LE MAG RH

N°65

Journal Mensuel
Juillet-Août 2024

FOCUS

Les principes directeurs de l'action disciplinaire

Au sommaire :

Actualités statuaires..... 2
Jurisprudences. 5
Question écrite. 6
Focus..... 7-9
FAQ. 10
Actualités du CDG 16 11-13

Actualités statutaires

Refonte du régime indemnitaire des policiers municipaux et des gardes champêtres

En application de l'article L714-13 du Code Général de la Fonction Publique, les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et du cadre d'emplois des gardes champêtres peuvent bénéficier d'un régime indemnitaire propre dont les modalités et les taux sont fixés par décret.

Le décret n°2024-614 du 26 juin 2024 abroge les décrets n°97-702 du 31 mai 1997, n°2000-45 du 20 janvier 2000 et n°2006-1397 du 17 novembre 2006.

Afin de simplifier la structure du régime indemnitaire de cette filière, le décret **étend à l'ensemble de ses fonctionnaires, l'actuelle indemnité spéciale de fonction** des directeurs de police municipale composée de deux parts.

- Une part fixe dont le taux est fixé par l'organe délibérant dans la limite d'un taux maximum ;
- Une part variable tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés selon des critères définis par l'organe délibérant.

Les taux de l'actuelle indemnité, assise sur le traitement indiciaire brut, sont par ailleurs réévalués afin de permettre à l'ensemble des fonctionnaires de cette filière de bénéficier d'une revalorisation salariale. Le décret prévoit, lors de la première application de ses dispositions, la possibilité pour ces fonctionnaires de bénéficier d'un dispositif de sauvegarde garantissant le maintien du montant indemnitaire mensuel perçu au titre du régime indemnitaire antérieur.

Entrée en vigueur : **29 juin 2024** sous réserve de son article 8 qui entre en vigueur le 1er janvier 2025.

Un modèle de délibération et 2 modèles d'arrêtés individuels vous sont proposés ici par votre CDG (rubrique ISFE). ***La consultation préalable du CST est nécessaire.***

Modification des conditions de maintien du régime indemnitaire en cas d'absence pour raison de santé

L'article L.714-4 du Code Général de la Fonction Publique dispose que les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires, **dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat**.

Ainsi, dès lors qu'un texte prévoit les conditions de modulation ou de suppression d'une prime pendant les absences, les employeurs territoriaux sont alors tenus de les appliquer.
Par exemple : pour les congés de maternité, naissance, pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, l'article L714-6 du Code Général de la Fonction Publique imposent que les primes soient maintenus dans les mêmes proportions que le traitement.

En revanche, en l'absence de dispositions spécifiques, il appartient à la collectivité de déterminer les modalités de maintien des primes en cas d'absences (QE, JOAN, n°20512 du 26/11/2019).

Compte tenu du principe de parité, ces modalités ne doivent pas être plus favorables que celles prévues dans la Fonction Publique de l'État (CE, 4 juillet 2024, n°462452).

Au sein de la Fonction Publique de l'État, le dispositif de maintien des primes en cas d'absence est prévu principalement par le décret n°2010-997 du 26 août 2010.

Jusqu'à présent, ce décret prévoyait qu'en cas de placement en congé de longue maladie (CLM), de grave maladie (CGM) ou de longue durée (CLD), le versement du régime indemnitaire était suspendu.

Une collectivité territoriale ne pouvait donc pas prévoir le maintien des primes à un agent pendant l'un de ces congés (CE, 22 novembre 2021, n°448779).
Tout au plus, elle pouvait indiquer, qu'en cas de placement rétroactif en congé de longue maladie ou de longue durée, les primes et indemnités versées au fonctionnaire durant son congé de maladie ordinaire lui

Actualités statutaires

demeuraient acquises (article 2 du décret n°2010-997 du 26 août 2010).

Conformément à l'accord interministériel du 20 octobre 2023 et à l'article L.822-8 du Code Général de la Fonction Publique, le décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 est venu **améliorer les garanties de prévoyance dans la Fonction Publique de l'État**.

Il modifie notamment, les dispositions du décret du 26 août 2010, afin de prévoir que, pendant les périodes de congé de longue maladie (**CLM**) et de congé de grave maladie (**CGM**), les fonctionnaires de l'État bénéficieront du **maintien du régime indemnitaire** dans les proportions suivantes :

- 33 % la première année ;
- 60 % les deuxième et troisième années.

En revanche, les primes resteront suspendus en cas de placement en congé de longue durée (CLD).

Entrée en vigueur : **1er septembre 2024**.

Compte tenu du principe de libre administration des collectivités territoriales, l'organe délibérant **peut** modifier la décision régissant les primes versées aux agents afin de transposer, au plus tôt à compter du 1er septembre 2024, les règles applicables à la Fonction Publique de l'État.
La délibération devra être précédée de l'avis du Comité Social Territorial.

⇨ Modèle de délibération RIFSEEP mis à jour

Frais de déplacement : allègement de la procédure administrative

Le décret n°2024-746 du 6 juillet 2024 modifie le décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat

Il allège et simplifie la procédure de communication et de conservation des pièces justificatives liées aux frais de déplacement temporaires des agents publics.
Il prévoit notamment le principe général de non-conservation des pièces justificatives des frais de repas, sauf dérogations éventuellement prévues par arrêté ministériel. Il précise également que les pièces justificatives d'hébergement doivent être conservées par l'agent pendant un an et transmises à l'ordonnateur en cas de demande expresse.

