



LA LETTRE D'INFORMATION JURIDIQUE #20

SEPTEMBRE - NOVEMBRE 2020

ÉDITO

En cette fin d'année 2019, l'actualité statutaire est marquée par la parution des deux premiers décrets d'application de la loi de transformation de la fonction publique l'un sur lignes directrices de gestion, aux politiques de mobilités et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, l'autre sur le taux de contribution pour pension due par l'employeur en cas de détachement d'un fonctionnaire de l'Etat, une vague de décrets est d'ailleurs attendue pour le début d'année prochaine.

Sur ce point, [un échéancier de mise en application de la loi a d'ailleurs été mis en ligne](#) afin de préciser les dates de publication envisagées pour l'ensemble des décrets d'application de cette réforme.



Cette lettre est donc l'occasion de faire un tour d'horizon sur ces nombreux projets de décrets qui viendront rapidement impacter vos collectivités.

Par ailleurs si le point d'indice reste gelé, le Gouvernement a reconduit le dispositif de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) pour l'année 2019 et prévoit également de permettre le réexamen, pour une dernière année, du montant de l'indemnité compensatrice de hausse de la CSG allouée aux agents en 2020.

N'oublions pas, enfin, que le protocole sur « parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR) continue de produire ces effets. Ainsi au 1er janvier 2020, certains fonctionnaires de catégorie A et C (la catégorie B n'étant plus concernée) vont donc pouvoir bénéficier d'une nouvelle revalorisation indiciaire prévu par les décrets fixant les différentes échelles de rémunération des fonctionnaires.

Le Centre de Gestion de l'Oise met à votre disposition, [sur son site internet](#), les modèles d'arrêtés vous permettant de mettre en œuvre cette revalorisation pour les agents concernés.



Les agents du Pôle Juridique et Carrières du CDG60 restent à votre entière disposition pour répondre à vos questions en lien avec cette actualité.

TEXTES LÉGISLATIFS ET RÉGLEMENTAIRES

POINT SUR LA RÉFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE ET LES PROJETS DÉCRETS

Dans le sillage de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 se profile la publication de plusieurs décrets d'application soumis en amont à l'examen des membres des instances consultatives nationales (CSFPT et CCFP), mais aussi d'autres décrets très attendus comme celui sur l'élargissement du RIFSEEP.

On peut notamment lister :

- Le projet de décret modifiant les dispositions statutaires applicables **aux fonctionnaires** territoriaux nommés dans des emplois permanents à **temps non complet** : l'objectif étant de libéraliser les possibilités de création d'emplois à temps non complet à l'ensemble des collectivités pour tous les cadres d'emplois et quelle que soit la durée hebdomadaire de l'emploi.
- Le projet de décret relatif à la **procédure de recrutement d'agents contractuels** pour occuper des emplois permanents de la fonction publique : l'objectif étant de fixer les principes généraux et les modalités de la procédure de recrutement applicables aux contractuels qui sont candidats sur des emplois permanents.

En l'état actuel du projet, la procédure s'appliquerait aux contrats conclus sur le fondement des articles 3-1 (remplacement d'agent indisponible), 3-2 (recrutement pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire) 3-3 (emploi permanent occupé de manière permanente par un contractuel) de la loi du 26 janvier 1984, et serait la suivante :

- Publication d'une offre d'emploi sur la plateforme commune aux trois versants de la fonction publique ;
- Possibilité de candidater pendant une durée d'un mois à compter de la publication de l'offre ;
- Si l'emploi à pourvoir relève de l'article 3-3 2°, l'autorité devra constater le caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire avant de pouvoir continuer la procédure pour recruter un contractuel ;
- L'autorité devra accuser réception de toutes les candidatures et étudier leur recevabilité au regard des conditions légales d'accès à l'emploi ;
- Examiner l'ensemble des candidatures recevables au regard de leurs compétences, leurs aptitudes, leurs expériences professionnelles et de leur capacité à exercer ou non les missions de l'emploi à pourvoir ;
- Suite à cet examen, l'autorité devra établir une liste des candidats qui seront convoqués à un entretien ;
- Un entretien devra obligatoirement être conduit par l'autorité ou son représentant (dans les collectivités ou EPCI de + 40.000 habitants et pour certains emplois, l'entretien devra être mené par au moins deux personnes)
- A l'issue des entretiens, un procès-verbal devra être établi et récapituler les appréciations portées sur chaque candidat
- L'autorité devra enfin notifier aux agents non retenus la décision de rejet de leur candidature.

Si l'emploi à pourvoir est d'une durée de moins de 6 mois, la procédure comprendra uniquement les phases de réception, de recevabilité, d'examen des candidatures et d'information de la décision de rejet (sans obligation de réaliser un entretien).

- Le projet de décret relatif à la **procédure de rupture conventionnelle** dans la fonction publique : l'objectif étant de rendre applicable dès le 1er janvier 2020 l'expérimentation de la rupture conventionnelle dans la fonction publique.

A l'instar du code du travail, le projet prévoit d'encadrer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

Ainsi, le montant de l'indemnité ne devrait pas être inférieur aux montants suivants :

- 1/4 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- 2/5 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans jusqu'à quinze ans ;
- 3/5 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de vingt ans jusqu'à vingt-quatre ans ;

Soit pour un agent ayant au moins 24 d'ans d'ancienneté une indemnité de rupture conventionnelle minimale de 7 mois et demi de rémunération brute.

Le montant maximum de cette indemnité ne devrait pas excéder une somme équivalente à 1/12ème de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté soit deux ans de rémunération maximum.

