, relatif au mauvais comportement général persistant de l'intéressé. Il ne conteste pas la présence, constatée en juin 2017, dans son casier, d'un seau contenant des matériaux récupérés sur le site de l'usine. Il se borne à indiquer qu'elle était habituelle et connue de ses collègues, sans fournir d'explication sérieuse quant à cette pratique, pourtant strictement prohibée par la note de service du 8 août 2007.

- M. H... a été convoqué le 16 octobre 2017 à un entretien avec M. I..., son supérieur hiérarchique direct, au sujet d'une

intervention réalisée par ses soins sur une installation défailante, dont il avait été constaté, le 29 septembre 2017, que le système de sécurité avait été altéré par la pose d'une dérivation prohibée. Selon le compte-rendu d'entretien établi par M. I... le 16 octobre 2017, M. H... **s'est immédiatement emporté à l'évocation de l'incident, l'a accusé de harcèlement, a jeté son casque et déclaré qu'il préférerait s'en aller avant de s'en prendre à quelqu'un, sans répondre à la question de M. I...** qui lui demandait s'il s'agissait d'une menace. M. H..., qui indique s'être senti mis en cause, nie avoir été violent, mais admet s'être emporté et ne conteste pas ses déclarations relatées par M. I..., lesquelles présentent bien un caractère agressif et menaçant et ne pouvaient, dans ce contexte, qu'être dirigées contre ce dernier. Toutefois, la décision contestée ne retient que cet incident ponctuel, qui ne suffit pas, à lui seul, à établir le caractère général du comportement menaçant et agressif de l'intéressé vis-à-vis de sa hiérarchie. Par ailleurs, si le Sertrid fait valoir que M. H... aurait fait preuve d'un comportement de même nature vis-à-vis de M. B..., responsable de l'usine, le 20 octobre 2017, cet incident distinct n'a pas été retenu pour fonder la décision contestée. Au surplus, le compte-rendu de son entretien avec l'intéressé établi par M. B... ne fait nullement état d'un tel comportement de la part de M. H....

(Source : [CAA de NANCY, 3ème chambre, 08/12/2020, 19NC00518](#) + veille du 19/02/2021).

☞ La Commune qui supprime une régie personnalisée doit chercher à reclasser les contractuels faisant l'objet d'un licenciement pour suppression d'emploi :

19) S'il appartient à l'autorité territoriale compétente de la régie personnalisée, dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière, d'inviter l'agent contractuel qu'elle entend licencier, à raison de la suppression de son emploi, à présenter une demande écrite de reclassement, en application des dispositions de l'article 39-5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988, le maire de la commune, qui est chargé de procéder à la liquidation de la régie, est tenu, quant à lui, de chercher à reclasser, dans un emploi pouvant légalement être occupé par un agent contractuel, l'agent qui n'a pas pu faire l'objet d'un reclassement de la part de la régie.

(Source : [CAA de LYON, 3ème chambre, 14/01/2021, 18LY03411](#) + veille du 19/02/2021).

☞ Eligibilité au régime d'activité partielle des agents contractuels d'un service de remontées mécaniques:

20) Dès lors que les agents contractuels recrutés pour exercer dans un service de remontées mécaniques ou de pistes de ski sont soumis à un régime de droit privé, ils peuvent être placés en position d'activité partielle dans les conditions prévues au chapitre II du titre II du livre Ier de la cinquième partie du code du travail par leur employeur, sous réserve de l'adhésion de ce dernier au régime d'assurance chômage, le cas échéant en application du 1° de l'article L. 5424-2 du code du travail.

Est sans incidence à cet égard la circonstance que, par la loi n° 2016-1888 du 28 décembre 2016, le législateur ait, en raison des incertitudes qui demeuraient sur la possibilité pour les intéressés d'en bénéficier, instauré, pour une durée de trois ans, un dispositif expérimental permettant le placement en position d'activité partielle des salariés employés par les régies de communes ou de syndicats de communes dotées de la seule autonomie financière qui gèrent un service public à caractère industriel et commercial de remontées mécaniques ou de pistes de ski.