Entrée en vigueur : **8 juillet 2024.**

Egalité professionnelle

La loi n°2023-623 du 19 juillet 2023, qui vise à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, impose notamment, lorsqu'ils gèrent au moins 50 agents, aux communes et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 40 000 habitants, de publier, chaque année, sur leur site internet, un **index de l'égalité professionnelle** regroupant les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que les actions mises en œuvre pour les supprimer.

Cette obligation, qui entre en vigueur au **30 septembre 2024**, nécessitait des décrets d'application.

Ainsi, les décret n°2024-801 et n°2024-802 du 13 juillet 2024 viennent :

- Définir les indicateurs permettant de mesurer les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale ;
- Préciser les modalités de publication des résultats de ces indicateurs et d'information des instances de dialogue social ;
- Prévoir le régime des sanctions applicables en cas de non-publication des résultats ou lorsque ces résultats sont inférieurs à une cible fixée par décret.

⇨ Note d'analyse des décrets

Assurance chômage

La loi n°2023-171 du 9 mars 2023 et les règles d'indemnisation du régime d'assurance chômage, prévues par le décret n°2019-797 du 26 juillet 2019, avaient été prolongées jusqu'au 30 juin 2024 par le décret n° 2023-1230 du 21 décembre 2023 puis jusqu'au 31 juillet 2024 par le décret n°2024-648 du 30 juin 2024.

Un projet de décret prévoyait de réformer les règles de l'assurance chômage à compter du 1er décembre 2024.

Actualités statutaires

Ce décret n'étant pas paru, et afin d'éviter un vide juridique, le décret n°2024-853 du 30 juillet 2024 relatif au régime d'assurance chômage prévoit un nouveau report et prolonge les dispositions réglementaires relatives aux règles d'indemnisation du régime d'assurance chômage actuelles jusqu'au **31 octobre 2024.**

Contrôle des antécédents judiciaires

L'arrêté du 8 juillet 2024 vient préciser les dispositions du décret n°2024-643 du 28 juin 2024 relatif au contrôle des antécédents judiciaires des personnes mentionnées à l'article L133-6 du code de l'action sociale et des familles intervenant auprès de mineurs ou demandant l'agrément prévu à l'article L421-3 du même code (cf. article du Mag. R.H. n°64)

Il détermine ainsi, par département, le calendrier de déploiement du système d'information mis en œuvre pour le contrôle de ces antécédents judiciaires.

Entrée en vigueur : **12 juillet 2024**.

Revalorisation du métier de Secrétaire général de mairie

La loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie a entendu apporter de nouvelles garanties d'évolution du métier afin de le rendre plus attractif.
Pour entrer pleinement en application, certaines mesures nécessitaient des précisions édictées par décrets.
A ce titre, 4 décrets d'application sont parus au Journal Officiel le 17 juillet dernier.

- Décret n°2024-826 du 16 juillet 2024 relatif au recrutement, à la formation et à la promotion interne des secrétaires généraux de mairie

Ce texte précise les modalités d'application des deux dispositifs de promotion interne et de formation au premier emploi de secrétaire général de mairie. Il vient également tirer les conséquences réglementaires de l'interdiction de recrutement de secrétaires généraux de mairie en catégorie C à compter du 1er janvier 2028.

- Décret n°2024-827 du 16 juillet 2024 relatif à l'avantage spécifique d'ancienneté des secrétaires généraux de mairie.

Ce texte définit les modalités d'application de l'avantage spécifique d'ancienneté applicables aux secrétaires généraux de mairie. Il s'agit d'un mécanisme dit d'« accélérateur de carrière ».

- Décret n°2024-830 du 16 juillet 2024 relatif à la formation qualifiante prévue à l'article 8-1 du décret du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux.

Ce texte précise la nature et les modalités d'organisation de la formation qualifiante du dispositif pérenne de « promotion-formation ».

- Décret n°2024-831 du 16 juillet 2024 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel prévu à l'article 8-1 du décret du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux et précisant la durée minimale d'exercice des fonctions de secrétaire général de mairie.

Ce texte précise la nature et les modalités d'organisation de l'examen professionnel du dispositif dérogatoire de promotion interne « promotion-formation » et fixe la durée minimale (trois ans) d'exercice des fonctions de secrétaire général de mairie à compter de la titularisation dans le grade de rédacteur territorial.

Entrée en vigueur :
Les décrets entrent en vigueur le 18 juillet 2024 à l'exception du décret n°2024-827 qui entre en vigueur le 1er août 2024.

Votre CDG vous propose des réunions d'information sur la mise en œuvre de ces mesures et leurs conséquences : voir partie « Votre CDG et vous »

Accès à la FPT et visioconférence

Le décret n°2024-759 du 7 juillet 2024 étend à la fonction publique territoriale et hospitalière la faculté pour les autorités de recourir à la visioconférence pour les épreuves orales, auditions et les entretiens en vue du recrutement des agents.

Il est complété d'un arrêté du 8 juillet 2024 précisant ses modalités d'application.

