

L'EMPLOYEUR TERRITORIAL

C O R R E S P O N D A N C E H E B D O M A D A I R E

Vers une suppression du jour de carence en cas de maladie liée au Covid-19 ?

Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, a indiqué au Conseil supérieur de la fonction publique d'État (CSFPE), le 3 mars, « qu'en cas d'arrêt maladie lié au Covid-19, le jour de carence ne sera[it] pas appliqué aux fonctionnaires ».

Cette annonce, relayée par la CFDT Finances, revient sur les termes d'une note diffusée le 28 février par la DGAFP concernant la situation des agents au regard des mesures d'isolement visant à freiner l'épidémie de coronavirus et qui préconise le recours à l'autorisation spéciale d'absence pour tous les agents publics en cas d'impossibilité de télétravail, plutôt qu'à l'arrêt maladie, jugé moins protecteur des droits de l'agent.

En effet, cette formule permet de ne pas appliquer le jour de carence aux fonctionnaires confinés. En revanche, si le fonctionnaire en arrêt maladie est effectivement malade à cause du Covid-19, il ne déroge pas à l'application du jour de carence, comme c'est d'ailleurs le cas dans le régime général.

Les dérogations au jour de carence, qui procèdent, dans ce régime, d'un décret du 31 janvier et, pour les fonctionnaires, d'une recommandation du ministère de la Fonction publique, sont seulement destinées à couvrir les mises en isolement pour soi-même ou pour garder son enfant qui ne peut pas rester seul en isolement. Ce distinguo entre mise en protection et gestion d'un arrêt pour atteinte par le Coronavirus, prononcé par un médecin hospitalier ou de ville, peut être difficilement compréhensible. Pour répondre aux interrogations concernant cette situation de l'agent public au regard des mesures d'isolement, une circulaire est donc actuellement en préparation.

10 MARS 2020
N° 1665

DISCIPLINE

L'agression d'un collègue fonde le prononcé d'une sanction du 3e groupepage 2

RÉMUNÉRATIONS

Une décharge syndicale accomplie garantit à l'agent son traitement antérieur....page 3

CARRIÈRE

La publication d'un poste ne donne pas droit à nominationpage 4

EMPLOIS ET NON TITULAIRES

Un mal-être ne caractérise pas un harcèlementpage 5

DOSSIER

L'aménagement des emplois de direction et la construction du plan d'égalité femmes-hommespages 6 à 8

Retrouver **La Lettre de l'Employeur Territorial** sur internet

Pour accéder aux **articles parus dans La Lettre de l'Employeur Territorial depuis l'an 2000** : www.editionssorman.com



L'agression d'un collègue fonde le prononcé d'une sanction du 3e groupe

Toute faute d'un fonctionnaire, dans ou à l'occasion de ses fonctions, l'expose à une sanction sans préjudice de peines pénales éventuelles (article 29 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Dans une affaire, le maire exclut pour 18 mois dont 12 avec sursis (une sanction du 3e groupe), le 5 février 2016, un adjoint technique de 2e classe. Le juge, saisi de moyens en ce sens, recherche si les faits reprochés à l'agent constituent des fautes de nature à justifier une sanction, et que cette dernière est proportionnée à la gravité des manquements.

Dans le dossier, le témoignage, notamment du premier adjoint de la commune, montre que l'intéressé a violemment agressé un collègue pour un différend lié à l'organisation du service. Même si l'agression s'est déroulée en l'absence de tout public, elle n'en constitue pas moins une faute disciplinaire, et la question de la durée de l'incapacité totale de travail de la victime est également sans incidences sur cette qualification. Il importe également peu que le fonctionnaire n'ait jamais fait antérieurement l'objet d'une sanction disciplinaire.

En retenant une exclusion de 18 mois dont 12 avec sursis, le maire n'a pas prononcé de sanction disproportionnée à la faute commise.

Rappel : s'agissant d'une sanction du 3e groupe, l'octroi d'un sursis ne saurait la ramener à moins d'un mois et l'intervention d'une exclusion temporaire de 3 jours, sanction du premier groupe ne nécessitant pas l'avis du conseil de discipline (ou a fortiori des groupes suivants), dans les 5 ans, entraîne mécaniquement la révocation (article 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). CAA Marseille n° 18MA03261 M. D du 4 juin 2019.

