

Edito :

Malgré cette période de pandémie et de confinement, le CDG de l'Oise reste à vos côtés et continue de vous informer notamment de la parution des textes réglementaires. Ainsi, vous trouverez, dans la présente lettre, l'actualité statutaire, assez riche, de ces deux derniers mois.

Cette lettre n'évoquera donc pas les problématiques liées au Covid-19 au sein des collectivités et vous renvoyons pour ces questions [à notre rubrique dédiée sur le site internet du CDG60](#).

A la une, évidemment, la généralisation très attendue, c'est peu dire, du RIFSEEP à la quasi-totalité des cadres d'emplois dans la Fonction Publique Territoriale.

Mais aussi la poursuite de la réforme de transformation de la fonction publique avec les décrets d'application sur le contrat de projet, le recrutement direct d'agents contractuels sur des emplois fonctionnels, les fonctionnaires à temps non complet, ou encore sur le signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

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

Sommaire

Textes législatifs et réglementaires :	3
– Elargissement du RIFSEEP	3
– Recrutement direct dans les emplois de direction	6
– Le contrat de projet	10
– Fonctionnaire à temps non complet.....	13
– Signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes	16
– Examens professionnels d'EJE et d'ASE de classe exceptionnelle.....	17
– Compte épargne temps.....	18
– Composition du CSFPT	18
Questions écrites :	19
– Possibilité de verser les allocations chômage à un agent démissionnaire	19

Jurisprudences : 19

- Responsabilité pénale du maire lorsqu'il recrute un membre de sa famille 19
- Des faits constituant à la fois une faute disciplinaire et une insuffisance professionnelle peuvent justifier un refus de titularisation en fin stage 21
- Illégalité du refus de titularisation d'un fonctionnaire stagiaire nommé sur un poste ne correspondant à ses fonctions en l'espèce 22

Textes législatifs et réglementaires :

➤ **Elargissement du RIFSEEP**

[Décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale](#)

Très attendu, le décret permettant un élargissement significatif du RIFSEEP est enfin paru au Journal Officiel.

Il vient modifier les dispositions du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Le décret n°2020-182 actualise les équivalences avec la fonction publique de l'Etat des différents cadres d'emplois de la fonction publique territoriale pour la définition des régimes indemnitaires servis aux agents territoriaux.

Mais surtout, il procède à la création d'une deuxième annexe permettant aux cadres d'emplois non encore éligibles au RIFSEEP de pouvoir en bénéficier.

En réalité, le décret institue des **équivalences provisoires** entre certains corps et cadres d'emplois dans son annexe 2, afin de permettre aux assemblées délibérantes de délibérer de façon anticipée sur la mise en place du RIFSEEP alors même que le corps de référence à l'État n'est lui pas encore éligible.

Les cadres d'emplois concernés sont les suivants :

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE Cadres d'emplois	FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT Corps équivalents (services déconcentrés)	Groupe de fonctions	Plafond global annuel IFSE+CIA (Agent non logé)	Plafond global annuel IFSE+CIA (Agent logé)
Ingénieurs territoriaux (Cat. A)	Ingénieurs des services techniques du ministère de l'Intérieur Arrêté du 26 décembre 2017	G1	42 600 €	28 700 €
		G2	37 800 €	22 875 €
		G3	30 000 €	18 820 €
Techniciens territoriaux (Cat. B)	Contrôleur des services techniques du ministère de l'Intérieur Arrêté du 7 novembre 2017	G1	19 860 €	10 410 €
		G2	18 200 €	9 405 €
		G3	16 645 €	8 665 €
Adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement (Cat. C)	Adjoints techniques des établissements d'enseignement agricole publics Arrêté du 2 novembre 2016	G1	12 600 €	8 350 €
		G2	12 000 €	7 950 €
Educateurs territoriaux des jeunes enfants (Cat. A)	Educateurs de la protection judiciaire de la jeunesse Arrêté du 17 décembre 2018	G1	15 680 €	-
		G2	15 120 €	
		G3	14 560 €	
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux (Cat. B)	Infirmières et infirmiers des services médicaux des administrations de l'Etat Arrêté du 31 mai 2016	G1	10 230 €	6 380 €
		G2	9 100 €	5 950 €
Psychologues territoriaux (Cat. A)	Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat Arrêté du 23 décembre 2019	G1	30 000 €	-
		G2	24 000 €	
Sages-femmes territoriales (Cat. A)	Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat	G1	30 000 €	-
		G2	24 000 €	
Cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux (Cat. A)	Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat	G1	30 000 €	-
		G2	24 000 €	

Cadres territoriaux de santé paramédicaux (Cat. A)	Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat	G1	30 000 €	-
		G2	24 000 €	
Puéricultrices cadres territoriaux de santé (Cat. A)	Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat	G1	30 000 €	-
		G2	24 000 €	
Puéricultrices territoriales (Cat. A)	Assistants de service social des administrations de l'Etat Arrêté du 23 décembre 2019	G1	22 920 €	-
		G2	18 000 €	
Infirmiers territoriaux en soins généraux (Cat. A)	Assistants de service social des administrations de l'Etat	G1	22 920 €	-
		G2	18 000 €	
Infirmiers territoriaux (Cat. B)	Infirmières et infirmiers des services médicaux des administrations de l'Etat	G1	10 230 €	6 380 €
		G2	9 100 €	5 950 €
Auxiliaires de puériculture territoriaux (Cat. C)	Adjoint administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés) Arrêté du 20 mai 2014	G1	12 600 €	8 350 €
		G2	12 000 €	7 950 €
Auxiliaires de soins territoriaux (Cat. C)	Adjoint administratifs des administrations de l'Etat	G1	12 600 €	8 350 €
		G2	12 000 €	7 950 €
Techniciens paramédicaux territoriaux (Cat. B)	Infirmières et infirmiers des services médicaux des administrations de l'Etat	G1	10 230 €	6 380 €
		G2	9 100 €	5 950 €
Directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique (Cat. A)	Attachés d'administration de l'Etat (services déconcentrés) Arrêté du 3 juin 2015	G1	42 600 €	28 700 €
		G2	37 800 €	22 875 €
		G3	30 000 €	18 820 €
		G4	24 000 €	14 760 €
Conseillers territoriaux des activités physiques et sportives (Cat. A)	Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés)	G1	30 000 €	-
		G2	24 000 €	

A noter que les cadres d'emplois des **Professeurs d'enseignement artistique et les Assistants d'enseignement artistique** ne sont toujours pas concernés par le RIFSEEP.