Jurisprudences

Protection fonctionnelle : extension du dispositif aux agents publics entendus en audition libre

L'article L.134-4 du CGFP précise que, pour un agent public faisant l'objet de poursuites pénales, la protection fonctionnelle est attribuée dans 3 situations:

- Lorsque l'agent fait l'objet de poursuites pénales à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions,
- L'agent public entendu en qualité de témoin assisté,
- L'agent public placé en garde à vue ou qui se voit proposer une mesure de composition pénale.

Dans sa décision du 4 juillet 2024, le Conseil constitutionnel admet également la protection fonctionnelle à un agent public entendu en audition libre.

➢ **Décision n° 2024-1098 QPC du 4 juillet 2024**

En savoir plus sur la protection fonctionnelle : https://www.cdg16.fr/la-protection-fonctionnelle/

Entretien professionnel : un supérieur hiérarchique direct arrivé en cours d'année peut-il mener l'entretien professionnel d'un agent placé sous sa responsabilité ?

Un supérieur hiérarchique direct arrivé en cours d'année sur le poste peut mener l'entretien professionnel d'un agent, y compris pour la période antérieure à sa prise de poste. Il convient toutefois que, pour cette période, le nouveau supérieur hiérarchique recueille tous les éléments utiles pour procéder à l'évaluation, dont le juge apprécie le contenu.

En l'espèce, l'appréciation générale sur la manière de servir de l'agent a été réalisée avec l'appui de rapports convergents, « très circonstanciés et précis versés au dossier, émanant d'élus et de collaborateurs de l'intéressé, notamment des témoignages de l'élu adjoint en charge du personnel (…), de l'adjointe aux travaux et à la voirie et aux aménagements urbains, et d'un des collaborateurs ».

➢ **CAA Nantes n°22NT03956 du 12 mars 2024**

Retrouvez 2 nouvelles fiches pratiques sur notre site :
- Les étapes de l'entretien professionnel
- La procédure de révision de l'entretien professionnel

Discipline : anonymisation des témoignages recueillis

L'anonymisation de plusieurs témoignages recueillis dans le cadre d'une enquête interne, à la demande des intéressés en raison du risque de préjudice qu'ils encouraient, ne prive pas l'agent mis en cause de la faculté de comprendre les faits qui lui sont reprochés et d'assurer utilement sa défense, dès lors que ces témoignages avaient fait l'objet de comptes rendus exhaustifs communiqués à cet agent, comportant des indications suffisamment précises, notamment sur la teneur des actes, des gestes et propos reprochés et les circonstances dans lesquels ils avaient été commis.

➢ **CE n°489092 du 28 mars 2024**

Questions écrites

Question : Mme Emmanuelle Ménard appelle l'attention de M. le ministre du travail sur les difficultés pour les CCAS à respecter les règles du statut de la fonction publique territoriale pour les métiers relevant du médico-social. Le personnel d'EHPAD gérés par un CCAS, est soumis au statut de la FPT notamment concernant les règles de travail (amplitudes horaires, temps de repos...) qui s'avèrent moins souples que celles des établissements relevant du régime commun du droit du travail ainsi que ceux relevant de la fonction publique hospitalière.

Réponse : Le 1° de l'article 7 du décret no 2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière prévoit que par dérogation, « en cas de travail continu, la durée quotidienne de travail ne peut excéder 9 heures pour les équipes de jour, 10 heures pour les équipes de nuit ». Toutefois, le chef d'établissement a la possibilité, lorsque les contraintes de continuité de service public l'exigent en permanence et après avis du comité social, de déroger à la durée quotidienne de travail fixée pour les agents en travail continu sans que l'amplitude de la journée de travail n'excède 12 heures. Ainsi, dans certaines situations, la durée maximale de travail des agents en travail continu soumis au statut de la fonction publique hospitalière peut donc atteindre, par exception, 12 heures. Les agents bénéficient, en principe, d'un repos quotidien de 12 heures consécutives minimum et d'un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives minimum (article 6 du décret précité). En revanche, du fait du nombre et de la disparité des cadres d'emplois y travaillant, **il n'existe pas de disposition similaire applicable aux personnels territoriaux affectés dans des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EPHAD) gérés par les collectivités territoriales**. Les seules dispositions applicables sont celles du décret du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État, applicable au versant territorial dans les conditions prévues par le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale. Il résulte de ces dispositions que **la durée quotidienne de travail ne peut excéder 10 heures** et que l'amplitude maximale journalière de travail est fixée à 12 heures. Afin de tenir compte des spécificités territoriales, les dispositions du II de l'article 3 du décret du 25 août 2000 précité permettent aux collectivités territoriales de déroger, en cas de circonstances exceptionnelles et pour une période limitée, aux règles relatives aux garanties minimales de travail, après avoir informé les représentants du personnel au comité social territorial compétent. (…). Aussi, le Gouvernement n'envisage pas, à ce stade, de rendre applicables aux personnels territoriaux des EPHAD les règles prévues dans la fonction publique hospitalière en matière de dérogations permanentes aux garanties minimales de travail.