Le cumul d'activités irrégulier peut justifier une révocation

■ Le fonctionnaire doit consacrer l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées et ne peut pas exercer, à titre professionnel, d'activité privée lucrative. Certaines dérogations permettent de créer ou reprendre une entreprise dans le cadre d'un temps partiel (avec un contrôle déontologique de l'employeur, du référent déontologue ou de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique) ou pour exercer une activité qualifiée d'accessoire dans des conditions fixées par décret (n° 2020-69 du 30 janvier 2020). Ce dernier permet à l'agent, dans le cadre d'une autorisation de l'employeur, d'exercer une dizaine d'activités : expertise et consultation, enseignement et formation, activités à caractère sportif ou culturel (dont l'encadrement et l'animation dans les domaines sportifs, culturels ou de l'éducation populaire), activités agricoles, de conjoint collaborateur dans une entreprise (artisanale, commerciale ou libérale), aide à domicile (à un ascendant, descendant, conjoint partenaire d'un PACS ou concubin), travaux de faible importance chez les particuliers, activités d'intérêt général auprès d'une personne publique ou privée non lucrative, missions d'intérêt public de coopération (auprès d'un État étranger ou d'organismes d'intérêt général internationaux) et dans le cadre d'une auto entreprise, les services à la personne et la vente de biens fabriqués personnellement par l'agent.

Un équilibre délicat avec les activités accessoires

Dans une affaire, la directrice générale de l'Assistance Publique-Hôpitaux de Paris révoque une infirmière, le 31 octobre 2013, pour cumul irrégulier. A temps plein dans un hôpital parisien, elle exerce comme infirmière vacataire dans un institut mutualiste de février 2006 à mars 2011 pour un volume de 230 à 1 100 heures annuelles, de nuit.

Eu égard à l'importance, la durée et la rémunération de cette double activité, une révocation est proportionnée, indépendamment de ses qualités professionnelles et de l'absence d'incidences sur la qualité des soins prodigués à l'hôpital et de la cessation du cumul.

Cette question de cumul a été évoquée en sens contraire par un parlementaire qui estime excessivement restrictive la liste des activités accessoires ouvertes aux fonctionnaires, notamment les sapeurs-pompiers professionnels. Pour le ministre de l'Action et des Comptes publics, cette limitation réglementaire permet néanmoins l'exercice d'un grand nombre d'activités de nature très diverse et ne saurait remettre en cause le principe d'exclusivité de l'activité publique.

À retenir : cette décision et la réponse écrite montrent bien la difficulté à respecter un équilibre entre une interdiction de principe aux dérogations, très limitées et encadrées déontologiquement, et la possibilité relativement ouverte d'activités annexes, dont l'existence apparaît en partie contradictoire avec l'interdiction initiale. Mais elle répond sans doute à la faiblesse relative des salaires dans la fonction publique et à la nécessité pour certains agents de pouvoir exercer une double activité.

CAA Versailles n° 16VE00046 Mme E du 26 mars 2019.

QE n° 15242 JO AN du 12 février 2019 page 1345.

Une décharge syndicale accomplie garantit à l'agent son traitement antérieur

■ **L'activité est la position du fonctionnaire qui, titulaire d'un grade, exerce les fonctions de l'un des emplois lui correspondant** (article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). L'agent en activité ou en détachement qui, pour l'exercice d'une activité syndicale, bénéficie d'une décharge d'activité ou est mis à la disposition d'une organisation syndicale, est réputé conserver sa position statutaire. Par ailleurs, tout agent a droit après service fait à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément de traitement et les primes instituées par un texte (articles 20 et 23 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Enfin, un agent déchargé à au moins 70 % d'un temps plein conserve le montant annuel des primes et indemnités attachées aux fonctions qu'il exerce avant d'en être déchargé (article 7 du décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017). Dans une affaire, un attaché principal soumis à des dispositions identiques, est détaché le 8 décembre 2003 dans un emploi de chef de mission, adjoint d'un chef de bureau à la direction générale des douanes. Le 1er juillet 2007, il est réintégré dans son corps pour être totalement déchargé et devenir permanent auprès du Syndicat national de l'encadrement du ministère de l'Économie. Le 8 décembre 2015, il sollicite sans succès le versement de la différence de traitement entre l'indice d'attaché principal et celui dont il aurait bénéficié dans son emploi de chef de mission jusqu'au 2 octobre 2013, date de sa promotion comme attaché hors classe.