De la même façon, nous vous rappelons que les agents de la filière police municipale (catégories A, B et C) ne sont pas concernés par le RIFSEEP, ils conserveront donc leur régime indemnitaire actuel.

Le modèle de délibération du RIFSEEP du CDG a été mis à jour.

➤ **Recrutement direct dans les emplois de direction**

[Décret n° 2020-257 du 13 mars 2020 relatif au recrutement direct dans les emplois de direction de la fonction publique territoriale](#)

Le présent décret a été pris en application de l'article 16 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, **qui élargit la possibilité de recours aux contractuels sur les emplois fonctionnels** des collectivités territoriales et EPCI à fiscalité propre, ouvert par l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984, en abaissant le seuil à **40.000 habitants** (au lieu de 80.000 hab. auparavant).

Ce décret, qui est entré en vigueur le 16 mars 2020, a abrogé le précédent décret n°88-545 du 6 mai 1988, et vient donc modifier plusieurs dispositions relatives aux emplois de direction de la fonction publique territoriale en fixant les conditions d'emplois et de rémunération des agents recrutés par la voie du recrutement direct et détermine, pour certains emplois, les modalités de sélection des candidats permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics.

- **Sur les emplois concernés par ce recrutement direct :**

Peuvent être pourvus par la voie du recrutement direct, les emplois suivants :

1° Directeur général des services et, lorsque l'emploi est créé, directeur général adjoint des services des départements et des régions ou des collectivités exerçant les compétences des départements ou des régions ;

2° Directeur général des services, directeur général adjoint des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ;

3° Directeur général des établissements publics suivants :

- Centre national de la fonction publique territoriale ;
- Centres interdépartementaux de gestion ;
- Etablissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris ;
- Centres de gestion assimilés à une commune de 40 000 habitants ;
- Caisses de crédit municipal ayant le statut d'un établissement public industriel et commercial ou caisses de crédit municipal habilitées à exercer les activités de crédit mentionnées à l'article L. 514-1 du code monétaire et financier ;
- Syndicats intercommunaux et syndicats mixtes composés exclusivement de collectivités territoriales ou de groupement de collectivités, sous réserve que les compétences desdits établissements publics, l'importance de leur budget, le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à des communes de plus de 40 000 habitants ;

- Centres communaux d'action sociale et centres intercommunaux d'action sociale, sous réserve que l'importance de leur budget de fonctionnement et le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à des communes de plus de 40 000 habitants.

- **Sur les conditions de recrutement :**

- Sur la procédure de recrutement :

A l'instar de la procédure de recrutement des agents contractuels sur des emplois permanents introduite par le [décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019](#), le recrutement direct d'un agent contractuel sur un emploi fonctionnel est lui aussi soumis au respect d'une procédure qui diffère selon l'emploi.

Selon le décret, les recrutements directs effectués en application de l'article 47 de la même loi sont régis par les principes généraux énoncés au chapitre Ier de ce décret et ce afin de respecter le principe d'égal accès aux emplois publics.

Dans ces conditions, la collectivité qui souhaite recruter un agent contractuel en application de l'article 47, et pour tous les emplois précités, devra :

- Etablir une procédure interne de recrutement, la publier par tout moyen approprié et l'appliquer dans des conditions identiques pour l'ensemble des candidats à un même emploi,
- Publier des vacances et créations de postes pour tous les emplois fonctionnels,
- Y annexer une fiche de poste qui précise notamment les missions du poste, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions, les compétences attendues, les conditions d'exercice et, le cas échéant, les sujétions particulières attachées à ce poste et qui indique également la liste des pièces requises pour déposer sa candidature et la date limite de dépôt des candidatures,
- Laisser un délai pour candidater qui ne pourra, sauf urgence, être inférieur à un mois à compter de la publication de l'avis.
- Accuser réception de chaque candidature.

Par ailleurs, le décret prévoit que les recrutements directs, autres que ceux de DGS mentionnés aux 1° et 2° de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 ci-dessus, sont aussi régis par :

- les dispositions du I de l'article 2-3 du décret 88-145, à savoir que « *la possibilité, pour une personne n'ayant la qualité de fonctionnaire, de se porter candidate est ouverte dès la publication de l'avis de création ou de vacance de l'emploi à pourvoir* »
- ainsi que par celles de l'article 2-11 du même décret, sauf en cas de renouvellement de contrat dans le même emploi.

Ainsi, le décret introduit un nouvel article 2-11 dans le décret 88-145 sur les agents contractuels de la FPT à savoir : « *l'autorité territoriale accuse réception des candidatures et en vérifie la recevabilité au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi à pourvoir et son occupation.*

L'entretien est conduit par l'autorité territoriale.

L'autorité territoriale informe, par tout moyen approprié, les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature »

Il faut donc en déduire que le recrutement direct d'agents contractuels sur les emplois de DGS mentionnés au 1) (DGS des régions et départements) et au 2) (DGS des collectivités de 40.000 habitants) ne sont pas soumis à ce nouvel article et notamment à un entretien avec l'autorité territoriale.

- Le niveau de diplôme ou d'expérience requis :

Les agents contractuels recrutés sur un des emplois précités doivent :

- 1) **Soit être titulaire d'une licence ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau 6** au sens du répertoire national des certifications professionnelles (Bac+3 : licence, licence professionnelle, Bac+4 : maîtrise, master 1) ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes et justifier d'au moins trois années d'activités professionnelles les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise ;

⇒ **A noter**, sur ce point, que l'ancien décret du 6 mai 1988, qui a donc été abrogé, prévoyait lui une condition de diplôme supérieure d'une durée totale au moins égale à cinq années d'études supérieures après le baccalauréat (Bac +5)
- 2) **Soit justifier d'au moins cinq années d'activités professionnelles** les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise et avoir exercé des responsabilités d'un niveau comparable à celles dévolues aux fonctionnaires des corps et cadres d'emplois auxquels ces fonctions sont ouvertes.

- Sur la rémunération :

Le décret prévoit que les agents nommés sur l'un des emplois mentionnés à l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 **sont classés à l'un des échelons correspondant à cet emploi, en fonction de la durée et du niveau de leurs expériences professionnelles antérieures** et donc par référence aux grilles indiciaires en vigueur pour les emplois concernés (soit le décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 pour les emplois administratifs de direction soit le décret n° 90-128 du 9 février 1990 pour les emplois techniques de direction).

