

# Actualité des ressources humaines

10 janvier 2024

# Le programme

**1** Rémunération

**2** Carrière

**3** Congés  
et absence

**4** Droits, obligations  
et déontologie

**5** Mobilité

**6** Départ  
et fin de fonctions

**7** Contractuels



# Rémunération



# Déplacements professionnels

[Arrêté du 20 septembre 2023 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](#)

- Revalorise les montants plafonds de remboursement des frais supplémentaires de repas et des frais d'hébergement

	France métropolitaine			Outre-mer	
	Taux de base	Grandes villes et communes de la métropole du Grand Paris	Commune de Paris	Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion, Mayotte, Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy, Saint-Martin	Nouvelle-Calédonie, Wallis et Futuna, Polynésie française
<b>Hébergement</b>	90 € <i>(contre 70 € jusqu'à présent)</i>	120 € <i>(contre 90 € jusqu'à présent)</i>	140 € <i>(contre 110 € jusqu'à présent)</i>	120 € <i>(contre 70 € jusqu'à présent)</i>	120 € ou 14 320 F.CFP <i>(contre 90 € ou 10 740 F CFP jusqu'à présent)</i>
<b>Repas</b>	20 € <i>(contre 17,50 € jusqu'à présent)</i>	20 € <i>(contre 17,50 € jusqu'à présent)</i>	20 € <i>(contre 17,50 € jusqu'à présent)</i>	20 € <i>(contre 17,50 € jusqu'à présent)</i>	24 € ou 2 864 F.CFP <i>(contre 21 € ou 2 506 F CFP jusqu'à présent)</i>



- Pour les agents ayants la qualité de **travailleurs handicapés** et en situation de mobilité réduite, le taux d'hébergement est fixé à **150€**.

entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024

# Revalorisation de l'indice de rémunération

[Décret n° 2023-519 du 28 juin 2023 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation](#)

- **5 points d'indice majoré** sont attribués à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 à l'ensemble des agents publics.



Il s'agit d'une modification de l'ensemble de la correspondance entre les indices bruts et les indices majorés (et d'une augmentation des traitements hors échelle) qui s'applique automatiquement à l'ensemble des agents publics (soit une augmentation mensuelle brute de près de 25 euros).

BARÈME DES TRAITEMENTS (à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024)

Barème des traitements

# Revalorisation du SMIC

- Le montant du Smic brut horaire passe à **11,65 €**, soit 1 766,92 € mensuels pour un temps plein (augmentation de 1,13 %).
- Le montant du minimum garanti s'établit à 4,15 euros.

entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024

# Revalorisation plafond de la Sécurité Sociale

[Arrêté du 19 décembre 2023 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2024](#)

- Le plafond annuel de la Sécurité sociale passe à 46 368 € (contre 43 992 € en 2023) et le plafond mensuel à **3 864 €** (contre 3 666 € en 2023), soit une hausse de 5,4 %.



Au 1<sup>er</sup> janvier 2024, le montant minimum de la gratification pour un stage passe de 4,05 € à 4,35 € par heure de présence active.

# Montant net social

- Le montant « net social » qui correspond au montant des ressources à déclarer pour avoir accès au RSA et à la prime d'activité et qui doit figurer sur les bulletins de salaire depuis le 1er juillet 2023 doit être **déclaré aux organismes sociaux via la déclaration sociale nominative** à compter de 2024.

# Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

Décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale

## Modalités de mise en place

- Consultation préalable du **comité social territorial (CST)** sur le projet de délibération
  - > Envoyez votre projet de délibération à [capct@cdg25.org](mailto:capct@cdg25.org)
- Délibération de l'**assemblée délibérante** pour :
  - instituer la prime ;
  - déterminer le montant de la prime.
- Arrêté individuel d'attribution pris par l'**autorité territoriale** notifié à chaque agent éligible et transmis au comptable

## Modalités de versement

- Par la **collectivité** qui rémunère l'agent au **30 juin 2023**
- En **une ou plusieurs fois**
- Avant le **30 juin 2024**



# Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

[Décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale](#)

## Agents éligibles

- **Fonctionnaires** titulaires et stagiaires (y compris les agents détachés de la FPE et FPH)
- **Contractuels de droit public**
- **Assistants maternels et familiaux**

## Les 3 conditions cumulatives

- Avoir été **nommé ou recruté** par une collectivité territoriale ou un établissement public territorial **avant le 1er janvier 2023**
- Être **employé et rémunéré** par une collectivité territoriale ou l'un de ses établissements publics **au 30 juin 2023**
- Avoir perçu une **rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 euros** au titre de la période courant **du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023**

# Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

[Décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale](#)

## Montants plafonds

Le montant de la prime est déterminé par l'organe délibérant **dans la limite de montants maximums** prévus pour chaque niveau de rémunération défini dans le barème suivant :

Rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023	Montant maximum de la prime
≤ à 23 700 €	800 €
> 23 700 € et ≤ 27 300 €	700 €
> 27 300 € et ≤ 29 160 €	600 €
> 29 160 € et ≤ 30 840 €	500 €
> 30 840 € et ≤ 32 280 €	400 €
> 32 280 € et ≤ 33 600 €	350 €
> 33 600 € et ≤ 39 000 €	300 €

## *Contrôle par le juge de la cohérence entre montant de CIA et contenu de l'entretien professionnel*

- Une attachée principale s'est vue attribuer un montant de CIA à 1 205,44 euros au titre de l'année 2020.
- Le TA a considéré que le **compte rendu de l'entretien professionnel** mentionnait que l'intéressée avait atteint l'un des trois objectifs qui lui avaient été assignés au titre de l'année de référence, les deux autres étant " devenus sans objet ", que toutes ses **compétences professionnelles** étaient évaluées aux niveaux " excellent " ou " très bon ", que l'appréciation littérale indiquait qu'elle " est une collaboratrice de qualité dont les missions actuelles ne permettent pas d'exploiter toutes les qualités professionnelles ". En outre, son **niveau d'appréciation général** est " excellent ".
- Dans ces circonstances, l'agent est fondé à soutenir que l'administration a commis une **erreur manifeste d'appréciation** en fixant son CIA

## *RIFSEEP : Pas de taux moyen dans la délibération*

- Un syndicat ne peut utilement soutenir qu'une délibération instaurant le RIFSEEP méconnaît les dispositions de l'article 2 du décret du 6 septembre 1991, qui précise que l'assemblée délibérante de la collectivité fixe, notamment, le **taux moyen des indemnités applicables aux fonctionnaires**, dès lors que le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 instituant la mise en place de ce régime indemnitaire, seul applicable sur ce point, **ne prévoit pas cette obligation**.

# Régime indemnitaire et temps partiel thérapeutique

## *Fallait pas être malade !*

- Si un fonctionnaire territorial autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique peut prétendre au maintien de son traitement à taux plein, **aucune disposition législative ou réglementaire ne lui permet de prétendre au maintien de son régime indemnitaire à taux plein** si celui-ci est lié à l'exercice effectif des fonctions.
- Ainsi, une collectivité a pu légalement estimer que l'IFSE était liée à l'exercice effectif des fonctions, et décider qu'elle serait calculée au prorata de la durée effective du service, soit à 50 %, pendant la durée du mi-temps thérapeutique de l'agent, sans qu'y fasse obstacle la circonstance que le temps partiel thérapeutique était consécutif à un accident reconnu imputable au service.