Il revient à l'administration, saisie par un service de remontées mécaniques ou de pistes de ski d'une demande d'autorisation d'activité partielle motivée par un déficit d'enneigement le contraignant à réduire ou à suspendre temporairement son activité, d'apprécier, sous le contrôle du juge, si ce déficit peut être regardé, au regard du niveau d'enneigement habituel, comme présentant un caractère exceptionnel pour l'application de l'article R. 5122-1 du code du travail.

(Source : [Conseil d'État, 1ère - 4ème chambres réunies, 28/01/2021, 432340](#) + veille du 19/02/2021).

☞ Disponibilité provisoire dans l'attente de l'avis du comité médical supérieur :

21) Lorsque le comité médical supérieur est saisi d'une contestation de l'avis du comité médical, il appartient à l'employeur de prendre une décision provisoire dans l'attente de son avis pour placer le fonctionnaire dans l'une des positions prévues par son statut.

Si l'agent a épuisé ses droits à congé de longue durée et ne peut reprendre le

service en raison de l'avis défavorable du comité médical, la circonstance que l'administration ait saisi le comité médical supérieur ne fait pas obstacle à ce que l'intéressé soit placé, par une décision à caractère provisoire et sous réserve de régularisation ultérieure par une décision définitive statuant sur sa situation y compris pendant la période couverte par la décision provisoire, en disponibilité d'office.

L'avis préalable de la commission de réforme est une exigence qui n'est pas applicable à une décision provisoire prise en l'attente de l'avis du comité médical supérieur, l'avis de la commission de réforme, puis la décision définitive elle-même, ne pouvant intervenir qu'après que ce comité se sera prononcé sur l'inaptitude présumée de l'agent.

(Source : [Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 26/01/2021, 430790](#) + veille du 19/02/2021).

☞ Cas où le DGS n'a pas commis une faute grave justifiant une suspension pour mise en cause injurieuse du maire à l'égard des tiers :

22) La commune se borne à produire une attestation établie le 12 octobre 2017 par un consultant chargé d'un audit sur le fonctionnement des services de la commune, selon lequel M. B... aurait déclaré s'adressant à lui : " vous travaillez pour un psychopathe ". Cette attestation indique également que tous les agents étaient en pause déjeuner lors de cette déclaration. Ainsi, aucun autre témoignage ne permet de corroborer la nature des propos tenus par M. B.... Ce dernier en conteste l'existence et fait valoir que les liens entretenus entre la commune et ce consultant ne permettent pas de considérer que ce reproche présentait un caractère de vraisemblance suffisant. A supposer même que la matérialité de ce fait puisse être retenue, compte tenu du contexte dans lequel ce propos injurieux aurait été proféré, de la circonstance qu'il n'aurait été entendu que par ce seul consultant et de la nature de la mission dévolue à ce dernier, il ne peut être regardé comme permettant de présumer que M. B... avait commis une faute grave.

Si les pièces du dossier, en particulier les courriels, permettent d'établir que M. B... a pu utiliser un ton ironique ou impertinent dans ses échanges avec les élus, il n'en résulte cependant aucun fait permettant de présumer l'existence d'une faute.

Si M. B... a créé un dossier informatique partagé, accessible à tous les agents de la commune, ayant pour titre " harcèlement ", et a par ailleurs conseillé à un agent de déposer une main courante pour des faits de harcèlement moral mettant en cause D... de la commune, ces actions étaient conformes à ses obligations de directeur général des services et ne faisaient présumer l'existence d'aucune faute.