Un droit au traitement de détachement

En cassation, le Conseil d'État déduit des textes qui réputent l'agent déchargé pour raisons syndicales conserver sa position statutaire, un droit, pendant l'exercice de son mandat, au maintien du traitement attaché à l'emploi qu'il occupait avant d'en être déchargé pour son mandat, outre les primes et indemnités légalement attachées à ce dernier, hors, comme le prévoit ensuite le décret, les indemnités représentatives de frais, destinées à compenser des charges et contraintes particulières tenant notamment à l'horaire, la durée du travail ou au lieu d'exercice des fonctions auxquelles l'agent n'est plus exposé.

Dans l'affaire, avant d'être totalement déchargé le 1er juillet 2007, l'attaché était détaché dans un emploi de chef de mission des administrations de l'économie et il devait donc bénéficier du traitement correspondant à ce même emploi jusqu'à la date à laquelle son traitement est devenu supérieur ou égal à celui de son emploi précédent, par le jeu de son avancement de grade. La circonstance qu'il ait été mis fin au détachement le 1er juillet 2007, parce que l'intéressé avait été réintégré dans le corps des attachés, reste sans incidences.

À retenir : *c'est donc logiquement que la cour a mis à la charge de l'État 5 806 € sollicités par l'agent, soit le différentiel de 38 points correspondant au traitement perçu pendant le détachement. Et c'est logiquement que la cour n'a pas retenu de faute contre l'État pour avoir mis fin au détachement simultanément à l'octroi de la décharge.*

CE n° 426404 Ministre de l'Économie et des Finances du 4 juin 2019.

Retenue sur salaire : l'employeur doit établir la réalité de l'absence

Pour être rémunéré, le fonctionnaire doit effectivement avoir accompli son service (articles 87 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Si l'absence de service donne lieu à une retenue sur la rémunération, faute de textes en définissant le montant, elle est directement proportionnelle à la durée de l'absence constatée. A l'État, seulement l'absence de service une fraction quelconque de la journée donne lieu à une retenue égale à la fraction du traitement frappé d'indivisibilité, soit 1/30e de la rémunération mensuelle. L'employeur doit comparer la durée d'absence aux obligations de service de l'intéressé la période de constat de l'absence.

Dans une affaire, le maire retient 1/30e du traitement d'un adjoint administratif de 2e classe affecté au cimetière communal, pour absence de son lieu de travail le matin du 28 octobre 2015.

La cour reproche à la commune l'absence de proportionnalité de la retenue et son principe. Si l'employeur évoque l'absence de l'agent entre 9h10 et 9h20 dans le mobile home qui lui sert de bureau, sa fiche de poste l'appelle à travailler dans le cimetière lui-même. Les supérieurs du fonctionnaire ne s'étant pas rendus sur les lieux pour constater la réalité de l'absence, la retenue est fondée sur des faits inexacts.

Attention : *une attestation du maire, plus d'un an après les faits, selon laquelle un conseiller municipal aurait aperçu l'agent à 8h30 en voiture, à distance de son lieu de travail, n'est pas suffisamment probante pour fonder une retenue, ni le prononcé d'une exclusion disciplinaire de 3 jours pour les mêmes faits.*

CAA Paris n° 17PA20981 commune de Goyave du 29 mai 2019.

La publication d'un poste ne donne pas droit à nomination

■ **Les personnes en situation de handicap (article L. 5212-13 du code du travail) peuvent être recrutées par contrat en catégorie A, B et C pour une période correspondant à la durée du stage du cadre d'emplois dans lequel elles ont vocation à être titularisées.** Le contrat est renouvelable dans la limite de la durée initiale de l'engagement et, à l'issue, les intéressés sont titularisés s'ils sont jugés aptes.