En définitive, les agents contractuels seront classés dans les mêmes conditions que le seront les fonctionnaires placés en disponibilité ou hors cadres pour être nommés par la voie du recrutement direct.

Enfin, ils peuvent également bénéficier des accessoires de rémunération et des primes et indemnités afférents à ces emplois (régime indemnitaire, prime de responsabilité, voiture ou logement de fonctions ...).

- Contrôle déontologique avant la nomination :

Pour rappel

En application des nouvelles dispositions du [Décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique](#), **un contrôle déontologique préalable devra être effectué avant toute nomination sur certains emplois fonctionnels lorsque l'agent nommé exerce ou a exercé au cours des trois dernières années une activité privée lucrative.**

[Voir la lettre d'actualités statutaires n° 21 du CDG 60 du mois de Janvier 2020](#)

Dans l'hypothèse du recrutement d'un agent contractuel fondé sur l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 et qui aurait antérieurement exercé dans le secteur privé, l'autorité territoriale ou la Haute Autorité de Transparence de la Vie Publique (HATVP) devront effectuer ce contrôle.

Ainsi, La HATVP devra obligatoirement être saisie par l'autorité territoriale préalablement à la décision de nomination sur les emplois de directeur général des services (DGS) des régions, des

départements, des communes de plus de 40 000 habitants et des EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants.

L'autorité territoriale devra, quant à elle, exercer directement ce contrôle préalable à sa décision de nomination sur les emplois soumis à l'obligation de déclaration d'intérêt ou de patrimoine autres que ceux qui relèvent de la compétence exclusive de la HATVP (donc autres que DGS des communes ou EPCI + de 40.000 habitants).

Dans le cadre de ce contrôle et lorsque l'autorité territoriale aura un doute sérieux sur la compatibilité des activités exercées au cours des trois dernières années avec les fonctions envisagées, elle pourra saisir sans délai le référent déontologue compétent.

Et lorsque l'avis du référent déontologue ne permettra pas de lever le doute, l'autorité pourra alors saisir la Haute Autorité pour qu'elle rend un avis dans un délai de quinze jours.

- **Sur le contrat de travail**

Le décret prévoit des dispositions spécifiques relatives à ce contrat de travail fondé sur les dispositions de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 notamment en ce qui concerne sa durée, sa période d'essai ou sa rupture.

- Sur la durée :

L'article 16 de la loi du 6 août 2019 avait déjà prévu que ce contrat était forcément **conclu pour une durée déterminée**, fermant désormais la possibilité d'établir directement un CDI comme l'avait précédemment reconnu la jurisprudence ([CE 30 septembre 2015, n° 375730](#))

Ainsi, le décret prévoit que le contrat est **conclu pour une durée maximale de trois ans, renouvelable par périodes d'une durée maximale de trois ans**.

A noter : l'article 16 précité a également prévu que ce recrutement direct par le biais d'un CDD n'entraîne ni titularisation dans la fonction publique territoriale au terme du contrat, ni la reconduction de ce dernier en contrat à durée indéterminée.

Le texte ne semble donc pas limiter le nombre de renouvellement de ce CDD dans le temps, il pourrait donc être renouvelé par période de trois ans sans limite mais sans jamais donner droit à « CDIsation ».

- Sur la période d'essai :

Contrairement aux autres contrats de droit public, les contrats conclus au titre de l'article 47 **comportent une période d'essai d'une durée maximale de six mois** qui permet à l'autorité territoriale d'évaluer les compétences de l'agent et d'apprécier sa capacité à occuper les fonctions.

Sauf dans le cas où cette exigence a été respectée précédemment, la personne recrutée **bénéficie dès que possible d'une formation la préparant à ses nouvelles fonctions**, qui peut varier selon son expérience et l'emploi qu'elle occupe, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics.

Pendant sa période d'essai, l'agent contractuel devra donc suivre une formation spécifique afin de le préparer à l'exercice de ses fonctions, sauf s'il en avait déjà suivi une précédemment.

- Sur la rupture du contrat :

Le décret prévoit que les agents nommés dans l'un des emplois mentionnés à l'article 47 de la même loi **peuvent être licenciés dans l'intérêt du service**.

Dans ces conditions, les cas de licenciement prévus par l'article 39-3 du décret n° 88-145 sur les contractuels de droit public dans la FPT (suppression de poste, refus d'une modification substantielle du contrat ...) leur sont donc applicables.

A noter, néanmoins, que contrairement aux contractuels recrutés sur des emplois permanents sur le fondement de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, les agents recrutés sur un contrat fondé sur l'article 47 de la même loi et qui se feraient licencier **ne bénéficieront pas d'un droit au reclassement préalable**.

- **Sur les dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires**

Au-delà des dispositions spécifiques pour les contractuels, le décret prévoit également des dispositions relatives aux fonctionnaires susceptibles d'occuper des emplois fonctionnels et matérialise notamment la possibilité du double détachement.

Ainsi, le décret du 13 janvier 1986 sur les positions prévoit désormais que :

Le fonctionnaire détaché dans un emploi fonctionnel qui bénéficie d'une promotion interne en application de l'article 39 de la même loi et dont la titularisation dans le cadre d'emplois où il a été promu est subordonnée à l'accomplissement préalable d'un stage peut être nommé dans la collectivité ou l'établissement public qui l'emploie.

Il est classé dans son nouveau cadre d'emplois dans les conditions prévues par les statuts particuliers régissant ce cadre d'emplois.

Lorsqu'il est placé en détachement dans un emploi fonctionnel pendant sa période de stage, il est maintenu dans cet emploi, pour l'ensemble de cette période, à un indice identique à celui dont il bénéficiait dans l'emploi avant reclassement dans son nouveau cadre d'emplois.

A l'issue de sa période de stage, le fonctionnaire qui est titularisé est classé dans son emploi fonctionnel dans les conditions prévues par les dispositions régissant cet emploi.

Enfin, le décret introduit également une règle de classement pour les fonctionnaires qui sont placés en disponibilité et qui feraient l'objet d'un recrutement direct sur un emploi fonctionnel pendant cette période.

Ainsi, les fonctionnaires placés en position de disponibilité ou hors cadres, nommés par la voie du recrutement direct, sont classés dans leur emploi en fonction de la durée et du niveau de leur expérience professionnelle, à l'un des échelons prévus par les statuts particuliers des emplois concernés (décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 pour les emplois administratifs de direction soit le décret n° 90-128 du 9 février 1990 pour les emplois techniques de direction), sans ancienneté d'échelon.