Réponse écrite publiée au JO A.N. du 12 mars 2024

Question : Dans quelles conditions une collectivité est-elle exempte de verser l'indemnité de fin de contrat, en cas de conclusion par l'agent d'un nouveau contrat dans une autre collectivité ? Comment la collectivité peut s'assurer de la conclusion éventuelle d'un nouveau contrat par l'agent ?

Réponse : En application de l'article L. 554-3 du code général de la fonction publique (CGFP), les agents contractuels des trois fonctions publiques bénéficiant de contrats conclus pour pourvoir des emplois de nature permanente ou pour faire face à un accroissement temporaire d'activité peuvent percevoir une indemnité de fin de contrat. Cette indemnité leur est versée lorsque ces contrats sont d'une durée inférieure ou égale à un an, et lorsque la rémunération brute globale prévue dans ces contrats est inférieure à un plafond.
Les conditions d'exemption pour les collectivités territoriales du versement de l'indemnité de fin de contrat sont définies à l'article L. 554-3 du CGFP et à l'article 39-1-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale. **L'indemnité de fin de contrat n'est pas due lorsque, au terme de leur contrat ou de la durée précitée, les agents contractuels territoriaux sont nommés stagiaires ou élèves à l'issue de leur réussite à un concours ou bénéficient du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique territoriale.** En outre, l'indemnité de fin de contrat n'est pas due si le contrat n'est pas exécuté jusqu'à son terme ou si l'agent refuse la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur assorti d'une rémunération au moins équivalente.
Aucune disposition ne prévoit que les employeurs territoriaux soient informés lorsque l'un de leurs agents contractuels signe un nouveau contrat dans la fonction publique territoriale. La collectivité ou l'établissement public ayant recruté un agent contractuel n'est ainsi pas tenu d'informer la collectivité ou l'établissement qui employait précédemment cet agent avoir conclu avec lui un nouveau contrat. Afin que les employeurs territoriaux puissent avoir connaissance de la conclusion éventuelle par leurs agents contractuels d'un nouveau contrat dans la fonction publique territoriale pour apprécier si l'indemnité de fin de contrat est due ou non, **le contrat de travail de ces agents pourrait utilement comporter une clause selon laquelle ces derniers s'engagent à déclarer à leur employeur qu'ils l'informeront, le cas échéant, de la conclusion d'un nouveau contrat au sein de la fonction publique territoriale au terme de leur contrat, le cas échéant renouvelé.**
L'indemnité de fin de contrat étant un dispositif visant à lutter contre la précarité liée à la succession de contrats courts, il n'est pas envisagé de modifier l'article L. 554-3 du CGFP, applicable aux trois fonctions publiques.

Réponse écrite publiée au JO Sénat, 9 mai 2024

FOCUS

Les principes directeurs de l'action disciplinaire

« Toute faute commise par un 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. Ces dispositions sont applicables aux agents contractuels. » Article L530-1 du CGFP.

Il en résulte :

- ⇨ La répression disciplinaire en cas de faute est reconnue dans des termes généraux
- ⇨ Il n'existe pas de définition générale ni de liste des fautes disciplinaires
- ⇨ L'autorité territoriale dispose d'un pouvoir d'appréciation pour décider si tel agissement constitue ou non une faute et s'il prononce une sanction.

Quelques principes permettent d'éclairer l'action disciplinaire.

1) Le principe de l'opportunité des poursuites

Il appartient seulement à l'autorité territoriale de nomination de décider d'engager une procédure disciplinaire et de choisir la sanction prononcée.

- L'autorité territoriale peut **solliciter tout avis** de nature à l'éclairer. Elle peut, par exemple, diligenter une enquête administrative (ou enquête interne) afin d'établir la matérialité des faits reprocher et étayer le dossier disciplinaire en cas de faute avérée.

- L'autorité territoriale ne peut renoncer à exercer seule son pouvoir mais a le pouvoir de déléguer sa signature. Un maire méconnait l'étendue de sa compétence en renonçant à exercer seul son pouvoir disciplinaire, dès lors qu'il ne suit pas un avis émanant de ses adjoints, mais s'en remet à la décision d'une instance collégiale formée par ces derniers, pour infliger une sanction du premier groupe à un agent, seule sanction pouvant être prononcée sans consultation préalable d'un organisme siégeant en conseil de discipline (CAA Lyon, 27 mars 2024, n° 22LY00369).
Cependant, un simple avis donné par le conseil municipal sur la sanction envisagée par le maire ne vicie pas la procédure dans la mesure où le maire conserve le pouvoir disciplinaire (CE, 11 juillet 1988, n° 76250).

- L'autorité territoriale peut décider de ne pas engager de poursuites disciplinaires ou d'abandonner une procédure en cours (CE n°70096 du 31 mai 1989).

Autorité compétente pour engager les poursuites selon la situation de l'agent

Situation administrative	Autorité compétente
Mutation externe	**Collectivité d'accueil** *Le nouvel employeur n'est pas tenu de poursuivre l'action disciplinaire engagée par l'employeur d'origine*
Détachement	**Collectivité d'origine** *(sauf pour la suspension)*
Mise à disposition	**Collectivité d'origine** qui peut être saisie par l'entité d'accueil
Fonctionnaires ayant plusieurs employeurs	Autorité territoriale qui a entrepris la procédure disciplinaire après avis des autres autorités territoriales concernées
Disponibilité	**Collectivité d'origine**
Agent radié (démission, retraite, décès…)	Plus de sanction possible

Pour les fonctionnaires ayant plusieurs employeurs, le sursis peut être accordé séparément par chacune des collectivités concernées. Le prononcé du sursis en cas d'exclusion de fonctions permet de surmonter un éventuel désaccord.