- Le projet de décret relatif au **régime particulier d'assurance chômage** applicable à certains agents publics et salariés du secteur public : l'objectif étant de définir les modalités d'indemnisation des agents publics lorsqu'ils sont privés d'emploi y compris en cas de rupture conventionnelle.
- Le projet de décret relatif aux **cumuls d'activités et aux contrôles déontologiques** : l'objectif étant d'abroger le précédent décret 2017-105 du 27 janvier 2017 afin de mettre en œuvre, au 1er février 2020, les nouvelles règles du contrôle déontologique des agents.
- Le projet de décret relatif à l'obligation de **transmission d'une déclaration d'intérêts** : l'objectif étant de modifier la liste des emplois soumis à l'obligation de transmettre des déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale ainsi que les modalités de transmission.
- Le projet de décret relatif aux modalités de **nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur** de la fonction publique : l'objectif étant notamment d'étendre ce dispositif aux emplois fonctionnels des collectivités et EPCI de plus de 40 000 habitants.

- Le projet de décret relatif aux **emplois de direction** dans la fonction publique territoriale : l'objectif étant d'abaisser le seuil de recrutement direct sur un emploi de direction de 80.000 à 40.000 habitants, mais aussi de fixer les conditions d'emplois et de rémunération des agents recrutés par la voie du recrutement direct et détermine pour certains emplois les modalités de sélections des candidats permettant de garantir l'égal accès.
- Le projet de décret fixant les **dérogations au principe d'alternance de la présidence des jurys** et des instances de sélection constitués pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires : l'objectif étant de fixer la liste des dérogations au principe selon lequel la présidence des jurys et des instances de sélection est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe.

Par ailleurs, dans le cadre de la loi du 6 août 2019 qui a habilité le Gouvernement à légiférer par voie d'ordonnance en matière de négociation collective dans la Fonction Publique, le Gouvernement vient de lancer une mission dont les travaux doivent permettre de l'éclairer et de faire émerger un ensemble de mesures cohérente et opérationnelle afin de **renforcer la place et la portée de la négociation aussi bien au niveau national que local.**

D'autres décrets ont été examinés, mais ne sont pas forcément en lien avec ladite loi de transformation de la fonction publique :

- Le projet de décret revalorisant, pour 2020, **l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée** dans la fonction publique : l'objectif étant de réévaluer le montant de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG au 1er janvier 2020.
- Le projet de décret modifiant le décret 2001-654 concernant les modalités de **règlement des frais de déplacement** dans la FPT : l'objectif étant d'ouvrir aux collectivités territoriales la possibilité de déroger au mode de remboursement forfaitaire des frais de repas en cas de déplacement temporaire des agents territoriaux et de décider, par voie de délibération, de leur remboursement aux frais réels, dans la limite du plafond prévu pour le remboursement forfaitaire.

- Le projet de décret modifiant le décret 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 (RIFSEEP) : l'objectif étant de permettre **l'élargissement de l'application du RIFSEEP** pour des cadres d'emplois encore non éligibles comme ceux des ingénieurs, des techniciens ou encore des EJE.

La plupart de ces décrets devraient entrer en vigueur au 1er janvier 2020 et feront l'objet d'une étude exhaustive dans notre prochaine lettre d'actualité.

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION ET RÉVISION DES ATTRIBUTIONS DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

Décret n° 2019-1265 du
29 novembre 2019 relatif aux
lignes directrices de gestion et à
l'évolution des
attributions des commissions
administratives paritaires



Ce texte constitue le décret d'application de la loi de transformation de la fonction publique pour la mise en œuvre de ses articles 4 et 10.

L'objectif est donc d'instaurer des règles et procédures pour l'édiction des lignes directrices de gestion et de réviser les attributions des CAP.

SUR LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (ARTICLES 13 À 20 DU DÉCRET POUR LA FPT) :

Pour rappel, le nouvel article 33-5 de la loi du 26 janvier 1984, issu de la réforme, prévoit que chaque autorité territoriale arrête des lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Le décret apporte donc des précisions quant aux contenus et aux conditions d'élaboration des lignes directrices de gestion :

- Elles peuvent être établies de manière commune ou distincte pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années et peuvent être révisées au cours de cette période,
- Elles peuvent être propres à certains services, cadres d'emplois ou catégories,
- Le comité social territorial (CST) est obligatoirement consulté sur les projets des lignes directrices de gestion ainsi que sur leur révision,
- Une fois établies, elles sont rendues accessibles aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen,

En réalité, les lignes directrices se décomposent en deux grandes parties :

1) DÉFINIR UNE STRATÉGIE PLURIANNUELLE DES RESSOURCES HUMAINES AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ :

Selon le décret, la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines doit venir définir **les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de la collectivité territoriale ou de l'établissement public**, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

En pratique, les Maires et les Présidents vont donc être amenés à définir dans leurs lignes directrices une politique RH en fixant des objectifs et les leviers à mobiliser pour les atteindre (exemple d'objectif : rendre le meilleur service aux administrés en accompagnant les mutations du service public, avec comme leviers : l'amélioration de la formation continue des agents, le changement des modes de management ou mieux prendre en compte la performance collective afin d'améliorer la motivation et l'implication des équipes ...).

Cette stratégie pourra aussi porter sur la politique de recrutement et d'emploi, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, le développement des compétences et l'accompagnement des transitions professionnelles

2) DÉFINIR LES ORIENTATIONS GÉNÉRALES EN MATIÈRE DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS :

Le texte indique que les lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours ont pour objet de fixer :

- Les **orientations et les critères généraux** à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois ;
- Les **mesures favorisant l'évolution professionnelle** des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Elles visent en particulier à préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle, des acquis de l'expérience professionnelle des agents mais aussi des activités professionnelles exercées en dehors de la collectivité (activité dans le secteur privé, associatif, syndical ...).

Elles devront également assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

Elles devront encore favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

A noter qu'**un bilan** de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels **devra être établi annuellement et présenté au CST** compétent, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique.

Cas particulier des lignes directrices de gestion de la promotion interne :

Particularité de la FPT, les lignes directrices de gestion en matière de promotion interne sont définies par les centres de gestion pour les collectivités territoriales et établissements publics obligatoirement affiliés ainsi que celles volontairement affiliées lui ayant confié la compétence d'établissement des listes d'aptitude.