➤ **Le contrat de projet**

[Décret n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique](#)

A l'instar du CDI de projet du secteur privé, la loi de transformation de la FPT a créé un nouveau CDD dénommé « contrat de projet » d'une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée

par les parties dans la limite de six ans dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.

Le décret d'application n° 2020-172 modifie le décret n° 88-145 du 15 février 1988 afin de fixer les modalités de mise en œuvre de ce contrat spécifique.

- **Le recrutement sur un CDD de projet**

Le décret rappelle que le contrat de projet est conclu pour pouvoir un emploi non permanent.

Les recrutements réalisés par un contrat de projet sont régis par les dispositions du chapitre 1^{er} du [décret du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels](#)

Ainsi et même s'il s'agit d'un emploi non permanent, le recrutement d'un agent sur un contrat de projet est soumis aux dispositions générales de la procédure de recrutement des contractuels et ce afin de respecter le principe d'égal accès aux emplois publics.

Dans ces conditions, la collectivité qui souhaite recruter un agent contractuel pour réaliser un projet devra :

- Etablir une procédure interne de recrutement, la publier par tout moyen approprié et l'appliquer dans des conditions identiques pour l'ensemble des candidats à un même emploi,
- Publier un avis de création de l'emploi sur son site internet ou, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante,
- Y annexer une fiche de poste qui précise notamment les missions du poste, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions, les compétences attendues, les conditions d'exercice et, le cas échéant, les sujétions particulières attachées à ce poste et qui indique également la liste des pièces requises pour déposer sa candidature et la date limite de dépôt des candidatures,
- Laisser un délai pour candidater qui ne pourra, sauf urgence, être inférieur à un mois à compter de la publication de l'avis.
- Accuser réception de chaque candidature

- **Sur la conclusion du contrat de projet**

Comme tout agent contractuel de droit public, l'agent est recruté par un contrat écrit.

Ce contrat de projet doit comporter, outre les mentions prévues à l'article 3 du décret 88-145 (à savoir : fondement juridique du recrutement, sa durée, date de début et de fin, le poste, la catégorie hiérarchique, la rémunération, les conditions d'emplois ...) les clauses suivantes :

- 1) La description du projet ou de l'opération et sa durée prévisible,
- 2) La définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu ;
- 3) Une description précise de l'événement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat
- 4) Le ou les lieux de travail de l'agent et, le cas échéant, les conditions de leurs modifications ;
- 5) La possibilité de rupture anticipée par l'employeur ;
- 6) Le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat.

Comme pour les autres contractuels, le montant de la rémunération est fixé par l'autorité territoriale en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.

Cette rémunération pourra faire l'objet de réévaluation au cours du contrat, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels

Les agents recrutés sur des contrats de projet devront donc bénéficier d'un entretien professionnel.

- **Le renouvellement et fin du contrat de projet**

Lorsque le contrat de projet a été conclu pour une durée inférieure à six ans et que le projet ou l'opération prévu par le contrat de projet n'est pas achevé au terme de la durée initialement déterminée, il pourra donc être renouvelé (dans la limite de 6 ans).

Dans ce cas, l'autorité territoriale devra notifier à l'agent son intention de renouveler ou non le contrat par LRAR ou remise en main propre contre signature, en respectant les délais de prévenance suivant :

- 1) Au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à trois ans ;
- 2) Au plus tard trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à trois ans.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent disposera alors d'un délai de huit jours pour faire connaître sa réponse. En l'absence de réponse dans ce délai, l'intéressé est réputé renoncer à l'emploi.

Lorsqu'un agent a été recruté dans le cadre d'un contrat de projet, il est informé de la fin de son contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature :

- 1) Au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à trois ans ;
- 2) Au plus tard trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à trois ans.

- **La rupture anticipée du contrat de projet**

La rupture anticipée du contrat de projet peut intervenir à l'initiative de l'employeur, après l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date d'effet du contrat initial, dans les deux cas suivants :

- 1) Lorsque le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser,
- 2) Lorsque le résultat du projet ou de l'opération a été atteint avant l'échéance prévue du contrat.

Dans ce cas, l'agent doit être informée de la fin anticipée de son contrat, dans les délais suivants :

- 1) Au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à trois ans ;
- 2) Au plus tard trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à trois ans.

En cas de rupture anticipée du contrat de projet par l'employeur, l'agent perçoit une indemnité d'un **montant égal à 10 % de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption** du contrat.

Enfin, un agent recruté sur un contrat de projet peut être licencié pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique.

Son licenciement peut également intervenir pour les motifs suivants :

- La transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible
- Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposé
- L'impossibilité de réemploi de l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération

A noter, néanmoins, que contrairement aux contractuels recrutés sur des emplois permanents, les agents recrutés sur un contrat de projet et qui se feraient licencier sur l'un des motifs précités ne bénéficieront pas d'un droit au reclassement préalable.

Précisions :

Le Ministère a confirmé à « [Maire info](#) » que **les contrats de projet étaient bien ouverts aux fonctionnaires par la voie du détachement**, sans modification de la réglementation en vigueur, conformément à l'analyse du Conseil d'État.

En effet dans son avis préalable du 4 février 2020 sur le projet de décret, le Conseil d'Etat a retenu que les dispositions du décret 13 janvier 1986 sur les positions administratives, ne distinguent pas les cas de détachement selon que l'emploi occupé soit un emploi permanent ou non permanent.

En l'état, il sera intéressant de voir comment les collectivités vont s'approprier ce nouveau dispositif par rapport aux autres contrats de droit public et notamment comment elles pourront attirer des agents chevronnés pour les accompagner dans la réalisation de leur projet malgré la précarité de ce contrat de projet.

➤ **Fonctionnaire à temps non complet**

[Décret n° 2020-132 du 17 février 2020 modifiant le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet](#)

Pris en application de l'article 21 de la loi de transformation de la fonction publique, ce décret vient notamment généraliser à l'ensemble des collectivités territoriales et leurs établissements publics et à tous les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale la possibilité de recruter des fonctionnaires à temps non complet.

Le décret vient donc supprimer les conditions de création et de recrutement des emplois à temps non complet qui limitaient les possibilités de création d'emplois à certaines collectivités et à certains cadres d'emplois.

A compter du 20 février 2020 (lendemain de la publication du décret), l'ensemble des collectivités, quelle que soit leur taille, peuvent donc créer des emplois à temps non complet et sur tous les cadres d'emplois existants.

