CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE LA SARTHE

ACTUALITE
OCTOBRE - NOVEMBRE 2022

JOURNAL OFFICIEL

Prime de responsabilité

Le décret prévoit la possibilité d'attribuer la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction en complément des autres primes et indemnités liées aux fonctions, aux sujétions, à l'expertise et à l'engagement professionnel. Il modifie également certaines dispositions compte tenu de l'entrée en vigueur de la partie législative du code général de la fonction publique et prévoit que les dispositions du décret du 6 mai 1988 peuvent être modifiées par décret.

Décret n° 2022-1362 du 26/10/22 – JO du 28/10/22

Traitements de données à caractère personnel provenant des caméras individuelles des agents de police municipale

Le texte est pris pour l'application de l'article L. 241-2 du code de la sécurité intérieure, modifié par l'article 45 de la loi n° 2021-646 du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés et par l'article 14 de la loi n° 2022-52 du 24 janvier 2022 relative à la responsabilité pénale et à la sécurité intérieure.

Décret n° 2022-1395 du 02/11/22 – JO du 03/11/22

JURISPRUDENCES

Rapport et sanction disciplinaire

Une agente avait été avertie de l'engagement d'une procédure disciplinaire à son encontre par courrier. Ce dernier précisait aussi qu'un rapport disciplinaire était en cours d'élaboration, que l'intéressée serait avertie dès qu'il serait versé à son dossier personnel et qu'il serait communicable. Or ce rapport a été établi le jour même du prononcé de la sanction, de sorte qu'elle n'a pas disposé d'un délai suffisant pour présenter des observations en défense. L'office public de l'habitat, son employeur, a donc méconnu les droits de la défense, une garantie accordée aux fonctionnaires faisant l'objet d'une procédure disciplinaire. La sanction est annulée.

CAA Paris n° 20PA03513 du 22/03/22

Maladie et cumul d'activité

Placée en congé de maladie, une fonctionnaire territoriale employée au sein d'une commune a travaillé pendant un mois comme vendeuse dans une boulangerie de la commune alors qu'elle se trouvait en congé de maladie ordinaire. Une activité salariée pour laquelle elle a perçu une rémunération brute d'environ 1000 €. Et ce, alors même qu'elle avait déjà fait l'objet d'une première sanction pour des faits similaires. Le maire l'a prise sur les faits, en allant à la boulangerie. Pas contente de ce contrôle, l'intéressée a tenu sur les réseaux sociaux, à plusieurs reprises, des propos injurieux à l'encontre des élus de sa commune, en appelant notamment à un changement de municipalité lors des élections à venir. A la suite de ces événements, le maire a prononcé sa révocation.
L'intéressée a porté l'affaire devant la juridiction administrative et contesté son exclusion. Le juge de la cour administrative d'appel souligne, toutefois, que l'interdiction faire à un fonctionnaire d'exercer à titre

professionnel une activité privée lucrative demeure applicable alors même que celui-ci est placé en position de congé de maladie. Les juges ont, en outre, confirmé la proportionnalité de la révocation de l'agent, en dépit de ses états de services et de ses notations antérieures, estimant que son état de santé n'avait pas altéré son discernement.

CAA n° 21TL02578 du 13/09/22

Démission d'un agent en congé de maladie

Une agente d'entretien et d'accueil a démissionné, avant de vouloir revenir sur sa décision : elle a demandé au juge administratif d'annuler la décision du président de la région qui a accepté sa démission. Elle n'a manifesté la volonté de se rétracter que par courrier envoyé trois semaines après que sa démission a été acceptée et dans lequel elle affirmait avoir agi « sous le coup de l'émotion ». mais un certificat du médecin du travail a attesté qu'elle n'avait aucun trouble psychologique. Dans cette affaire, le juge souligne qu'aucune disposition n'empêchait l'employeur d'accepter la démission d'un agent placé en congé de maladie.
CAA Marseille n° 20MA03572 du 22/02/22

REPONSE MINISTERIELLE

Une entente entre EPCI peut-elle recruter des agents ?