Dans la cadre de la promotion interne qu'organise chaque année le CDG, le

le projet de lignes directrices de gestion sera donc établi par le président du Centre après avis de son comité social territorial (CST).

Ce projet sera ensuite transmis pour avis à chaque collectivité et établissement affilié de plus de 50 agents et qui dispose donc de son propre CT (et bientôt CST), ce dernier disposera alors d'un délai de deux mois pour transmettre au Président du Centre son avis sur ce projet. En l'absence de transmission de son avis dans ce délai, le comité social territorial concerné sera réputé consulté.

A l'issue de cette consultation, le Président du centre de gestion arrêtera définitivement les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne.

Entrée en vigueur :

Les lignes directrices devront être arrêtées par l'autorité territoriale ou le président du Centre de Gestion afin de permettre l'élaboration des décisions individuelles d'avancement et de promotion prenant effet à compter du 1er janvier 2021.

Entre cette date et le prochain renouvellement général des instances (décembre 2022), les premières lignes directrices de gestion devront donc être soumises pour avis, avant leur adoption ou leur révision, au Comité Technique compétent puisque les Comités Sociaux Territoriaux ne seront créés qu'après ce prochain renouvellement.

SUR LES COMPÉTENCES DES CAP (ARTICLES 31 À 33 DU DÉCRET POUR LA FPT) :

Le décret vient introduire un article 37-1 dans le décret n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux CAP afin de préciser leurs attributions.

Il prévoit que les CAP connaissent :

- Des **refus de titularisation et des licenciements en cours de stage** en cas d'insuffisance professionnelle ou de faute disciplinaire,
- Des questions d'ordre individuel relatives au **licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité après trois refus de postes** qui lui sont proposés en vue de sa réintégration et au licenciement pour insuffisance professionnelle,

- Des décisions **refusant le bénéfice d'un congé de formation syndicale ou d'un congé de formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail** pour les représentants du personnel siégeant au sein du CST ou d'une formation spécialisée ainsi qu'en cas de **double refus successifs d'une formation** prévue aux 2° à 5° de l'article 1er de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 (à savoir formation de perfectionnement, préparation à un concours, formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent et les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française),
- Des **propositions de sanction des 2ème, 3ème et 4ème groupe** en siégeant en conseil de discipline,
- Des demandes de **réintégration d'un fonctionnaire à l'issue d'une période de privation des droits civiques** ou d'un période **d'interdiction d'exercer un emploi public** ou en cas de réintégration dans la nationalité française.

Les CAP pourront également être saisies à la demande du fonctionnaire :

- Des décisions individuelles relative à la **disponibilité**,
- Des décisions **refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel** et des litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel,
- Des décisions **refusant l'acceptation de sa démission**,
- Des décisions relatives à la **révision du compte rendu de l'entretien professionnel**,
- Des décisions **refusant une demande de mobilisation du compte personnel de formation**,
- Des décisions **refusant une demande initiale ou de renouvellement de télétravail**,
- Des décisions **refusant une demande de congés au titre du compte épargne-temps**.

Le décret supprime également la possibilité pour la CAP de s'autosaisir, à la demande de son Président ou de la moitié des représentants du personnel titulaire, de toutes questions entrant dans leur compétence.

Le décret confirme que les CAP ne sont plus compétentes pour émettre des avis préalables sur les décisions individuelles, prenant effet **à compter du 1er janvier 2020, en matière de mobilité : à savoir pour la mutation, le détachement, l'intégration et la réintégration après détachement et la mise en disponibilité.**

Les nouvelles attributions de la CAP ne devraient donc prendre pleinement effet que pour les décisions individuelles prenant effet au 1er janvier 2021. Ainsi, les CAP restent compétentes notamment pour les avancements de grade et la promotion interne en 2020.

A noter que l'échéancier d'application de la réforme prévoit d'ailleurs la publication prochaine d'un décret dont l'objet est de lister les décisions individuelles pour lesquelles les fonctionnaires participent, par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs, à l'examen.

Ce décret pourrait donc également avoir un impact sur les attributions des CAP.

TAUX DE CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR EN CAS DE DÉTACHEMENT OU DE MISE À DISPOSITION D'UN FONCTIONNAIRE DE L'ETAT

Décret n° 2019-1180 du 15 novembre 2019 fixant le taux de contribution pour pension due ou remboursée au titre des fonctionnaires de l'Etat détachés ou mis à disposition auprès des employeurs territoriaux et hospitaliers



Ce texte constitue le **décret d'application** de la loi de transformation de la fonction publique pour la mise en œuvre de son article 66.

Pour rappel, le fonctionnaire de l'Etat détaché dans la Territoriale ne peut être affilié à la CNRACL. En effet, par principe, le fonctionnaire détaché continue à bénéficier de ses droits à la retraite dans son corps d'origine.

Ainsi, la collectivité territoriale ou l'établissement qui accueille le fonctionnaire de l'Etat en détachement est redevable envers le Trésor public d'une contribution pour la constitution de ses droits à pension fixée à 74,28 %.

L'article 66 de la loi du 6 août 2019 prévoit désormais que ce taux de contribution puisse être réduit par décret et ce afin de faciliter la mobilité des agents de l'Etat vers les deux autres versants de la fonction publique.

Le décret 2019-1180 vient donc fixer le taux de la contribution employeur due au régime spécial de retraite des fonctionnaires de l'Etat ou remboursée à l'employeur de l'Etat d'origine par les employeurs territoriaux et hospitaliers accueillant des fonctionnaires de l'Etat en détachement ou mis à disposition.

Ce taux est fixé à hauteur du taux de la contribution pour pension dont sont redevables, à la CNRACL, les collectivités territoriales et les établissements publics de santé au titre des fonctionnaires de leur propre versant.

Ainsi, le taux de contribution de l'employeur est réduit de 74,28 % à 30,65 %, le reste demeurant à la charge des finances de l'Etat.