2) Le délai de prescription

« Aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de **trois ans** à compter du jour ou l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction… » Art. L532-2 du CGFP.

- ⇨ Passé le délai de trois ans, les faits reprochés à l'agent ne peuvent plus être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

En cas de **poursuites pénales** exercées à l'encontre de l'agent, le délai de trois ans est interrompu jusqu'à la décision définitive du juge pénal (décision de classement sans suite, de non-lieu, d'acquittement ou de condamnation).

3) Le principe du « non bis in idem »

Un agent **ne peut pas être sanctionné disciplinairement deux fois pour les mêmes faits** :

- ➢ Un même individu ne peut être poursuivi qu'une fois pour un même fait (même si la première procédure n'avait finalement pas entraîné de sanction).
- ➢ Un agent ne peut être frappé cumulativement, au cours d'une même instance, de deux sanctions.

Ce principe ne fait pas obstacle :

- Au cumul d'une sanction disciplinaire et d'une **sanction pénale**.
- À ce que l'autorité disciplinaire tienne compte de faits ayant donné lieu à de **précédentes sanctions** pour apprécier la gravité d'une nouvelle faute (un comportement récidiviste peut justifier l'application d'une nouvelle sanction plus sévère).
- Au cumul d'une sanction disciplinaire avec une **mesure prise dans l'intérêt du service** (Exemple : un changement d'affectation).

4) Le principe de proportionnalité entre la faute et la sanction

Il n'existe pas de barème de correspondance entre une faute et une sanction. L'appréciation doit s'effectuer au cas par cas par l'employeur qui décide de la sanction qu'il considère la plus adaptée à la faute commise. La sanction ne doit pas être ni trop légère, ni trop sévère. Cette proportionnalité s'apprécie sous **le contrôle « normal » du juge** (CE, 13 novembre 2013, n°347704).

« Il appartient au juge de l'excès de pouvoir, saisi de moyen en ce sens, de rechercher si les faits reprochés à un agent public 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 des fautes ».

Quelques exemples :

Faits	Sanction	Proportion	Références
Refus systématique de serrer la main de ses collègues féminins	Révocation	✓	CAA Marseille, 10/12/2020
Refus à plusieurs reprises d'ouvrir le guichet du bureau de poste pendant les heures d'ouverture au public	Rétrogradation	✓	CAA Nancy, 27/05/2004
Prise de congés sans autorisation pendant une période de 2 semaines, conduisant à la fermeture du service	Licenciement	✓	CAA Marseille, 13/05/2016
Rétention d'informations professionnelles vis-à-vis de ses collègues et de ses supérieurs hiérarchiques	Blâme	✓	CAA Paris, 06/06/2017
Refus de se présenter, sans motif légitime, à un entretien pour lequel un agent est convoqué par ses supérieurs	Exclusion 2 ans	✓	CAA Nancy, 16/10/2014
Condamnation pénale pour avoir falsifié des chèques dérobés à son subordonné	Exclusion 2 ans dont 1 avec sursis	✗ Pas assez sévère	CAA Bordeaux, 11/04/2019
Vol, à intervalles réguliers durant 2 ans, de cartons de sacs poubelle	Révocation	✗ Trop sévère	CAA Marseille, 26/11/2020

Le choix de la sanction est effectué au regard :

- de la ou les fautes commises,
- des circonstances,
- du positionnement hiérarchique et le niveau de responsabilité de l'agent,
- de l'existence éventuelle d'antécédents disciplinaires,
- de la situation de l'agent : les éventuelles difficultés personnelles (notamment l'état de santé) et professionnelles rencontrées par l'agent.

5) Le principe des droits de la défense

- ✓ Principe à valeur constitutionnelle
- ✓ Principe général du droit

Principe applicable même en l'absence de fondement juridique dans le cadre des procédures aboutissant à la prise d'une « décision ayant le caractère d'une punition » et quel que soit le degré de sanction envisagé.

L'agent poursuivi disciplinairement doit être mis en situation de faire valoir son point de vue et ses arguments, de manière utile et éclairée, avant le prononcé de la sanction.

Cette exigence fondamentale irrigue l'intégralité de la **procédure disciplinaire**.
Le respect des droits de la défense **conditionne la légalité de la sanction**.

En outre, par une décision 2023-1074 QPC du 8 décembre 2023, le Conseil constitutionnel a étendu pour la première fois le droit de se taire découlant de l'article 9 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, à une personne mise en cause dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

La portée et les implications du principe des droits de la défense sont, pour l'essentiel, définies par la jurisprudence.

***

Quel est le rôle du Centre de Gestion dans l'action disciplinaire ?

A partir de la réception du dossier de saisine du conseil de discipline, les services du Centre de Gestion assurent le secrétariat de l'instance, notamment par la transmission des pièces, la gestion des convocations, l'organisation de la séance, la préparation du procès-verbal, sous couvert de la présidence de l'instance assurée par un membre extérieur au CDG, en la personne d'un magistrat du Tribunal Administratif. Les gestionnaires du secrétariat exercent leurs missions en toute neutralité et dans le strict respect des compétences dévolues au CDG en la matière.