Si M. B... a adressé le 26 octobre 2017 une lettre de soutien à un autre agent faisant l'objet d'une procédure disciplinaire, les termes mesurés de ce courrier ne font pas présumer l'existence d'une faute grave. En cinquième lieu, si M. B... a accordé des congés au directeur des services informatiques, le courriel adressé à cet agent le 25 octobre 2017 indique que cette décision est prise " sauf décision contraire de M. D... ". L'altercation survenue à ce sujet entre D... et M. B... ce même jour à 17 h 30, ce dernier ayant alors indiqué à l' élu qu'il quittait le service et ayant refusé de lui communiquer sur le champ la liste des agents ayant bénéficié de congés, ne peut être regardée comme faisant présumer l'existence d'une faute grave, compte tenu du contexte général de fortes tensions existant au sein des services de la commune. Enfin, dans ce même contexte, le comportement déplacé de M. B... à l'occasion de la prise de poste de la responsable du service de l'urbanisme de la commune ne faisait pas davantage présumer l'existence d'une faute grave.

(Source : [CAA de VERSAILLES, 5ème chambre, 12/11/2020, 18VE02930-19VE00048](#) + veille du 19/02/2021).

➤ Du côté des réponses ministérielles :

☞ Recus collés des concours de la filière police municipale :

23) D'après une enquête réalisée par la Fédération nationale des centres de gestion, il restait 739 lauréats inscrits sur les listes d'aptitude de la filière police municipale, dont 707 pour le grade de brigadier à la date du 1er juillet 2020.

Ce vivier doit permettre de faire face au moins en partie aux besoins des collectivités territoriales. En complément et afin de faciliter le recrutement dans la police municipale de policiers et de gendarmes nationaux, le décret n° 2020-1243 du 9 octobre 2020 modifiant diverses dispositions statutaires relatives à la formation de certains cadres d'emplois

de la police municipale prévoit des dispenses partielles de formation à raison de la reconnaissance de leurs expériences professionnelles antérieures. Cette passerelle a été instituée en application de l'article L. 511-7 du code de la sécurité intérieure (CSI) créé par l'article 60 de la loi n° 2019-828 du 8 août 2019 de transformation de la fonction publique. Enfin, des concours internes ont été créés par le décret n° 2017-397 du 24 mars 2017 modifiant le décret n° 2006-1391 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale, permettant aux agents publics exerçant des fonctions de sécurité et n'ayant pas le diplôme nécessaire pour présenter le concours externe de s'inscrire au concours interne.

(Source : <http://www.senat.fr/> ; Question écrite n°18378 de Mme LHERBIER du 11/02/2021; [lien](#)).

Retour sur la mise en place de la rupture conventionnelle dans la fonction publique d'état :

24) A ce stade, la dépense atteint 3,3 M€ pour 119 indemnités spécifiques de rupture conventionnelle versées soit un coût moyen d'environ 28 100 €.

La rupture conventionnelle est un dispositif qui a suscité l'intérêt de certains agents, les ministères ayant reçu de nombreuses demandes d'informations. Un premier état des lieux effectué par enquête auprès des ministères en octobre par la direction générale de l'administration et de la fonction publique montre que, selon les ministères, plusieurs dizaines, voire centaines, de demandes formelles (lettre avec accusé/réception) ont été reçues, allant de 7 demandes pour le ministère des affaires étrangères, 112 pour le ministère de l'intérieur, 166 pour les armées, 395 pour les ministères économiques et financiers ou à 673 pour le ministère de l'éducation nationale. Les ministères ne comptabilisent, en revanche, pas tous le nombre de demandes informelles reçues (demande de renseignements sur le dispositif), le ministère de l'éducation nationale en recense toutefois 584. L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) est essentiellement attribuée à des agents en seconde partie de carrière, l'âge moyen des bénéficiaires est de 51 ans (fonction publique d'État : 42,5 ans). A ce stade, la majorité des ISRC a été essentiellement accordée à des agents de catégorie A (dont 70% à des professeurs de l'éducation nationale). Ce premier bilan s'explique par un déploiement du dispositif qui a été retardé en raison du premier état d'urgence sanitaire, les délais applicables à la procédure de rupture conventionnelle ayant été temporairement suspendus au cours de la période. Par ailleurs et pour accompagner au mieux l'application de cette nouvelle procédure, les ministères définissent progressivement une doctrine d'emploi en matière de rupture conventionnelle. Ces doctrines, ministérielles doivent permettre, entre autres, de définir un circuit de traitement des demandes, la formalisation d'un processus RH notamment pour la conduite du ou des entretiens de rupture conventionnelle, de déterminer les critères visant à accepter ou, à l'inverse, refuser une demande et d'uniformiser la communication auprès des agents.