Le décret s'applique aux fonctionnaires de l'Etat dont la mise à disposition ou le détachement est prononcé ou renouvelé avec prise d'effet à compter du 1er janvier 2020.

PRIME D'INTÉRESSEMENT À LA PERFORMANCE COLLECTIVE DES SERVICES

Décret n° 2019-1261 du 28 novembre 2019 modifiant le décret n° 2012-624 du 3 mai 2012 fixant les modalités et les limites de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics



Décret n° 2019-1262 du 28 novembre 2019 modifiant le plafond annuel de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics



Peu mise en œuvre dans la FPT, cette prime collective, cumulable avec le RIFSEEP, permet de valoriser le travail d'équipe et donc de verser une prime d'un même montant à l'ensemble des agents d'un même service en fonction de l'atteinte collective d'objectifs sur une période de douze mois consécutifs.

Les décrets visent donc à assouplir les modalités de mise en œuvre de cette prime et à doubler son plafond annuel passant de 300 à 600 €, et ce afin de la rendre plus attractive.

Dorénavant l'assemblée délibérante pourra, lorsqu'elle souhaitera mettre en place un dispositif d'intéressement à la performance collective, définir des objectifs sur une base semestrielle et plus seulement annuelle.

De la même façon, l'avis du comité technique est supprimé lors de la phase de constat par l'autorité de l'atteinte des résultats fixés pour chaque service concerné.

GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA)

Décret n° 2019-1037 du 8 octobre 2019 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat



Arrêté du 8 octobre 2019 fixant au titre de l'année 2019 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat



La GIPA a pour but, comme pour les années précédentes, de compenser la perte de pouvoir d'achat de certains agents dont la rémunération a peu augmenté pendant les dernières années.

Un agent public peut bénéficier d'une indemnité de GIPA, si l'évolution de son traitement brut est inférieure, sur 4 ans (la période de référence est fixée du 31 décembre 2014 au 31 décembre 2018), à celle de l'indice des prix à la consommation.

L'indemnité est obligatoirement versée à tout agent éligible par la collectivité qui l'emploie au dernier jour de l'année qui clôt la période de référence.



Si aucune délibération n'est nécessaire, une décision de l'autorité territoriale (**arrêté attribuant la GIPA 2019**) doit être fournie au comptable public assignataire pour justifier du paiement correspondant.

Sont bénéficiaires de la GIPA :

- **Les fonctionnaires rémunérés sur un emploi public pendant au moins trois ans sur la période de référence.** Sont donc concernés, les agents ayant bénéficié, entre temps, d'un congé parental, d'une disponibilité... Ils doivent avoir la qualité de fonctionnaire à chaque borne de la période de 4 ans.
- **Les contractuels employés en CDD ou CDI de droit public et rémunérés sur la base d'un indice.** Les agents sous contrat à durée déterminée doivent avoir été employés de manière continue sur toute la période de référence et par le même employeur.

Le calcul est le suivant :

GIPA = TIB de l'année de début de la période de référence X (1 + inflation sur la période de référence) - TIB de l'année de fin de la période de référence X quotité de temps de travail au 31 décembre 2018.

Selon l'arrêté précité : les valeurs à prendre en compte pour le calcul sont les suivantes :

- Taux de l'inflation : + 2,85 %
- Valeur moyenne du point en 2014 : 55,5635 euros
- Valeur moyenne du point en 2018 : 56,2323 euros

Vous trouverez sur internet [le simulateur de calcul de la GIPA 2019](#) mis en ligne par la DGAFP qui vous permettra de calculer facilement son montant.



INDEMNITÉ DE REPAS

Arrêté du 11 octobre 2019 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du 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



L'arrêté vient modifier le montant du remboursement des frais de repas engagés par les agents publics en mission ou en stage passant, **au 1er janvier 2020, à 17,50 €** (au lieu de 15,25 € précédemment).

Sur ce point, il faut, néanmoins, préciser, comme évoqué ci-dessus, qu'un projet de décret vise à modifier les dispositions du décret 2001-654 relatif aux modalités de règlement des frais de déplacement dans la FPT.

Ce projet prévoit notamment de donner compétence à l'assemblée délibérante pour **déroger au principe du remboursement forfaitaire des frais de repas** en permettant à une collectivité de rembourser aux frais réels dans la limite de 17,50 €.

Les collectivités disposeraient alors d'un délai de 6 mois pour délibérer sur les modalités de remboursement des frais de repas.

DÉTACHEMENT ET D'INTÉGRATION DES MILITAIRES ET DES ANCIENS MILITAIRES DE LA GENDARMERIE NATIONALE

Arrêté du 4 octobre 2019 relatif à la composition des dossiers de candidature déposés dans le cadre de la procédure de détachement et d'intégration des militaires et des anciens militaires de la gendarmerie nationale prévue à l'article L. 4139-2 du code de la défense



Comme nous l'avons évoqué dans notre lettre d'actualités du 1er trimestre 2019, le décret n° 2019-5 du 4 janvier 2019 réforme la procédure de reconversion des militaire et ancien militaire dans la fonction publique à compter du 1er janvier 2020.

Pour rappel, cette réforme a pour objet de restreindre l'accès aux emplois réservés aux seuls « bénéficiaires prioritaires » (militaires invalides à la suite de faits de guerre, victimes civiles de guerre ou de terrorisme...) et de créer un nouveau dispositif détachement sur demande agréée en application de l'article L4139-2 du code de la défense.

Dans le cadre de cette future procédure de détachement, l'arrêté vient donc énumérer les pièces que devra contenir le dossier de candidature du militaire à un emploi relevant d'un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale.

LISTE DES INDICATEURS DU BILAN SOCIAL

Arrêté du 12 août 2019 fixant la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité prévu à l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale



Cet arrêté vient donc fixer la nouvelle liste des indicateurs devant figurer dans le rapport sur l'état de la collectivité (REC ou Bilan Social) prévu à l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984.