Par ailleurs, lorsqu'un emploi permanent est créé ou devient vacant, l'employeur en informe le centre de gestion pour publicité. Il peut le pourvoir par un lauréat de concours ou un fonctionnaire par mutation, détachement, intégration directe, promotion interne et avancement de grade (articles 38 et 41 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Dans une affaire, la commune engage une femme handicapée le 7 octobre 2012 en contrat d'apprentissage comme chargée de communication. Elle publie en mai 2013 un avis de vacance de rédacteur sur ce même emploi avant qu'une délibération n'y substitue en juin, pour des raisons économiques, un poste d'adjoint

administratif de 2e classe sur lequel elle est recrutée le 1er septembre puis titularisée. Elle réclame néanmoins 166 000 € pour les manœuvres de son employeur qu'elle juge frauduleuses.

La cour relève simplement que la déclaration de vacance de rédacteur ne liait pas juridiquement la commune et ne constituait pas une promesse d'embauche sur ce poste. Même si le choix définitif procède de considérations financières, le maire n'a pas commis d'illégalité en rejetant sa demande de changement de statut.

À retenir : *dans cette affaire, l'agent se sent logiquement « trahi » dans la mesure où il pouvait espérer une nomination directe. Rappelons qu'une expérimentation de 5 ans, jusqu'au 8 août 2024, permettra prochainement de titulariser directement les apprentis en situation de handicap dans le cadre d'emplois correspondant au poste qu'ils occupent. Dans l'affaire se poserait alors la question du niveau des fonctions exercées.*

CAA Nantes n° 17NT03180 Mme A du 21 juin 2019.

L'employeur doit respecter scrupuleusement le grade du stagiaire

■ **La nomination a un caractère conditionnel puisque la titularisation du fonctionnaire intervient au terme du stage dont le statut particulier fixe la durée** (article 46 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Si l'intéressé n'a qu'une vocation à sa titularisation, il doit effectuer son stage dans un emploi du cadre dans lequel il a vocation à être titularisé et dans des conditions lui permettant d'acquérir une expérience professionnelle et de faire la preuve de ses capacités pour les fonctions auxquelles il est destiné.

Dans une affaire, le maire nomme un contractuel exerçant déjà ses fonctions au musée adjoint du patrimoine de 2e classe stagiaire en qualité de surveillant de musée dans ce même établissement le 5 décembre 2014. Le 10 juillet 2016, il le radie des cadres pour insuffisance professionnelle et mauvaise manière de servir.

La cour rappelle d'abord qu'en l'absence de décision expresse de titularisation ou de licenciement en cours ou à l'issue du stage, le fonctionnaire conserve sa qualité de stagiaire. L'employeur peut y mettre fin à tout moment pour des motifs d'inaptitude professionnelle par une décision qui constitue alors un refus de titularisation.

Dans l'affaire, le rapport de la directrice des musées du 18 mars 2016 évoque l'affectation de l'agent sur un

emploi de surveillant. Mais les témoignages et les notes, tant du conservateur que de la directrice, établissent qu'il a en réalité occupé les fonctions de chef de l'une des 2 équipes de surveillants, sa hiérarchie lui reprochant son comportement à l'égard de ses collègues et un manque de distance managériale. Ses responsabilités l'habilitaient notamment à mettre en œuvre de nouvelles mesures d'organisation et à solliciter le concours de personnels d'autres musées pour pallier les absences au sein de son établissement.

Mais le statut particulier (décret n° 2006-1692 du 22 décembre 2006) confie aux adjoints de 2e classe les fonctions notamment de surveillants, réservant aux adjoints de 1ère classe et aux grades supérieurs l'encadrement de leurs collègues. Les fonctions confiées au stagiaire impliquant l'exercice d'une autorité sur d'autres surveillants, elles n'appartenaient pas à celles auxquelles un adjoint de 2e classe est normalement destiné.

À retenir : *quand bien même le maire aurait pris en compte le comportement général de l'agent dans ses relations de travail, notamment à l'égard du personnel féminin, la méconnaissance des termes du cadre d'emplois justifie l'annulation du refus de titularisation.*

CAA Marseille n° 17MA01826 M. A du 5 juin 2018.