Non. Les articles L.5221-1 et L.5221-2 du CGCT prévoient que deux ou plusieurs EPCI peuvent passer des conventions ayant pour objet la création d'ententes qui peuvent porter sur des objets d'utilité intercommunale intéressant tous les membres et compris dans leurs attributions ? les membres de l'entente peuvent passer entre eux des conventions à l'effet d'entreprendre ou de conserver à frais communs des ouvrages ou des institutions d'utilité commune. Le ministère de l'intérieur ajoute que ces dispositifs ne permettent pas concrètement le recrutement en commun d'agents : ils sont recrutés par un seul EPCI et, ensuite, peuvent éventuellement être mis à disposition d'un autre EPCI.

RM n° 24353 JO S 10/03/22

Les documents envoyés aux élus le sont-ils automatiquement par voie électronique ?

Non. Il résulte de la jurisprudence que la diffusion de documents par voie électronique, qui a en principe vocation à faciliter l'information des élus, ne doit pas faire obstacle à l'exercice de leur mandat, notamment pour ceux qui ne disposeraient pas d'outils informatiques ou qui ne les maitriseraient pas. Dès lors, il est loisible à l'assemblée délibérante d'aménager des conditions particulières de communication des informations pour les élus ne pouvant utiliser les moyens informatiques. Le ministère de la cohésion des territoires précise qu'il est toujours possible d'envoyer les documents par voie postale ou de les mettre à disposition au siège de la collectivité territoriale.

RM n° 25433 – JO S du 07/04/22

Compte-rendu d'entretien professionnel

Le supérieur hiérarchique direct d'un fonctionnaire ne peut pas faire de nouvelles observations après la signature d'un compte-rendu d'entretien professionnel.
L'affaire en question avait été portée devant la Cour par un ingénieur des ponts, des eaux et des forêts détaché sur un poste de directeur départemental des territoires qui contestait le contenu du compte-rendu de son entretien professionnel. Le requérant soutenait notamment que ce compte-rendu avait été établi au terme d'une procédure irrégulière "dès lors que son supérieur hiérarchique (une préfète, ndlr) a formulé des observations après celles que [le fonctionnaire] avait lui-même présentées sur les appréciations initiales portées par la préfète". Une situation qui, selon le requérant, méconnaîtrait les dispositions réglementaires relatives aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État, fixées par un décret du 28 juillet 2010. Selon ce décret, explique la Cour, le compte-rendu d'entretien professionnel "doit être établi et signé par le supérieur hiérarchique direct de l'agent évalué", ce dernier disposant alors de la faculté de formuler des observations avant que le compte-rendu soit transmis pour visa à l'autorité hiérarchique "qui est alors la seule à être autorisée à formuler ses propres observations si elle l'estime utile".

Néanmoins, ces dispositions réglementaires “ne prévoient pas la présentation d'observations par le supérieur hiérarchique direct de l'agent après la signature du compte-rendu de l'entretien professionnel”, indique la Cour administrative d'appel de Nantes dans son arrêt. Or, en l'espèce, la préfète a formulé des “remarques” après la signature par l'agent requérant du compte-rendu de son entretien professionnel. “En procédant ainsi, la préfète a entaché la procédure d'évaluation d'un vice de procédure, souligne la Cour administrative de Nantes. Cette irrégularité a privé [le requérant] d'une garantie dès lors qu'elle ne lui a pas permis, avant le versement de l'entretien d'évaluation à son dossier, d'être informé du contenu des dernières remarques de la préfète et d'y répondre par des observations s'il le jugeait utile”.
Une illégalité externe donc selon la Cour qui a retenu ce vice de procédure comme motif d'annulation dudit compte-rendu d'entretien professionnel.

CAA Nantes n° 21NT00286 du 19/07/22