Il s'agira là du dernier Bilan Social avant la mise en place, conformément aux dispositions de la loi du 6 août 2019, du nouveau Rapport Social Unique (RSU) à compter du 1er janvier 2021.

CIRCULAIRES

ALLONGEMENT DU CONGÉ PATERNITÉ EN CAS D'HOSPITALISATION DU NOUVEAU-NÉ

Note d'information interministérielle no DSS/2A/2019/125 du 27 juin 2019 relative à l'exercice du droit au congé de paternité et d'accueil de l'enfant en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant dans une unité de soins spécialisée.



Pour rappel, en application de l'article 72 de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019, est mis en place à compter du 1er juillet 2019, **un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de droit en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance pendant la durée d'hospitalisation de ce dernier, pour une durée consécutive maximale de 30 jours.**

La note d'information apporte ainsi certaines précisions :

Ce congé est ouvert lorsque l'enfant est hospitalisé de façon immédiate après la naissance dans une unité de réanimation néonatale ou de néonatalogie, l'hospitalisation immédiate correspondant à toute hospitalisation consécutive à la naissance, sans que le nouveau-né ne soit sorti de l'hôpital.

Pour permettre l'exercice de ce droit à congé, l'unité de soin doit pouvoir délivrer au père, au conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, dès le début de l'hospitalisation de l'enfant un bulletin d'hospitalisation précisant les informations suivantes :

- le prénom et nom de l'enfant,
- la date de naissance de l'enfant,
- la date du début et le cas échéant la date prévisionnelle de fin d'hospitalisation de l'enfant
- l'unité de soins dans laquelle l'enfant est hospitalisé.

GUIDE DE SENSIBILISATION AU RGPD

Afin d'accompagner les collectivités territoriales dans leur mise en conformité au RGPD, la CNIL a élaboré un guide de sensibilisation au RGPD.



Ce guide s'adresse prioritairement aux communes de petite ou de moyenne taille, ainsi qu'à leurs groupements intercommunaux, ne disposant pas nécessairement en interne de ressources dédiées spécifiquement à la protection des données.

Il propose des clés de compréhension des grands principes, des réflexes à acquérir, un plan d'action pour se mettre en conformité ainsi que des fiches pratiques. Il évoque les conditions de désignation du délégué à la protection des données afin que chaque collectivité puisse identifier la modalité la plus adaptée à sa situation.

RIFSEEP ET CONGÉ MATERNITÉ, PATERNITÉ OU D'ADOPTION

Pour rappel, la loi de transformation de la fonction publique est venue modifier l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 qui prévoit désormais le maintien obligatoire du régime indemnitaire « *durant les congés mentionnés au 5° de l'article 57 (à savoir congé pour maternité, pour adoption, ou pendant un congé de paternité et d'accueil de l'enfant), sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service* ».

Ainsi, l'IFSE (part fixe du RIFSEEP), est maintenue dans les mêmes conditions que le traitement pendant la durée d'un congé pour maternité, ou pour adoption, et pendant un congé de paternité et d'accueil de l'enfant

En ce qui concerne le CIA (part variable du RIFSEEP), la DGCL indique que « *cette dernière précision signifie que ne doit être évalué que les résultats et la manière de servir de l'agent sur les seules périodes travaillées et non que le montant d'un élément de rémunération modulable lié à l'engagement professionnel pourrait être réduit à due proportion des durées de congés* » ([FAQ RIFSEEP DGCL](#))



Selon le Ministère, il n'est donc pas possible de réduire mécaniquement le montant du CIA en fonction de la durée de l'absence liée à un congé fondé sur l'article 57 / 5° de la loi n° 84-53.

QUESTIONS ÉCRITES

SORT DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX SANS AFFECTATION

QE AN n° 22281 JO du 15 octobre 2019



En réponse à un député qui l'interrogeait sur la situation de certains fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) dans l'attente d'une nouvelle affectation et qui pouvaient ainsi toucher un salaire pendant plusieurs années sans contrepartie effective, information largement relayée par la presse, le Ministre de l'action et des comptes publics lui précise que loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique est venue moderniser le dispositif de prise en charge des FMPE.

Ainsi, ce nouveau dispositif prévoit notamment le renforcement du mécanisme de dégressivité de la rémunération en le portant de 5 à 10 % par an et en supprimant le principe d'une rémunération plancher de 50%. A l'expiration de cette période de prise en charge financière, soit dix ans (en

réalité 11 ans puisque la dégressivité ne débute qu'après un an de prise en charge à 100% par le CDG ou le CNFPT), le FMPE pourra désormais être licencié ou admis à la retraite.

Ces nouvelles modalités s'accompagnent d'un renforcement du dispositif d'accompagnement de ces agents dès leur prise en charge par le CDG ou le CNFPT puisqu'ils bénéficient désormais d'un projet personnalisé destiné à favoriser leur retour à l'emploi et peuvent, le cas échéant, être reclassés dans les autres versants de la fonction publique.

Enfin, le Ministre indique que selon les derniers chiffres disponibles, il existe 443 FMPE (sur plus de 1.300.000 de fonctionnaires territoriaux) : 410 sont pris en charges par les centres de gestion (150 de catégorie A ; 93 de catégorie B ; 167 de catégorie C) et 33, appartenant à la catégorie A+, sont gérés par le CNFPT.

DIRECTION DES SERVICES D'UNE COLLECTIVITÉ PAR UN OU DES DGA

QE Sénat n° 10239 JO du 29 août 2019



En réponse à un sénateur qui l'interrogeait sur la possibilité pour une commune de fonctionner sans directeur général des services (DGS) en répartissant la charge de travail de ce poste sur deux directeurs généraux des services adjoints (DGAS), le Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales lui répond par l'affirmative.