Un mal-être ne caractérise pas un harcèlement

■ **La fonction publique prohibe toute discrimination entre les agents à raison de leurs opinions, origine, sexe, orientation sexuelle ou identité de genre, âge, patronyme, situation de famille, de leur grossesse, santé, apparence physique, handicap, ou de leur appartenance à une ethnie ou une race.** Elle rejette toute forme de harcèlement, notamment moral, entendu comme des agissements répétés qui ont pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité de l'agent, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel (articles 6, 6 bis et 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Au contraire, l'employeur doit en protéger l'agent (article 11 de la loi).

Dans une affaire, un technicien originaire d'Abidjan réclame sans succès au président de la métropole de faire cesser le harcèlement dont il est victime, puis la reconnaissance d'un syndrome anxio-dépressif comme maladie professionnelle.

L'agent qui s'estime victime de harcèlement ou de dis-

crimination doit présenter des éléments de fait susceptibles d'en faire présumer l'existence, à charge pour l'employeur de démontrer qu'il a agi au contraire avec des considérations qui y sont étrangères.

Dès sa prise de poste comme responsable de l'équipe « publication assistée par ordinateur » en 2001, il aurait supporté les comportements irrespectueux et impudents de ses subordonnées ; mais rien ne les établit, pas plus que ses efforts pour y mettre fin comme chef de service, ou de les dénoncer avant un courrier de juillet 2010.

S'il conteste son absence de nomination au grade de technicien principal de 2e classe, le seul fait d'en remplir les conditions ne crée pas de droit à un avancement au choix et ses mérites professionnels n'apparaissent pas supérieurs à ceux des agents promus. Ses fiches d'évaluation retracent au contraire un manque de personnalité et des maladresses relationnelles.

En outre, alerté sur ses souffrances morales, l'employeur lui propose un accompagnement, des bilans de compétences et des conseils en vue d'une mobilité.

Une gestion raisonnable de la situation

L'agent voit une discrimination dans des évaluations défavorables, appartenant aux 10 agents les moins bien appréciés sur un effectif de 38. Mais elles relatent une implication irrégulière et un effort parfois en deçà de ses capacités de travail et d'intégration.

« L'open space » dans lequel il est affecté en 2008 et les nuisances sonores que cela génère nuiraient à sa concentration et sa créativité, certains agents l'utilisant comme espace de convivialité, et il s'y trouverait isolé (même s'il sollicite un bureau à l'écart). Mais son affectation procède d'une réorganisation des services métropolitains, donc de l'intérêt du service, et un seul moment de convivialité a été organisé en juin 2011, suivi d'un rappel sur le bon usage des locaux à finalité professionnelle.

Le technicien estime ses logiciels de travail obsolètes, datant de 1996 et actualisés en 2002. Sans doute, à sa sollicitation en 2008 et 2009 d'une nouvelle version du logiciel « Xpress », son supérieur a-t-il opposé son absence de rendu à temps du projet « plan local d'urbanisme (PLU) et qualité de l'environnement » qui lui avait été confié. Mais ces agissements ne caractérisent pas des faits de harcèlement ou de discrimination puisqu'il disposait d'un outil suffisamment performant pour ses missions.

Plus généralement, il dénonce l'absence d'une formation adaptée lors de son affectation dans une autre équipe dédiée au « système d'information géographique » ; or, il bénéficie en 2011 d'une formation aux outils informatiques nécessaires, le rapport d'évaluation retraçant en revanche sa faible participation. Il ne saurait donc soutenir que les reproches dans la réalisation de certains travaux résultaient d'un accompagnement insuffisant.

Il dénonce, enfin, les tracasseries dont il souffrirait dans ses demandes de congé de maladie. Mais il a adressé tardivement son arrêt de travail alors qu'il devait l'envoyer sous 48 heures (décret n° 87-602 du 30 juillet 1987). S'il estime que le contrôle médical dont il a fait l'objet (qui confirme le bien-fondé du congé) n'était pas justifié, une contestation de l'expertise doit s'effectuer devant le comité médical.