(Source : <https://questions.assemblee-nationale.fr/> ; Question écrite n°31609 de M. Le Bohec du 16/02/2021 ; [lien](#)).

➤ A lire et/ou à suivre :

25) Guide déontologique II – Contrôle et prévention des conflits d'intérêts _ de la HATVP.

(Source : <https://www.hatvp.fr/> + [guide](#) + veille du 19/02/2021).

26) Télétravail & travail en présentiel, guide du gouvernement : des idées pour discuter en équipe de nos modes de fonctionnement.

(Source : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/covid-19/volume1_Guide_TT.pdf + veille du 19/02/2021).

27) Pourquoi la visioconférence met-elle notre cerveau K.-O. (et comment riposter) ?

(Source : <https://www.francetinfo.fr/> + [lien](#) + veille du 19/02/2020).

28) Pour vous aider à réussir votre futur entretien de recrutement, un simulateur vous propose un entraînement immersif de candidature à un poste. Accompagné par un coach virtuel, vous préparez votre échange avec le recruteur. Vous êtes ensuite mis dans la situation de la phase d'entretien proprement dite où vous devez vous présenter et répondre aux questions de votre interlocuteur. Enfin, le coach virtuel vous présente un bilan de votre prestation. Rejouez, de façon anonyme, autant que vous le souhaitez les 4 simulations proposées.

(Source : <https://www.bibliotheque-initiatives.fonction-publique.gouv.fr/actualites/presentation-du-simulateur-de-recrutement> + veille du 19/02/2021).

29) Dans le cadre de son programme d'actions 2018-2022, et fidèle à sa volonté de favoriser les échanges entre employeurs en vue d'élaborer des documents de référence au bénéfice de tous, le FNP de la CNRACL lance un nouvel appel à projets portant sur la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail des auxiliaires de puériculture.

(Source : <https://www.cnracl.retraites.fr/> + [page](#) + 19/02/2021).

30) Découvrez les lauréats 2021 du Fonds d'innovation RH.

Dans le cadre de la campagne 2021 du Fonds de soutien à l'innovation RH dans la fonction publique (FIRH), le comité de sélection a examiné 71 dossiers et retenu 46 projets qui vont bénéficier d'un accompagnement de la DGAFP.

(Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/>; [page](#) + 19/02/2021).

31) Une étude du CNFPT dresse un portrait de la formation des agents territoriaux et des élus locaux en Europe.

(Source : <https://www.cnfpt.fr/>; [Rapport complet](#); 19/02/2021).

32) Prolongation du dispositif de soutien lié à la crise sanitaire par le Fonds national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (FNP) de la CNRACL.

(Source : <https://www.cnracl.retraites.fr/>; [communiqué](#)).

33) Appel à candidature pour participer à un cycle destiné à des futurs cadres dirigeants de la fonction publique organisé par la Mission cadres dirigeants (DGCL) se déroulant à partir d'avril 2021.

(Source : <https://www.collectivites-locales.gouv.fr/> + [lien](#) + 19/02/2021).

34) Le CSFPT a émis un avis favorable au projet de décret modifiant le décret n°92-892 du 2 septembre 1992 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique.

Ce texte vise à prévoir des épreuves spécifiques pour les options danse et art dramatique du concours interne pour le recrutement des directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique de 1ère et de 2ème catégorie et modifier la composition du jury des concours.

(Source : [communiqué de presse du 20 décembre 2017.pdf](#) + veille du 19/02/2021).