En effet, selon le Ministre, si le ou les emplois de DGAS ne peuvent être créés que si l'emploi fonctionnel de DGS figure au tableau des emplois de la collectivité (puisque le ou les DGAS sont chargés de seconder et de suppléer, le cas échéant, le DGS dans ses différentes fonctions), **il n'y a aucune obligation à ce qu'un emploi créé par l'assemblée délibérante, qu'il soit fonctionnel ou pas, soit pourvu**, dans la mesure où la nomination relève exclusivement des prérogatives de l'autorité territoriale.

Ainsi, les services de la commune peuvent donc fonctionner avec des DGAS sans que l'emploi de DGS soit pourvu. Il incombe exclusivement au maire, en sa qualité de chef de l'administration communale, d'organiser les services municipaux.

COMMUNICATION D'UN NUMÉRO DE TÉLÉPHONE PRIVÉ

QE Sénat n° 11295 JO du 26 septembre 2019



En réponse à un sénateur qui l'interrogeait sur la possibilité pour un maire d'exiger du directeur général des services et du chef de la police municipale qu'ils lui communiquent leur numéro de téléphone privé afin de pouvoir les joindre en cas d'urgence, le Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales lui répond par la négative.

En effet, aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à un agent territorial de fournir à son employeur son numéro de téléphone privé. S'agissant de données personnelles protégées par la loi, une telle communication ne pourrait se faire que sur la base du volontariat.

Ainsi en dehors du temps de travail effectif, les agents territoriaux ne sont pas contraints d'être joignables en cas d'urgence.

Toutefois, une collectivité peut par délibération, après avis du comité technique, organiser un système d'astreinte ou de permanence et ainsi prévoir qu'un téléphone professionnel soit ou non mis à la disposition de l'agent en astreinte.

JURISPRUDENCES

MAINTIEN EN FONCTIONS D'UN CONTRACTUEL EN CONGÉ DE MALADIE À L'ISSUE DE SON CONTRAT INITIAL

CAA de BORDEAUX, 25
juillet 2019, n° 18BX03769, 18BX03873



En l'espèce, le Président d'un CCAS a recruté, à plus de 40 reprises et sur une période quasi continue de 3 ans, un agent contractuel en qualité d'adjoint technique de 2ème classe pour faire face à des « besoins complémentaires en ménage ».

Son dernier contrat couvrait la période du 1er au 31 août 2015 et l'agent a été victime d'un accident du travail le 25 août 2015. Lors de son retour dans l'établissement, le 15 septembre, l'agent a été informé qu'il ne faisait plus partie des effectifs.

L'agent a alors saisi le Tribunal Administratif afin qu'il condamne le CCAS à lui verser ses salaires pour la période du 1er au 15 septembre 2015 ainsi que diverses indemnités.

Le Tribunal a fait droit à sa demande et l'employeur a donc contesté le jugement devant la Cour Administrative d'Appel.

La Cour retient, comme le Tribunal, qu'un nouveau contrat de travail était réputé avoir été conclu pour une nouvelle période d'un mois à compter du 1er septembre 2015, même si l'agent était en congé de maladie à l'échéance de son dernier contrat, et qu'il aurait donc dû être licencié.

En effet, selon la Cour, l'agent n'avait pas été informé, au cours de son dernier contrat, de ce qu'il serait mis fin à son recrutement, son planning de travail le mentionnait d'ailleurs comme faisant partie des agents devant intervenir au sein de l'établissement en septembre et que c'est n'est donc qu'à son retour le 15 septembre 2015 qu'il a été informé de ce qu'il ne figurait plus dans les effectifs de l'établissement.

Le CCAS est ainsi condamné à lui verser les salaires pour la période du 1er au 15 septembre 2015 pendant laquelle il doit être réputé avoir été en fonctions au sein de l'établissement déduction faite des IJ versées sur cette période par la CPAM, à lui verser également une indemnité de licenciement, à lui indemniser la durée du préavis de deux mois dont il a été illégalement privé et à l'indemniser de son préjudice moral et des troubles dans les conditions d'existence, pour un total de 8.597,95 €.

ANALYSE

Il est de jurisprudence constante que la circonstance qu'un agent contractuel soit en congé pour accident de service ou pour maladie professionnelle à la date d'échéance de son contrat à durée déterminée **ne fait pas obstacle à ce que ce contrat cesse de produire ses effets à cette date** (CE 11 février 2015, n° 370297), mais pour cela encore faut-il en avertir l'agent en respectant notamment les délais de prévenance en cas de non renouvellement de l'engagement.



Le fait de ne pas en avertir l'agent placé en maladie avant l'échéance de son contrat a pour conséquence de le maintenir en fonctions à l'issue de son CDD et de donner naissance à un nouveau CDD identique au précédent.

Ainsi, la décision par laquelle l'autorité met fin aux relations contractuelles doit être regardée comme un refus de renouvellement de contrat si elle intervient à l'échéance de ce nouveau contrat ou comme un licenciement si elle intervient au cours de ce nouveau contrat.

MODIFICATION DE L'APPRÉCIATION DE LA VALEUR DE SERVIR D'UN FONCTIONNAIRE PAR LE DGS

CAA de VERSAILLES 13 juin 2019, n°
16VE03851-16VE03852



Un brigadier-chef principal au sein d'une communauté d'agglomération a saisi le Tribunal Administratif afin d'obtenir l'annulation des deux décisions du Président rejetant ses demandes de révision des comptes-rendus de ses entretiens professionnels au titre des années 2013 et 2014.

En l'espèce, l'agent reprochait à l'autorité de ne pas avoir motivé ses décisions de rejet et soulevait l'illégalité des modifications apportées par le Directeur Général des Services de l'EPCI sur ses comptes-rendus.

En effet, agissant par délégation du Président de l'EPCI, le DGS a visé les deux comptes rendus et les a modifiés en indiquant que la manière de servir de l'agent n'était pas excellente, comme l'avait évalué le supérieur hiérarchique de l'agent, mais « très bonne » eu égard aux problèmes relationnels persistants rencontrés par le requérant avec nombre de ses collègues.