• **Sur la notion d'intégration dans un cadre d'emplois**

Le texte fait toujours la différence entre les fonctionnaires intégrés ou non-intégrés dans un cadre d'emplois.

Ainsi, lorsqu'un fonctionnaire est recruté sur un (ou plusieurs) emploi(s) dont la durée hebdomadaire est égale ou supérieure à 17h30, il est donc intégré dans son cadre d'emplois, alors que le fonctionnaire recruté sur un (ou plusieurs) emploi(s) dont la durée hebdomadaire est inférieure à 17h30, n'est pas intégré dans ledit cadre d'emplois.

A noter qu'en application du nouvel article 3-3 4° de la loi du 26 janvier 1984, toutes les collectivités et établissements peuvent désormais recruter des agents contractuels sur tous les emplois permanent à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %

Cette notion d'intégration dans un cadre d'emplois a évidemment des conséquences sur les droits du fonctionnaire.

Ainsi, un fonctionnaire non intégré dans son cadre d'emplois ne peut pas bénéficier d'un détachement discrétionnaire mais uniquement de droit (pour effectuer un stage préalable à la titularisation, pour exercer un mandat syndical ou une fonction élective).

Toutefois, un fonctionnaire intégré pourra lui bénéficier d'un tel détachement discrétionnaire uniquement s'il occupe un seul emploi à temps non complet (ce qui exclut donc les fonctionnaires intercommunaux ou pluricommunaux).

De la même façon, si l'emploi d'un fonctionnaire non intégré est supprimé, il ne sera pas pris en charge par le CDG mais directement licencié contre le versement d'une indemnité, s'il ne peut pas être reclassé dans un autre emploi comportant un temps de service équivalent, relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure.

A noter qu'un fonctionnaire non intégré dans son cadre d'emplois peut refuser la modification à la hausse ou à la baisse de son temps d'emploi même si cette transformation se limite à 10 % et qu'elle n'est pas assimilée à une suppression de poste. A défaut d'être reclassé, il sera alors licencié.

Contrairement au fonctionnaire non intégré dans son cadre d'emplois, le fonctionnaire intégré ne peut pas refuser une modification de son temps d'emploi hebdomadaire qui ne constitue pas une suppression de poste (si elle n'excède pas 10 % du nombre d'heures de service afférent à son emploi et qu'elle ne lui fait pas perdre son affiliation à la CNRACL).

Lorsque l'emploi d'un fonctionnaire intégré dans son cadre d'emplois est supprimé, il est alors fait application de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984, il est donc maintenu en surnombre pas sa collectivité pendant un an avant d'être pris en charge par le CDG.

Les emplois qui lui seront alors proposés devront toujours comporter une durée hebdomadaire de service au moins égale à celle de l'emploi supprimé mais ne devront plus forcément se situer dans le seul Département où le fonctionnaire était précédemment employé (pour les catégories C les offres pourront s'étendre aux départements limitrophes).

- **Sur le cumul d'emplois public par un fonctionnaire à temps complet**

Le décret vient confirmer la possibilité pour un fonctionnaire à temps plein de cumuler un autre emploi public à temps non complet dans une autre collectivité dans la limite de la règle des 115 % d'un temps complet (soit 40h15)

- **Sur les congés**

Le décret insère une nouvelle section sur les congés. Ainsi, un fonctionnaire à temps non complet dans plusieurs collectivités (agents intercommunaux ou pluricommunaux) peut bénéficier des congés suivants :

- Congé annuel
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- Congé de formation professionnelle
- Congé pour validation des acquis de l'expérience
- Congé pour bilan de compétences
- Congé pour formation syndicale
- Congé pour suivre une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail lorsqu'il est représentant du personnel
- Congé non rémunéré de six jours ouvrables par an au fonctionnaire de moins de vingt-cinq ans pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives agréées destinées à favoriser la préparation et la formation ou le perfectionnement de cadres et d'animateurs
- Congé de solidarité familiale
- Congé de proche aidant
- Congé pour siéger comme représentant d'une association dans une instance, consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'Etat à l'échelon national, régional ou départemental, ou d'une collectivité territoriale
- Congé avec traitement pour accomplir soit une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle

Le fonctionnaire bénéficie de ces congés à la même période dans chaque collectivité ou établissement qui les emploie.

Si les différents employeurs ne sont pas d'accord pour octroyer le ou lesdits congés, le texte affine la règle afin de les départager.

Ainsi, en cas de désaccord entre les autorités territoriales intéressées, la période retenue est celle qui est arrêtée par l'autorité territoriale de la collectivité ou de l'établissement auquel le fonctionnaire consacre la plus grande partie de son activité.

Dans le cas où la durée de son travail est la même dans plusieurs collectivités ou établissements, la période retenue est arrêtée par l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier. En cas d'égalité sur la date du recrutement, la période retenue est arrêtée par l'autorité territoriale qui compte le plus faible effectif. En cas d'égalité d'effectif, l'agent choisit la collectivité référente.

- **Congé pour invalidité imputable au service (CITIS)**

Le décret élargit le bénéfice du CITIS aux fonctionnaires à temps non complet non affiliés à la CNRACL.

Le fonctionnaire à temps non complet non affilié à la CNRACL en activité bénéficie, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, d'un congé pour invalidité imputable au service pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès.

Son ou ses employeurs devront, désormais, lui verser son plein traitement **jusqu'à l'expiration de son congé** (et non plus uniquement pendant 3 mois)

En pratique, le fonctionnaire IRCANTEC, qui relevé donc du régime général de la Sécurité Sociale, percevra, en cas d'accident de service ou de maladie professionnelle, des Indemnité Journalière (IJ) de la CPAM dont il dépend, le ou les employeurs devront donc uniquement verser la fraction correspondant à la différence entre les IJ perçues par le fonctionnaire et le plein traitement de l'agent.

Rappel sur le CITIS :

L'article 37-20 du [décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#) dispose que « le fonctionnaire territorial qui occupe des emplois permanents à temps non complet dans plusieurs collectivités ou établissements publics bénéficie du congé pour invalidité temporaire imputable au service dans les conditions prévues au présent titre.

Il adresse la déclaration prévue à l'article 37-2 à l'autorité territoriale auprès de laquelle il exerce les fonctions ayant conduit à la survenance de l'accident ou de la maladie. Lorsque cette autorité décide de placer le fonctionnaire en congé pour invalidité temporaire imputable au service, cette décision est transmise sans délai aux autres employeurs du fonctionnaire qui le placent aussi en congé pour invalidité temporaire imputable au service pour la même durée.