À retenir : *aucun des éléments évoqués ne caractérise donc des agissements de harcèlement. Ce faisant, cette décision rappelle utilement aux employeurs la difficulté d'articuler les garanties accordées aux personnes, parfois conçues comme un « droit au bien-être », avec les exigences de la gestion des agents.*

CAA Douai n° 19DA00362 M. A du 17 juin 2019.

L'aménagement des emplois de direction et la construction du plan d'égalité femmes-hommes

Les incidences de la loi de transformation de la fonction publique sont multiples. Elles donnent lieu à de nombreux textes d'application soumis à l'avis, tantôt du CSFPT, comme ce fut le cas en décembre pour l'aménagement des emplois de direction, tantôt à celui du Conseil commun de la fonction publique, pour le plan d'égalité femmes-hommes.

L'aménagement des emplois de direction

■ Si l'accès des emplois de directeur général et adjoint des services des départements et régions et assimilés reste ouvert aux contractuels, la loi a abaissé de 80 à 40 000 habitants le seuil d'accès aux postes de DGS et DGST des communes et EPCI à fiscalité propre, et de 150 000 à 40 000 habitants celui des emplois de DGA (article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Elle a imposé une formation les préparant à leurs fonctions, notamment en matière de déontologie, d'organisation et de fonctionnement des services publics.

Si l'accès à ces emplois n'entraîne toujours pas de titularisation, le texte exige que le contrat soit un CDD, excluant désormais tout CDI.

Un projet (soumis au CSFPT le 18 décembre), aménageant le décret sur les contractuels (n° 88-145 du 15 février 1988), subordonne l'accès à ces emplois non plus à un diplôme bac+5, mais à la détention d'une

licence ou d'un titre classé au moins au niveau 6 (ou d'une qualification équivalente), et à l'exercice au moins 3 années d'activités professionnelles les qualifiant particulièrement pour des fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise. Peut s'y substituer l'exercice au moins 5 ans d'activités professionnelles les qualifiant particulièrement pour ces fonctions (au lieu de 5 ans dans des fonctions de catégorie A ou de cadre au sens d'une convention collective). Financièrement, les agents seront classés dans leur emploi à l'un des échelons leur correspondant, mais le choix n'est plus totalement à la discrétion de l'employeur, puisqu'il dépend de la durée et du niveau des expériences professionnelles antérieures. Ils pourront bénéficier des accessoires de rémunération et des primes correspondantes, principalement la prime de responsabilité des directeurs généraux.

Les principes de recrutement à respecter

Tous les emplois de direction, y compris ceux de DGS, sont tenus aux principes généraux du décret sur le recrutement des contractuels (n° 2019-1414 du 19 décembre 2019) : égal accès aux emplois publics, non-discrimination (politique, syndicale, philosophique, religieuse, liée à l'origine, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, le nom, la situation de famille, la santé, l'apparence physique, le handicap, l'appartenance ou non, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race). La dénonciation de faits constitutifs d'un délit, d'un crime ou susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts ne saurait davantage être prise en compte, pas plus que des considérations liées au harcèlement moral ou sexuel.

L'appréciation de l'employeur doit se fonder sur les seuls compétences, aptitudes, qualifications, expériences professionnelles, potentiel et capacités des candidats.

Comme emplois permanents, ces postes doivent faire l'objet d'une publicité sur l'espace numérique commun aux 3 fonctions publiques (<https://www.place-emploi-public.gouv.fr>) (décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018), dès lors qu'il s'agit d'un CDD d'au moins une année. Dans le

cas contraire, l'employeur publie l'avis de vacance ou de création sur son propre site Internet ou par tout moyen assurant une publicité suffisante, ce qui implique, dans tous les cas, une déclaration de vacances auprès du centre de gestion pour publicité (art. 41, loi du 26 janvier 1984). L'avis comporte une fiche de poste précisant les missions de l'emploi, les qualifications requises, les compétences attendues, les conditions d'exercice et, le cas échéant, les sujétions particulières qu'il comporte. Il mentionne le fondement juridique de l'embauche (art. 47, loi du 26 janvier 1984), la liste des pièces requises et la date limite de dépôt des candidatures, qui ne peut pas être inférieure à un mois à compter de la date de publication de la vacance, sauf urgence.