La Cour Administrative d'Appel confirme le jugement du Tribunal en retenant, tout d'abord, qu'aucune disposition législative ou réglementaire n'impose de motiver la décision de rejet d'une demande de révision du compte-rendu d'entretien professionnel présentée par un agent public.

Elle retient également que, compte tenu de la rédaction de l'article 6 du décret du 29 juin 2010 permettant l'expérimentation pendant 5 ans de l'entretien professionnel, il revenait à l'autorité territoriale d'apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires, de viser le compte rendu de l'entretien professionnel de ces agents et de le compléter, le cas échéant, de ses observations.

Ainsi, le DGS, expressément autorisé par une délégation, pouvait régulièrement modifier l'appréciation portée par le supérieur hiérarchique direct sur la manière de servir de l'agent.

ANALYSE

On peut, toutefois, s'interroger sur la portée de cet arrêt compte-tenu de la modification de la rédaction de l'article 6 du décret du 29 juin 2010 par le décret du 16 décembre 2014 qui a mis en œuvre l'entretien professionnel, à titre pérenne, dans la fonction publique territoriale.

En effet, si l'article 6 du décret du 29 juin 2010, sur lequel s'appuie la Cour, précisait bien que « *Les modalités d'organisation de l'entretien professionnel sont les suivantes : 4° **Le compte rendu est visé par l'autorité territoriale qui le complète, le cas échéant, de ses observations*** », l'article 6 issu du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 n'est pas rédigé dans des termes identiques puisqu'il dispose que « *les modalités d'organisation de l'entretien professionnel sont les suivantes : 5° **Le compte rendu, complété, le cas échéant, des observations de l'agent, est visé par l'autorité territoriale*** ».

Ainsi, une interprétation littérale de ce texte ne semble plus permettre à l'autorité de compléter ou de modifier l'appréciation portée par le supérieur hiérarchique direct sur la valeur professionnelle de l'agent évalué.

PAS D'OBLIGATION POUR L'EMPLOYEUR D'ORGANISER UN 2ÈME ENTRETIEN D'ÉVALUATION EN CAS DE REFUS DE RÉVISION DU COMPTE-RENDU DU 1ER ENTRETIEN

CAA de VERSAILLES,
19 septembre 2019, n° 18VE01333



Un agent d'un Conseil Départemental a saisi le juge administratif afin de voir annuler la décision par laquelle son chef de service a refusé de faire droit à sa demande de révision de son compte rendu d'entretien professionnel pour l'année 2015, elle a également sollicité du juge qu'il enjoigne au Département de procéder à la révision de ce compte-rendu.

En l'espèce, il apparaît que si le Département a refusé de réviser le compte rendu de l'agent, il avait, néanmoins, préalablement accepté de réaliser un second entretien. L'agent considérait alors que son employeur lui avait illégalement refusé d'être accompagné par une tierce personne lors de ce 2ème entretien et que les mentions portées dans son compte-rendu étaient empreintes de stigmatisation liée à sa situation médicale.

La Cour Administrative d'Appel confirme le jugement et rejette la demande de l'agent considérant qu' « *aucun texte applicable à l'évaluation des agents de la fonction publique territoriale que l'autorité hiérarchique soit tenue d'accorder un second entretien d'évaluation à l'agent qui conteste les termes du compte rendu d'évaluation le concernant ni que l'autorité hiérarchique soit tenue d'accepter que l'agent puisse être assisté d'une personne de son choix au cours d'un éventuel second entretien* ».

Elle retient également que le défaut de visa de l'autorité sur ledit compte rendu n'était pas de nature à rendre irrégulière la procédure d'évaluation de l'agent dans la mesure où l'employeur « a manifesté sa connaissance dudit compte rendu en refusant de faire droit à la demande de révision présentée par l'intéressée ».

ANALYSE

En application de l'article 76 de la loi du 26 janvier 1984 « *l'appréciation, par l'autorité territoriale, de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct qui donne lieu à l'établissement d'un compte rendu* ».

Il s'agit donc d'un tête-à-tête entre l'agent et son supérieur hiérarchique direct, ni l'agent ni le supérieur ne peuvent donc être assistés d'une tierce personne au cours de cet entretien, sauf peut-être en cas d'accord exprès entre les deux parties.

Au surplus, si l'agent conteste le compte-rendu de son entretien professionnel, rien n'oblige son employeur à accepter d'organiser un second entretien.

Enfin, on notera que si dans cette espèce la Cour n'a pas retenu le défaut de signature de l'autorité comme étant de nature à rendre irrégulière la procédure, d'autres décisions ont retenu le contraire comme par exemple le défaut de signature du supérieur hiérarchique qui constituait alors un vice de forme entachant d'illégalité le compte-rendu d'évaluation ([CAA de Paris 6 juin 2017, n° 16PA03469](#)).



INDEMNISATION DE L'AGENT EN CAS D'ERREUR D'INFORMATION DE LA CNRACL

CE 10 juillet 2019 n° 416754



Une rédactrice territoriale a sollicité et obtenu des renseignements écrits de la CNRACL sur la mise à la retraite anticipée en application du dispositif applicable aux parents d'au moins trois enfants.

Dans un premier courrier, la CNRACL a informé l'agent qu'elle ne réunissait pas les conditions nécessaires pour un départ anticipé au motif que les deux enfants qu'elle avait recueillis n'avaient pas été élevés pendant au moins neuf ans.

Toutefois, dans un deuxième courrier, la CNRACL lui a précisé que si, à ce jour, le droit à pension anticipée en qualité de parent de trois enfants ne lui était pas ouvert, il le serait dès que le jugement d'adoption des deux enfants serait prononcé, ou bien dès que la condition des 9 ans de prise en charge serait remplie.

Conforté dans ces démarches, l'agent a donc présenté à sa collectivité une demande de mise à la retraite anticipée quelques jours après le jugement du tribunal de grande instance prononçant l'adoption simple des deux enfants recueillis.