La collectivité ou l'établissement auquel la survenance de l'accident ou l'apparition de la maladie est imputable prend en charge les honoraires et autres frais médicaux directement entraînés par l'accident ou la maladie ».

➤ **Signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes**

[Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique](#)

Pour rappel, la loi de transformation de la fonction publique a prévu la mise en place obligatoire d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes d'ici le 1^{er} mai 2020 dans l'ensemble des administrations pour les fonctionnaires et les agents contractuels.

Le décret d'application précité vient donc préciser le contenu de ce dispositif, il comporte ainsi trois procédures :

- Le recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins des actes ou agissements en question ;
- L'orientation de ces agents vers les services et professionnels en charge de leur accompagnement et de leur soutien ;
- L'orientation vers les autorités compétentes pour prendre les mesures de protection appropriées et traiter les faits signalés, notamment par une enquête administrative.

L'acte instituant ces procédures précise comment l'auteur du signalement :

- Adresse son signalement ;
- Fournit les faits et éventuellement les informations ou documents de nature à étayer son signalement (quels que soient leur forme ou leur support) ;
- Fournit les éléments permettant un échange avec le destinataire du signalement.

Cet acte précise également les mesures revenant à l'administration qui a reçu le signalement pour :

- Informer rapidement l'auteur du signalement de la réception de celui-ci et de la façon dont il sera informé des suites données ;
- Garantir la stricte confidentialité autour de ce signalement : identité de l'auteur, des personnes visées et des personnes en charge de le traiter, ainsi que les faits eux-mêmes.

Cette procédure de signalement est établie par chaque autorité territoriale après information du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétents qui peuvent siéger conjointement (puis au comité social territorial CST).

A noter : cette procédure peut être mutualisée entre collectivités locales ou être confiée au centre de gestion qui pourra vous accompagner en interne pour rédiger cette procédure ou conduire des actions de « sensibilisation » à tenir face à ce type de problématique

Chaque autorité compétente doit informer, par tout moyen propre à la rendre accessible, l'ensemble de ses agents de l'existence de ce dispositif de signalement et des modalités pour y avoir accès.

Document utile : [Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes](#)

➤ Examens professionnels d'EJE et d'ASE de classe exceptionnelle

[Décret n° 2020-301 du 23 mars 2020 fixant les règles d'organisation générale et les épreuves de l'examen professionnel d'accès au grade d'assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle](#)

[Décret n° 2020-300 du 23 mars 2020 fixant les règles d'organisation générale et les épreuves de l'examen professionnel d'accès au grade d'éducateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle](#)

Dans le cadre du PPCR, les cadres d'emplois des Assistants Socio-Éducatifs (ASE) et des Éducateurs de Jeunes Enfants (EJE) ont été réformés et sont ainsi passés au 1^{er} février 2019 en catégorie A avec la création de deux nouveaux grades d'avancement à savoir ASE et EJE de classe exceptionnelle.

Rappel :

Peuvent être promus, par voie d'inscription à un tableau d'avancement, aux grades d'EJE et d'ASE de classe exceptionnelle, **les fonctionnaires titulaire d'un examen professionnel organisé par les centres de gestion justifiant**, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, **avoir accompli au moins trois ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie A** ou de même niveau et **comptant au moins un an d'ancienneté dans le 3ème échelon de la seconde classe du grade d'EJE ou d'ASE.**

⇒ En application de l'article 16 du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013, les candidats peuvent subir les épreuves d'un examen professionnel **au plus tôt un an avant la date à laquelle ils doivent remplir les conditions** d'inscription au tableau d'avancement susvisées.

Enfin, **au 1^{er} janvier 2021**, les deux classes (seconde et première classe) qui composent aujourd'hui les premiers grades d'ASE et d'EJE seront fusionnées dans un seul et même grade.

A cette date, tous les fonctionnaires concernés devront donc être reclassés conformément à un tableau de correspondance.

Les deux décrets précités viennent donc fixer les modalités d'organisation et les épreuves de ces deux nouveaux examens professionnels.

Dans les deux cas, les épreuves sont les mêmes :

- **Une épreuve d'admissibilité (coef 1) qui consiste à un examen par le jury d'un dossier** remis par chaque candidat, avant la clôture des inscriptions conformément à un modèle type, et permettant d'apprécier le parcours professionnel du candidat et son aptitude à accéder au grade concerné ;
- **Une épreuve d'admission consistant à un entretien avec le jury (de 35 min débutant par 10 min d'exposé du candidat, coef 2)** destiné à apprécier les motivations du candidat, son expérience professionnelle ainsi que son aptitude à exercer les missions et les responsabilités dévolues au grade visé.

➤ **Compte épargne temps**

[Décret n° 2020-287 du 20 mars 2020 relatif au bénéfice de plein droit des congés accumulés sur le compte épargne-temps par les agents publics](#)

Le décret étend aux agents de la fonction publique territoriale bénéficiaire d'un congé de proche aidant, la possibilité prévue par l'article 8 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 d'utiliser, à l'issue de ce congé, les droits épargnés sur un compte épargne-temps sans que les nécessités de service soient opposées.

Rappel :

La loi de transformation de la Fonction Publique a créé, à l'instar du secteur privé, un congé de proche aidant d'une durée de trois mois renouvelables et dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière lorsqu'un proche ([voir art. L3142-16 du code du travail](#)) présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Ainsi et **à compter du 1^{er} mai 2020**, tout agent qui fera une demande de mobilisation de ses droits à congés accumulés sur son compte épargne-temps à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, ou de paternité et d'accueil de l'enfant, d'un congé de proche aidant ou d'un congé de solidarité familiale, en bénéficiera de plein droit, sans que l'autorité territoriale ne puisse lui opposer le moindre refus même motivé par les nécessités de service.

➤ **Composition du CSFPT**

[Décret n° 2020-174 du 26 février 2020 modifiant le décret n° 84-346 du 10 mai 1984 relatif au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale](#)

Pris en application l'article 2 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le présent décret modifie la composition du collège des employeurs territoriaux du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) afin de garantir la représentation des

établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre au sein du collège représentant les communes.

Enfin, il opère certaines mesures de simplification et de modernisation du fonctionnement de l'instance.