En amont de toute saisine, les services du Centre de Gestion peuvent conseiller l'employeur sur toute étape de la mise en œuvre de la procédure disciplinaire, de l'appréciation de la faute à la constitution du dossier.

Pour de nombreuses saisines, les écarts entre les niveaux de sanction demandés et les avis rendus par le conseil de discipline sont importants. Ces écarts peuvent parfois s'expliquer par des manquements dans le dossier disciplinaire présenté ou par une mauvaise appréciation du niveau de sanction au regard de la faute.
Cela se matérialise notamment par :

- l'émission d'hypothèses dans le rapport et non l'énonciation de faits précis et avérés (présomption / faute) ;
- l'absence ou le peu de documents annexes étayant les faits mentionnés (preuves) ;
- la qualification succincte de la faute et de son impact sur la collectivité (préjudice).

Pour vous accompagner dans ce cadre-là, le CDG16 va proposer des sensibilisations sous forme d'ateliers favorisant les échanges, le partage d'expériences et la valorisation de bonnes pratiques visant à aborder plus sereinement la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire.

Si cette initiative vous intéresse, vous êtes invités à vous manifester auprès de votre gestionnaire R.H. du CDG.

Foire aux questions

L'insuffisance professionnelle constitue-t-elle une faute sanctionnable ?

Réponse : NON

L'insuffisance professionnelle se caractérise par le manque de diligence ou de rigueur dans l'exécution de son travail par un agent révélateurs d'une inaptitude à exercer la mission qui lui est confiée. Elle se distingue d'une intention de nuire de la part de l'agent. Le caractère délibéré du manquement est un critère de différenciation mobilisable.

L'insuffisance professionnelle ne peut être sanctionnée en tant que faute (CE, 25 mars 1988, n°84889).

L'autorité territoriale a l'obligation de mettre en œuvre tous les outils à sa disposition pour aider l'agent (formations, recherche d'un poste plus adapté, tutorat…).

Si l'insuffisance persiste, l'autorité territoriale peut engager une procédure de licenciement. Celle-ci présente des garanties similaires à celle de la procédure disciplinaire (procédure contradictoire, consultation du dossier…).

Une faute commise en dehors du service peut-elle être sanctionnée ?

Réponse : OUI

Les obligations découlant du statut de l'agent public s'appliquent même en dehors du service : en dehors de ses heures de travail, en congé maladie, en disponibilité…

Peuvent être sanctionnés par l'employeur :

- les agissements dans le cadre de la vie privée contraires à la déontologie professionnelle (obligation de réserve, manquement à l'honneur…).
- les agissements de la vie privée inacceptables (violence, atteintes aux bonnes mœurs, proxénétisme, vol…).

⇨ Prise en compte du retentissement sur le service et du discrédit jeté sur l'image de l'administration.

Les fonctions de l'intéressé et l'étendue de ses responsabilités constituent des facteurs aggravants.

Exemple, un agent en congé de maladie qui a participé aux championnats du Monde et aux championnats d'Europe " vétérans " d'épée, et qui a participé au tournage de l'émission de téléréalité " Koh Lanta ", pour lequel elle a été rémunérée en qualité d'intermittente du spectacle. Le juge a retenu que de par son comportement, l'agent a entravé le bon fonctionnement du service, instaurant parmi les collègues qui ont été sollicités au titre de son remplacement, un sentiment d'injustice et des difficultés managériales (CAA Lyon, 12 janvier 2022, n° 19LY03573).

L'autorité territoriale peut-elle sanctionner un agent par une retenue sur salaire ?

Réponse : NON

L'autorité territoriale ne peut prononcer de sanctions disciplinaires autres que celles prévues par les textes législatifs et réglementaires. Si elle n'est pas prévue par un texte, la sanction est illégale.

Ainsi, une autorité territoriale ne peut prendre une décision qui porterait atteinte à la situation professionnelle de l'agent du fait de la réduction de sa rémunération ou de la privation des attributions correspondant à son grade et qui constituerait une sanction disciplinaire déguisée (diminution d'une prime : CE 11 juin 1993, n°105576)

La jurisprudence admet néanmoins qu'il n'y a pas de sanction disciplinaire déguisée lorsque la modification de la situation de l'agent ne modifie ni ses prérogatives ni ses conditions de rémunération et est prise dans l'intérêt exclusif du service et ce même si elle intervient après une sanction disciplinaire (mutation interne dans l'intérêt du service après une exclusion temporaire : CE 25 février 2013, n°348964).

De la même façon, si une délibération relative au régime indemnitaire peut, dans ses critères d'attribution, fixer la manière générale de servir des agents et ainsi permettre à l'autorité territoriale de prendre en considération les sanctions disciplinaires infligées pour réduire le régime indemnitaire à l'occasion de l'examen individuel de la manière de servir de l'agent, elle ne peut pas prévoir une règle de suppression ou de diminution automatique de la prime en cas de sanction (CAA Nancy 16 novembre 1995, n° 94NC00042)

Actualités de votre CDG

Assurance des risques statutaires – Campagne d'adhésion

Comme nous vous l'indiquions dans le numéro précédent, le marché du nouveau contrat groupe d'assurance des risques statutaires pour la période du **1er janvier 2025** au 31 décembre 2028, a été attribué au courtier RELYENS et à l'assureur CNP, déjà titulaires du contrat en cours.