Par un arrêté, l'autorité territoriale a admis l'agent à la retraite et l'a radiée des cadres de la collectivité à compter du 1er décembre 2013. Toutefois, par décision du 21 janvier 2014, le directeur général de la CNRACL a rejeté sa demande de liquidation par anticipation de la pension de vieillesse, faute pour elle de remplir les conditions requises pour en bénéficier au 1er janvier 2012.

L'agent a donc formé un recours contre cette décision et solliciter du juge administratif de condamner la CNRACL à lui verser la somme de 82.000 € en réparation des préjudices qu'elle estimait avoir subis du fait des informations erronées que lui aurait délivrées la caisse.

Si le Tribunal et la Cour Administrative d'Appel ont rejeté sa demande, le Conseil d'Etat y fait droit en annulant l'arrêt de la Cour d'Appel qui a dénaturé les pièces du dossier en estimant que la décision de l'agent de solliciter sa mise à la retraite ne résultait pas des informations délivrées par la CNRACL.

Contrairement à la Cour, le Conseil d'Etat juge que le fait pour la CNRACL d'affirmer, sans aucune réserve, que son droit à pension anticipée lui serait ouvert dès que le jugement d'adoption serait prononcé mais sans l'informer clairement de l'existence d'une date butoir au 1er janvier 2012 pour pouvoir en bénéficier, a forcément induit l'agent en erreur.

ANALYSE

Il est jurisprudence constante que l'administration est toujours susceptible de voir sa responsabilité engagée pour faute en raison des renseignements erronés qu'elle peut être amenée à donner notamment en matière de droit à la retraite.

Ainsi et dans le cadre de son action indemnitaire, le requérant devra démontrer l'existence d'un lien direct entre le préjudice allégué et la faute de l'administration.

Par exemple, un départ en retraite basé sur une simulation erronée de l'administration engage la responsabilité de l'employeur qui doit indemniser l'agent du préjudice subi ([CAA de Nantes 23 février 2012 n° 10NT02196](#)).



Cette responsabilité pourra néanmoins être minorée ou même ne pas être engagée, s'il apparaît que le préjudice de l'agent est, en réalité, dû à sa propre faute notamment en ne signalant pas, au moment de l'estimation de ses droits, que certaines périodes de sa carrière auraient été décomptés de façon erronée comme des périodes d'activité, ce qu'elle ne pouvait ignorer ([CAA de Nancy 5 août 2016, n° 15NC00084](#)).



LA MODIFICATION D'UN EMPLOI DU TEMPS CONSTITUE UNE SIMPLE MESURE D'ORDRE INTÉRIEUR

CAA de VERSAILLES, 3 octobre 2019, n°
16VE03659



En l'espèce, une assistante d'enseignement artistique titulaire, chargée de l'enseignement du violoncelle dans le conservatoire d'une commune, s'est vu modifier son emploi du temps à la rentrée 2015, ses heures de cours étant réparties, non plus sur trois jours, mais sur quatre jours de la semaine, les lundi, mardi, mercredi et samedi.

L'agent a alors contesté cette modification de son emploi du temps qui l'obligeait désormais à travailler le samedi alors qu'elle avait notamment pris l'habitude d'exercer ce jour là une activité accessoire dans le cadre d'une profession libérale.

La Cour d'appel confirme le jugement du tribunal, qui avait déjà rejeté la demande de l'agent, en rappelant une jurisprudence constante : « *les mesures prises à l'égard d'agents publics qui, compte tenu de leurs effets, ne peuvent être regardées comme leur faisant grief, constituent de simples mesures d'ordre intérieur insusceptibles de recours.* »

Il en va ainsi des mesures qui, tout en modifiant leur affectation ou les tâches qu'ils ont à accomplir, ne portent pas atteinte aux droits et prérogatives qu'ils tiennent de leur statut ou à l'exercice de leurs droits et libertés fondamentaux, ni n'emportent perte de responsabilités ou de rémunération. Le recours contre de telles mesures, à moins qu'elles ne traduisent une discrimination, est irrecevable ».

La Cour retient, tout d'abord, que si les fonctionnaires peuvent être autorisés à exercer des activités accessoires, aucune des dispositions du statut applicable à la requérante ne lui reconnaît le droit de bénéficier d'un emploi du temps adapté lui permettant l'exercice d'activités accessoires. De la même façon, elle ne peut pas se prévaloir du fait que cette modification de son emploi du temps entraînerait une baisse des revenus qu'elle tire de ses activités accessoires, lesquels ne constituent pas un élément de la rémunération du fonctionnaire.

Par ailleurs, l'agent ne démontre pas que la décision de la collectivité aurait été prise sur des motifs étrangers à l'intérêt du service. Il n'est pas non plus démontré que l'intention poursuivie par l'administration aurait été de la sanctionner ou qu'il s'agirait d'agissement de harcèlement moral.

La Cour en conclut que « *la décision ... s'est bornée à répartir les heures de cours sur quatre jours de la semaine à compter du 1er septembre 2015, ne porte pas atteinte aux droits et prérogatives que l'intéressée tient de son statut ou à l'exercice de ses droits et libertés fondamentaux, n'emporte pas perte de responsabilités ou de rémunération, ne constitue pas une sanction disciplinaire déguisée et ne traduit pas davantage l'existence d'un harcèlement moral ou d'une discrimination. Par suite, elle constitue une mesure d'ordre intérieur insusceptible de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir* »

ANALYSE

Cette décision s'inscrit dans la même ligne que la jurisprudence administrative sur les simples mesures d'ordre intérieur qui, compte tenu de leurs effets, ne peuvent être regardées comme faisant grief aux agents et sont donc insusceptibles de recours puisqu'elles traduisent l'exercice par le chef de l'administration de son pouvoir d'organisation du service tant qu'elles n'affectent pas significativement la situation professionnelle, statutaire ou matérielle des agents.