Questions écrites :

➤ **Possibilité de verser les allocations chômage à un agent démissionnaire**

[QE n° 11541 JO Sénat du 09/01/2020](#)

Interpellé par une sénatrice sur la situation, à son sens, anormale des employeurs publics qui se trouvent contraints de verser des allocations chômages à des agents publics pourtant démissionnaires de la fonction publique mais qui auraient retravaillés pendant une courte durée dans le secteur privé, le Ministère de l'action et des comptes publics lui répond qu'il n'y a pas lieu de faire évoluer les règles de coordination qui peuvent être tantôt favorables tantôt défavorables à l'employeur public.

Ainsi, le Ministère rappelle qu'un agent public démissionnaire ne peut en principe pas prétendre aux allocations de chômage, sauf en raison d'un motif légitime.

Cependant, à la suite d'une démission qui n'a pas donné lieu à une ouverture de droits à indemnisation, l'allocation d'aide au retour à l'emploi pourra néanmoins être attribuée au demandeur d'emploi, sous certaines conditions.

En effet, le règlement relatif à l'assurance chômage prévoit que le fait d'avoir eu, depuis le départ volontaire, **une nouvelle période d'affiliation** d'au moins 65 jours ou 455 heures s'achevant par une perte involontaire d'emploi, **neutralise les effets de la démission antérieure et permet une ouverture de droits à l'indemnisation du chômage** sous réserve que la perte du dernier emploi soit involontaire.

Dans ce cas, la comparaison des durées d'emploi effectuées pour le compte de chacun des employeurs permet de déterminer l'employeur auprès duquel la durée d'emploi a été la plus longue et qui aura donc la charge de l'indemnisation.

La règle de la durée d'emploi la plus longue s'applique pour la détermination de la charge de l'indemnisation sauf en cas d'égalité de durée d'emploi où la charge de l'indemnisation incombe au dernier employeur.

Ces règles de coordination peuvent être favorables aux employeurs publics lorsque l'employeur affilié au régime d'assurance chômage supporte la charge de l'indemnisation d'un ancien agent public qui a effectué une période d'activité plus longue dans le secteur privé.

Jurisprudences :

➤ **Responsabilité pénale du maire lorsqu'il recrute un membre de sa famille**

[Cour de Cassation Chambre criminelle, 4 mars 2020, n°19-83.390](#)

En l'espèce, le Maire d'une commune a recruté sa sœur en qualité de Directrice Générale des Services en accomplissant l'ensemble des formalités procédurales de publicité et de sélection

des candidats, la désignation, puis la nomination par arrêté de la nouvelle DGS, seul ou en tant que membre du jury de recrutement qu'il avait mis en place.

Alerté par plusieurs courriers dénonçant les agissements du Maire, le Procureur de la République a diligenté une enquête puis décidé de poursuivre pénalement les deux prévenus.

Le Maire a ainsi été cité à comparaître pour avoir, alors qu'il était investi d'un mandat électif public, pris, reçu ou conservé, directement ou indirectement, un intérêt quelconque, dans une entreprise ou dans une opération dont il avait, au moment de l'acte, en tout ou en partie, la charge d'assurer la surveillance ou l'administration.

La sœur du Maire a, quant à elle, été citée à comparaître pour avoir sciemment recelé les fonctions de DGS et l'ensemble des salaires versés au titre de la rétribution de ces fonctions, qu'elle savait provenir du délit de prise illégale d'intérêt commis par son frère

Le tribunal correctionnel a alors déclaré les deux prévenus coupables des faits et les a condamnés, le premier, à six mois d'emprisonnement avec sursis, 10 000 euros d'amende et à trois ans d'inéligibilité, la seconde, à quatre mois d'emprisonnement avec sursis, à 5 000 euros d'amende et à une interdiction d'exercer une fonction publique pendant dix-huit mois

Après avoir interjeté appel, la cour d'appel les a condamnés, le premier, pour prise illégale d'intérêt, à six mois d'emprisonnement avec sursis et à un an d'inéligibilité, la seconde, pour recel, à quatre mois d'emprisonnement avec sursis.

En cassation, la Chambre Criminelle confirme la condamnation des prévenus. Elle rappelle que le lien familial unissant les deux prévenus, frère et sœur, constitue un intérêt moral qui suffit à caractériser l'intérêt quelconque exigé par le code pénal.

Toujours selon la Cour de Cassation, l'abus de fonction ainsi caractérisé suffit à lui seul pour consommer le délit de prise illégale d'intérêts et l'intention coupable est constituée par le seul fait que l'auteur a accompli sciemment l'acte constituant l'élément matériel du délit.

Peu importe que le Maire ait bien respecté les règles de recrutement instauré par la loi du 26 janvier 1984 puisqu'il est intervenu à tous les stades de la procédure ayant abouti au recrutement d'un membre de sa famille, quelles que soient les compétences professionnelles de celui-ci.

A noter que si la Cour de Cassation confirme la condamnation, elle annule néanmoins l'arrêt de la Cour d'Appel sur les peines prononcées en raison du défaut de motivation propres à justifier la décision.

Analyse :

Statutairement, il n'existe pas de règle spécifique et explicite qui interdirait à une autorité territoriale de recruter un membre de sa famille (sauf depuis « l'affaire Fillon » pour les emplois de cabinet ou de collaborateur).

Néanmoins, les conditions de recrutement au sein de la fonction publique territoriale sont présidées par le principe d'égal accès aux emplois publics.

Ainsi, le fait pour un Maire de recruter un membre de sa famille peut donc constituer le délit pénal de « prise illégale d'intérêt » notamment lorsqu'il aura privilégié les intéressés au mépris des prescriptions légales (Voir [QE Assemblée Nationale 17/08/2010](#))

Selon la jurisprudence pénale : « le délit est caractérisé par la prise d'un intérêt matériel ou moral, direct ou indirect, et se consomme par le seul abus de la fonction, indépendamment de la recherche d'un gain ou de tout autre avantage personnel » (Cass. Crim. 21 juin 2000, n 99-86871)

Dans une autre espèce, un Maire a ainsi été condamné pénalement pour prise illégale d'intérêt pour avoir recruté ses deux enfants comme agents non titulaires de la collectivité. En privilégiant les intéressés au mépris des prescriptions légales, il a pris un intérêt moral dans l'attribution de ces deux postes, alors qu'il avait la surveillance de ces opérations et en assurait le paiement ([Cass. Crim. 8 mars 2006 n°05-85276](#))

➤ **Des faits constituant à la fois une faute disciplinaire et une insuffisance professionnelle peuvent justifier un refus de titularisation en fin stage**

[CE 24 février 2020, n° 421291](#)

En l'espèce, une collectivité a décidé de nommer stagiaire sans concours un agent contractuel sur le grade d'adjoint technique de 2^{ème} classe.