Il appartient dorénavant aux **373 structures** (dont 38 comptabilisant plus de 30 agents CNRACL), qui avaient mandaté le CDG pour conduire cette mise en concurrence, de décider d'adhérer ou non au contrat proposé et de choisir leurs options.

L'adhésion s'effectue entièrement **en ligne**.
Un courrier d'information comportant un lien sera adressé par mail à chaque collectivité mandante.

Pour mémoire, **toutes** les collectivités et établissements publics comptant au plus 30 agents affiliés à la CNRACL, **peuvent adhérer** au contrat groupe.
Si vous n'aviez pas donné mandat au CDG mais souhaitez **bénéficier de l'offre**, rapprochez-vous dès à présent du service.

Des **réunions d'information** vous sont proposées et sont ouvertes à toutes les collectivités intéressées :

- Vendredi 20 septembre après-midi à CHASSENEUIL-SUR-BONNIEURE
- Mardi 24 septembre après-midi à GENSAC-LA-PALUE
- Jeudi 26 septembre après-midi à MONTMOREAU
- Mardi 8 octobre matin à ANGOULÊME (CDG)

⇨ Formulaire d'inscription

⇨ Contact : Emmanuel CAILLON (05.45.69.45.86) ou Margaux JORET (05.45.69.45.76)

P.S.C. vigilance au démarchage

Un an après l'accord collectif national du 11 juillet 2023, celui-ci n'a pas été transposé et aucune des mesures proposées n'est donc applicable.

Nous appelons votre vigilance sur certaines propositions d'assureurs vous incitant à souscrire des conventions mettant en avant des **modalités erronées ou floues**.

1- A ce jour rien ne vous impose de proposer un contrat collectif à vos agents en matière de PSC. La **labellisation est toujours possible**. La seule obligation entrant en vigueur au 1er janvier prochain, est de mettre en œuvre une participation minimum à hauteur de 7€ par agent en matière de Prévoyance.

2- Rien ne vous impose de souscrire un contrat collectif à adhésion obligatoire, ni une participation à hauteur de 50%. Si vous instaurez une participation à hauteur de 50%, elle ne pourra pas être inférieure à **7€**.

3- Le CST du CDG16 n'a pas adopté à ce jour, d'accord collectif local. En l'absence, **vous ne pouvez rendre l'adhésion des agents au contrat obligatoire** (contrairement à ce qu'indique des modèles de délibération diffusés par ces assureurs).

4- Toute mise en œuvre d'action sociale en matière de PSC doit préalablement faire l'objet d'une saisine du CST.

5- Attention aux simulations financières trompeuses (basées sur des niveaux de rémunération non réalistes qui minorent les impacts des taux).

6- La mise en œuvre d'une convention collective de participation à la PSC relève de l'ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 et la procédure de **mise en concurrence** du décret n°2011-1474 du 8 novembre. Celui-ci ne prévoit pas de souscription de gré à gré ou « 3 devis » comme suggéré par cet assureur.

Il en va de même pour l'assurance statutaire. Soyez vigilant à toutes les garanties et conditions des contrats proposés en direct.

Rapport Social Unique : rappel

La campagne de collecte des données sociales 2023 se poursuit jusqu'au **31 octobre** prochain.
Outre son caractère obligatoire, le RSU vous permet de mobiliser les ressources et outils de pilotage, d'information et de dialogue social mis à disposition par votre CDG16 :

- **Les synthèses individuelles** : une manière graphique et accessible de représenter la situation de votre collectivité en reprenant les principaux indicateurs
  - Rémunération,
  - Santé, la Sécurité et les Conditions de travail,
  - Absentéisme,
  - Risques psychosociaux.

  ⇨ Exemple

- **Les fiches « Repères »** : elles vous permettent de vous comparer à des collectivités ou établissements similaires.

  ⇨ RSU 2021

- **Les « Lignes Directrices de Gestion »** : un fichier pré-alimenté par les données issues de votre RSU pour vous aider à formaliser vos LDG.

- **L'égalité professionnelle** : un baromètre d'évaluation de l'égalité professionnelle ainsi qu'un outil d'aide à l'élaboration des plans d'action triennaux, préalimentés à partir des données issues du RSU sont disponibles.

Ces outils ont été créés par l'Observatoire régional de l'emploi et de la Fonction Publique Territoriale des CDG de Nouvelle-Aquitaine.

⇨ Assistance téléphonique (05.45.69.70.08) et mail c.danton@cdg16.fr

Revalorisation du métier de Secrétaire général de mairie

Comme indiqué dans la partie Actualités statutaires du présent Mag. R.H., les décrets d'application de la loi de revalorisation du métier de secrétaire de mairie sont parus le 17 juillet dernier.

En premier lieu, grâce à leur coopération régionale, les CDG de Nouvelle-Aquitaine vous proposent une note mutualisée et détaillée sur l'ensemble des mesures et leurs impacts.