Hors les emplois de DGS, l'employeur accuse réception des candidatures et en vérifie la recevabilité au regard des textes applicables à l'emploi à pourvoir et de son occupation. Il conduit un entretien et informe, par tout moyen approprié, les candidats non retenus, de la décision de rejet.

Attention : ces dispositions ne sont pas applicables au renouvellement de contrat sur le même emploi.

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

Des règles de gestion aménagées

En cas d'embauche, le contrat est conclu pour 3 ans au plus, renouvelables par période de 3 ans au plus dans les mêmes conditions que pour tous les contractuels.

S'il comporte une période d'essai, il en mentionne la durée et la possibilité de renouvellement. Cependant, le décret lui fixe une durée maximale de 6 mois, pour permettre à l'employeur d'évaluer les compétences et la capacité de l'agent à ses fonctions.

La nature même de ces postes conduit à intégrer dans

le décret un nouveau cas de licenciement, dans l'intérêt du service. Son prononcé suppose, comme pour tous les contractuels, un entretien préalable auquel l'agent pourra se faire accompagner de la personne de son choix et au cours duquel l'employeur précisera les motifs de l'éviction (article 42 du décret).

Attention : *cette même spécificité exclut tout reclassement de l'agent dans la collectivité en cas d'éviction.*

Les incidences de la réforme

Par voie de conséquence, le texte adapte les textes sur les emplois de direction à recrutement direct (décret n° 88-545 du 6 mai 1988). Il s'agit de supprimer les conditions d'accès, d'intégrer dans les EPCI à fiscalité propre les établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris, les centres de gestion départementaux assimilés à une commune de 40 000 habitants, et d'introduire ce seuil pour les syndicats intercommunaux et mixtes composés exclusivement de collectivités territoriales ou de leurs groupements, et les centres (inter) communaux d'action sociale. Dans le décret général sur les emplois de direction et de services techniques (décrets n° 87-1101 du 30 décembre 1987 et n° 90-128 du 9 janvier 1990), il intègre dans le classement de ces contractuels, ainsi d'ailleurs que dans celui des fonctionnaires en position de disponibilité nommés par la voie du recrutement direct, la prise en compte de la durée et du niveau des expériences des agents.

Le texte en profite également pour intégrer la procé-

dure de double détachement des agents détachés sur un emploi fonctionnel bénéficiaires d'une promotion interne (article 66 de la loi du 26 janvier 1984). En effet, si le fonctionnaire détaché dans cet emploi bénéficie d'une promotion interne et que sa titularisation est subordonnée à un stage, le décret permet qu'il soit nommé dans la collectivité ou l'établissement qui l'emploie, et classé dans ce nouveau cadre dans les conditions du statut particulier le régissant. Restant détaché dans son emploi fonctionnel pendant le stage, il est maintenu pour l'ensemble de cette période à l'indice dont il bénéficiait dans cet emploi avant son reclassement dans le nouveau cadre d'emplois. À l'issue du stage, s'il est titularisé, il sera classé sur son emploi fonctionnel dans les conditions statutaires le régissant.

Attention : *le texte s'appliquera aux procédures de recrutement dont l'avis de création ou de vacance d'emplois sera publié à compter d'une date que le projet ne fixe pas.*

Le plan d'action égalité

Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les collectivités et EPCI de plus de 20 000 habitants élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut pas excéder 3 ans renouvelables (article 6 sexies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Le projet de décret soumis au Conseil commun du 19 décembre confie à l'employeur le soin de l'établir après consultation du comité social territorial (CST) pour une durée d'au plus 3 ans qui autorise une révision en cours de période.

Il tiendra compte des données issues de l'état de la situation comparée femmes-hommes du rapport social

unique et des études et données utiles à l'élaboration d'un diagnostic au sein de la collectivité.

Il évaluera les résultats atteints au titre du précédent plan d'action, qui fera l'objet d'une information du CST, puisqu'il connaît chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites, au regard notamment des indicateurs et du calendrier du plan.

Au vu des résultats atteints et, le cas échéant, des insuffisances constatées, l'employeur pourra prendre les mesures correctrices nécessaires.