Toutefois après avoir prolongé son stage du fait d'un arrêté maladie, le Maire a, en raison d'absences injustifiées et d'une mauvaise volonté manifeste dans la réalisation de certaines tâches, refusé de le titulariser en fin de stage et l'a donc radié des cadres.

L'agent a contesté cette décision devant le Juge administratif et a donc sollicité son annulation, d'enjoindre la commune à le titulariser et de lui verser 5.000 € de dommages et intérêts.

Si le Tribunal Administratif a rejeté ses demandes, la Cour d'Appel a annulé le jugement et fait droit en partie à ses demandes en jugeant que les faits reprochés à l'agent ne pouvaient caractériser une insuffisance professionnelle justifiant légalement un refus de titularisation au motif qu'ils étaient également susceptibles de caractériser des fautes disciplinaires.

Le Conseil d'État censure la Cour d'appel en retenant que « l'autorité compétente ne peut donc prendre légalement une décision de refus de titularisation, qui n'est soumise qu'aux formes et procédures expressément prévues par les lois et règlements, que si les faits qu'elle retient caractérisent des insuffisances dans l'exercice des fonctions et la manière de servir de l'intéressé.

Cependant, la circonstance que tout ou partie de tels faits seraient également susceptibles de caractériser des fautes disciplinaires ne fait pas obstacle à ce que l'autorité compétente prenne légalement une décision de refus de titularisation, pourvu que l'intéressé ait alors été mis à même de faire valoir ses observations »

Analyse :

En pratique, il est parfois difficile de qualifier des faits : s'agit-il d'une faute disciplinaire ou d'une insuffisance professionnelle ? la frontière entre ces deux notions étant poreuse.

Mais cette qualification a évidemment des conséquences juridiques notamment sur la procédure à mettre en œuvre.

Cette jurisprudence est donc intéressante dans la mesure où elle permet à l'autorité, si les faits reprochés à un fonctionnaire stagiaire durant sa période probatoire constituent à la fois une insuffisance professionnelle mais aussi des fautes disciplinaires, de prendre légalement une décision de refus de titularisation avec le seul avis préalable de la CAP.

Il conviendra néanmoins dans ce cas que la collectivité respecte le principe du contradictoire et qu'elle informe l'agent de son droit à consulter son dossier et à formuler ses observations sur les faits qui lui sont reprochés.

Il en ira, tout autrement, si les faits reprochés au stagiaire ne constituent que des fautes disciplinaires qui nécessiterait donc la saisine d'un conseil de discipline et la prise d'une sanction disciplinaire à savoir l'exclusion définitive du service.

➤ **Illégalité du refus de titularisation d'un fonctionnaire stagiaire nommé sur un poste ne correspondant à ses fonctions en l'espèce**

[CAA de Versailles 16 janvier 2020, n° 18VE00157](#)

En l'espèce, une collectivité a recruté un agent contractuel pendant plus deux ans sur un emploi permanent de rédacteur afin d'assurer les fonctions de directrice administrative, technique et financière du centre médico-psycho-pédagogique de la commune.

Par la suite, l'agent a été nommée fonctionnaire territorial stagiaire, sans concours, dans le cadre d'emploi des adjoints administratifs territoriaux, au grade d'adjoint administratif territorial de 2^{ème} classe.

Pendant son stage, cet agent a continué à effectuer ses anciennes fonctions, toutefois à l'issue du stage, l'autorité territoriale a refusé de la titulariser en raison des graves difficultés relationnelles qu'elle a rencontrées avec le personnel de l'établissement dont elle avait la responsabilité d'encadrement.

L'agent a contesté cette décision et sollicité du juge administratif l'annulation de ce refus de titularisation et d'enjoindre la collectivité à la réintégrer sur un poste correspondant à son cadre d'emplois.

Le Tribunal Administratif a fait droit aux demandes de l'agent et enjoint la commune à placer à nouveau l'agent en position d'adjoint administratif stagiaire pour une durée d'un an et de lui confier des fonctions correspondant à ce cadre d'emploi. La commune a donc interjeté appel de ce jugement.

Toutefois, la Cour d'Appel confirme le jugement en rappelant que « *la période de stage a pour objet de permettre à l'autorité investie du pouvoir de nomination de vérifier, à l'issue d'une période prédéterminée, éventuellement prolongée, que l'agent possède les aptitudes suffisantes pour occuper les fonctions correspondant à son cadre d'emplois. ...*

Lorsqu'un fonctionnaire stagiaire est nommé, même avec son accord, sur un emploi ne correspondant pas au grade dans lequel il a vocation à être titularisé, le stage ne présente pas un caractère probatoire suffisant, et l'évaluation portée, de manière générale, sur sa manière de servir, ne saurait à elle seule justifier un refus de titularisation ».

Ainsi, l'agent ayant été nommé sur un poste (de catégorie B avec l'encadrement du personnel administratif) ne correspondant pas aux missions du grade sur lequel elle avait vocation à être titularisée, le stage en cause ne présentait pas de caractère probatoire suffisant permettant d'apprécier son aptitude professionnelle à occuper des fonctions correspondant au grade d'adjoint administratif de 2^{ème} classe.

Analyse :

Cette pratique est répandue dans les collectivités, elle consiste donc à recruter un agent contractuel sur un poste à responsabilité de catégorie B, voire dans certains cas de catégorie A (directrice de crèche, d'un périscolaire), pour ensuite, à défaut d'avoir obtenu ou même passé le concours correspondant, nommer l'agent stagiaire sur un poste de catégorie C, souvent en créant

un nouvel emploi sur mesure pour permettre cette nomination stagiaire sans concours. Pour autant, l'agent continuera à occuper les mêmes fonctions.

Le cas d'espèce est donc l'exemple concret des problématiques que posent évidemment cette pratique dans la mesure où l'agent va continuer à effectuer des missions qui ne correspondent pas aux missions du grade de catégorie C dans lequel il est nommé.

Dans ce cas, le juge considère donc que le stagiaire ne peut pas être exclusivement évalué sur sa seule manière de servir pour justifier sa non-titularisation. L'agent doit donc être réintégré pour effectuer un nouveau stage d'un an, en se voyant confier des fonctions correspondant à son cadre d'emplois.