⇨ Note d'information
⇨ Synthèse vidéo

En second lieu, considérant que les conséquences de ces textes ne sont pas seulement statutaires mais aussi organisationnelles, un temps d'échanges avec les maires (ou adjoint délégué) est proposé sur 2 dates, dans les locaux du Centre de Gestion :

- Mardi 17 septembre à partir de 18h00
- Jeudi 19 septembre à partir de 9h30

Enfin, des réunions d'information détaillant les mesures mais aussi la position du CDG16 dans les mois à venir, relative à leur mise en œuvre, sont proposées aux Secrétaires généraux de mairie et agents faisant fonction :

- Vendredi 20 septembre à partir de 9h30 à Chasseneuil-sur-Bonnieure,
- Mardi 24 septembre à partir de 9h30 à Gensac-la-Palue,
- Jeudi 26 septembre à partir de 9h30 à Montmoreau.

⇨ Inscription obligatoire

Nouvelles ressources / site internet

Une nouvelle rubrique complète les ressources consacrées aux **contractuels** de la fonction publique : Les contrats de droit privé. Vous y trouverez notamment les informations relatives à l'apprentissage et au Contrat d'engagement éducatif.

La DGAFP a publié la Circulaire du 11 juin 2024 relative à l'élaboration du **DUERP** et du programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique.
Elle a également publié un **kit pédagogique** sur le DUERP que vous pouvez retrouver dans notre fond documentaire dédié à la prévention des risques.

La page Ressources sur la **prévention des risques** professionnels a été enrichie avec de nouveaux documents. Vous y trouverez notamment des informations détaillées et actualisées sur les différents types de risques professionnels (addictions, conditions climatiques, bruit, travail sur écran…).
Enfin, une page dédiée au réseau des assistants et des conseillers de prévention est accessible aux adhérents du service Conseil.

Rencontre régionale des Secrétaires généraux de mairie

Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) organise le **vendredi 13 septembre** 2024 de 9h à 16 h au Teich (33) une rencontre régionale des secrétaires généraux de mairie, en partenariat avec l'association des maires de France (AMF) et l'association des maires ruraux de France (AMRF), et en lien avec les CDG de la Région Nouvelle-Aquitaine.

Pour consulter le programme détaillé de cette journée et vous y inscrire : cliquer ici

Diététique et hygiène alimentaire

La loi Climat et Résilience du 22 août 2021 a entériné la proposition d'un **menu végétarien hebdomadaire** dans le milieu scolaire, suite à deux ans d'expérimentation imposés par la loi EGAlim en 2018.

La diversification des sources de protéines et à la montée en qualité des produits a néanmoins nécessité un **changement de pratiques** au sein des services de restauration scolaire, obligeant chaque élu délégué à la restauration et chaque technicien à se questionner sur son organisation et à **trouver des solutions** pour se mettre en conformité avec la règlementation.

Avec le soutien du service diététique et hygiène alimentaire du CDG16, l'engagement de chaque équipe de restauration a permis d'aboutir à la proposition de repas appréciés par les enfants, équilibrés et en **cohérence avec les moyens** à la disposition des collectivités.

Afin que chaque service puisse continuer dans cette démarche qualité et renouveler les recettes proposées à ses convives, le service diététique et hygiène alimentaire du Centre de Gestion diffuse un exemplaire des **fiches de recettes végétariennes** « Recettes de Chefs », à ses structures adhérentes.

Elles ont été conçues à partir de recettes élaborées par des équipes de restauration charentaises et **validées par les papilles des enfants**. Elles intègrent les valeurs nutritionnelles des plats et leurs classements par rapport au tableau des fréquences obligatoires.

Le service diététique et hygiène alimentaire remercie tout particulièrement les collectivités adhérentes ayant participé à ce projet en partageant le fruit de leur travail.

⇨ « Recettes de chefs »

Elsa MANANT, diététicienne du service sera absente jusqu'au 3 février 2025.
Elle est remplacée, depuis le 19 août par **Clarisse BELLIVIER** qui avait déjà assuré la continuité du service en 2021.

Concours et examens pro.

Retrouvez le calendrier prévisionnel des concours et examens professionnels de la Région Nouvelle-Aquitaine pour l'année **2025**.

Pour rappel, toute inscription à un concours ou à un examen professionnel (du retrait au dépôt du dossier) se fait sur la plateforme www.concours-territorial.fr ou auprès du CDG organisateur en respectant impérativement les dates d'inscription indiquées sur le calendrier, les adresses et horaires d'ouverture ainsi que les modalités pratiques des CDG organisateurs.

Le Centre de Gestion recrute :

- Un gestionnaire R.H. (H/F), en charge du secrétariat des instances de dialogue social et du conseil statutaire aux collectivités (cat. C/B).

- Un gestionnaire du service Intérim (remplacement-renfort) et conseiller emploi territorial (cat. C/B).

Pour en savoir plus

Candidatures jusqu'au 16 septembre 2024

➢ **Postes à pourvoir au 1er novembre**

Postes à temps complet, régime horaire au choix (3, 15 ou 23 RTT), temps de travail modulable mensualisé, IFSE + CIA + prime annuelle, participation PSC (15€ santé + 15€ prévoyance), télétravail possible, CNAS + CDAS + amicale du personnel.

Renseignements : M. Laurent CORNEIL : 05.45.69.70.02