Attention : *le plan d'action est rendu accessible aux agents par voie numérique ou tout autre moyen.*

Le contenu du plan d'action

S'agissant de son contenu, le plan d'action égalité se fonde sur un diagnostic et une analyse des écarts de

situations femmes-hommes dans l'ensemble des domaines des politiques RH, outre les données du rap-

(suite p. 8)

(suite de la p. 7)

port social unique et l'évaluation des résultats atteints au titre du plan précédent.

Il définit alors la stratégie et les mesures de réduction des écarts constatés, dans au moins 4 domaines obligatoires :

- Les écarts salariaux portant sur certains éléments de rémunération : il s'agit d'évaluer et d'analyser les déterminants des écarts de rémunération, de définir les moyens, de les prévenir, et, le cas échéant, de les traiter.
- S'agissant de l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, il s'agit de l'accompagnement des parcours professionnels, dont l'accès aux grades d'avancement et de promotion, de la mixité des métiers et des emplois pour un égal accès aux responsabilités professionnelles, et de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées sur certains emplois de direc-

tion (décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019).

- Il s'agit aussi des conditions d'articulation de la vie professionnelle avec la vie personnelle et familiale, et donc de l'adaptation de l'organisation et du temps de travail, d'une part, et du soutien à la parentalité, d'autre part.
- Pour ce qui est enfin de la prévention et du traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement et des agissements sexistes, il incombe de définir les modalités de mise en place et de suivi du dispositif de signalement, les outils de prévention et de traitement de l'ensemble de ces actes.

Attention : le plan d'action précise, pour chacun des objectifs, la cible à atteindre, les indicateurs de suivi et le calendrier de mise en œuvre. Ce plan peut définir les modalités d'association des agents concernés à son élaboration.

Une sanction financière

L'élaboration de ce plan est une obligation légale dont la méconnaissance expose l'employeur à une pénalité, dans la limite de 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des agents.

Le décret précise que l'absence d'élaboration du plan consiste en l'absence de sa transmission au préfet, de l'absence de consultation à l'échéance du plan précédent, ou de son incomplétude en raison de la non prise en compte de l'un des 4 domaines obligatoires.

En effet, le plan d'action est transmis avant le 1er mars de l'année suivant le terme de chaque plan, au préfet en ce qui concerne les employeurs locaux. S'il constate qu'il n'est pas élaboré, il demande dans les 2 mois à l'employeur de lui communiquer, sous un mois, tout élément ou document permettant de justifier de l'état d'avancement de l'élaboration du plan d'action et des manquements constatés. Si les éléments transmis sont insuffisants, il le met alors en demeure, dans un délai d'un mois au plus à compter de la réception des éléments envoyés, d'élaborer le plan d'action dans un délai de 5 mois.

En cas de méconnaissance de l'obligation d'élaboration

après la mise en demeure, le préfet fixe le montant de la pénalité, dans la limite de 1 % de la masse salariale globale, en tenant compte de l'état d'avancement de l'élaboration du plan ou de son renouvellement, et des motifs du manquement.

Attention : la pénalité est versée auprès du comptable assignataire de la dépense. Quant au préfet, il adresse au ministre chargé des Collectivités locales, avant le 31 décembre de l'année de la transmission des plans d'action, un document sur la mise en œuvre de cette obligation, recensant le nombre d'employeurs soumis, de plans d'action élaborés et de manquements constatés. Le ministre transmettra un bilan national agrégé à celui chargé de la fonction publique, lequel présentera au Conseil commun une synthèse rendue publique.

Les premiers plans d'action doivent être élaborés au plus tard le 31 décembre 2020 et la transmission être réalisée avant le 1er mars 2021. En l'absence de rapport social unique, l'employeur tiendra compte des données issues du bilan social et du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes.

La Lettre de l'Employeur territorial répond aux interrogations de ses lecteurs

Les réponses, qui ne sauraient s'apparenter à des consultations d'avocat, seront regroupées par thème et traitées de manière anonyme en page 8, une semaine sur deux. Vous pouvez adresser vos questions par mail à : evelyne.brochand@editionssorman.com