Le maintien ou non de l'IFSE en cas de TPT doit être prévu dans la délibération relative au RIFSEEP, à défaut de précision → PAS de MAINTIEN

# Répétition des frais de déplacements temporaires indus

## *Des sousous dans la popoche !*

- Une **somme indûment versée** par une personne publique à l'un de ses agents au titre de sa rémunération peut, en principe, être **répétée dans un délai de deux ans** à compter du premier jour du mois suivant celui de sa date de mise en paiement sans que puisse y faire obstacle la circonstance que la décision créatrice de droits qui en constitue le fondement ne peut plus être retirée (1er alinéa de l'article 37-1 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000)
- En revanche, elles ne sont **pas applicables aux avances et versements indus portant sur des frais occasionnés par les déplacements temporaires** des agents, qui ne constituent pas un élément de leur rémunération.



Le délai de répétition est donc celui de droit commun, soit 5 ANS

# Discrimination salariale

## *Optimisation salariale!*

- Un agent **ne peut se prévaloir d'une discrimination salariale** du fait qu'il a été rémunéré comme un adjoint administratif, cadre d'emplois de catégorie C auquel il appartenait effectivement, alors même qu'il a pu exercer des **fonctions de niveau supérieur**, cette circonstance ne lui ouvrant, par ailleurs, **aucun droit à être promu**.

# En bref...

- **RIFSEEP des conseillers des APS**
  - [Arrêté du 5 octobre 2023 pris pour l'application au corps des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat](#)
- **Indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés**
  - [Arrêté du 22 décembre 2023 modifiant l'arrêté du 16 novembre 2004 fixant le montant de l'indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés](#)
- **Saisie et cession des rémunération**
  - [Décret n° 2023-1228 du 20 décembre 2023 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations](#)



**Vos questions**

**Nos réponses**



Carrière



# Assouplissement de la promotion interne

- Assouplit le mécanisme de contingentement de la promotion interne, en vue de **faciliter la promotion des agents** et de simplifier la gestion des ressources humaines par les employeurs territoriaux :
  - le **nombre de recrutements externes** de fonctionnaires nécessaire pour permettre une promotion interne passe de 3 à **2**
  - la durée pour appliquer les **clauses de sauvegarde** en cas de recrutement de fonctionnaires en trop faible quantité passe de **4 ans** à 2 ans
  - l'**effectif** à prendre en considération augmente, passant de 5% à **8%**, en prenant désormais aussi en compte les agents en **contrat à durée indéterminée**.

# Revalorisation des Secrétaires de mairie

[LOI n° 2023-1380 du 30 décembre 2023  
visant à revaloriser le métier de  
secrétaire de mairie](#)

## A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2028

- Le maire doit nommer en tant que secrétaire général de mairie :
  - Dans les **communes < 2 000 habitants** : un agent de **catégorie B**.
  - Dans les **communes ≥ 2 000 habitants** : un agent de **catégorie A** (sauf s'il nomme un agent pour occuper les fonctions de DGS)
- Les **fonctionnaires de catégorie C relevant des grades d'avancement** (adjoints administratifs principaux) seront éligibles à un dispositif de **promotion dérogatoire**, sans limite du nombre de postes ouverts à la promotion, après **examen professionnel sanctionnant une formation qualifiante**. Les agents promus par ce biais ne pourront être nommés que pour exercer des fonctions de secrétaire général de mairie, pour **une durée minimale** (décret d'application en attente).

## Dispositions transitoires, jusqu'au 31 décembre 2027

- À partir de mai 2024, les secrétaires de mairie de catégorie C relevant des grades d'avancement (adjoints administratifs principaux) pourront bénéficier d'une **promotion interne** en catégorie B, sans limite du nombre de postes ouverts à la promotion (décret d'application en attente).

# Revalorisation des Secrétaires de mairie

[LOI n° 2023-1380 du 30 décembre 2023  
visant à revaloriser le métier de  
secrétaire de mairie](#)

## Formations

- Les agents qui occupent un emploi de secrétaire général de mairie recevront, dans l'année suivant leur prise de poste, **une formation adaptée aux besoins de la collectivité concernée.**
- Un rapport évaluant les formations supérieures préparant au métier de secrétaire de mairie présenté par le parlement au gouvernement examinera également la pertinence de la création, au niveau national, d'une **filière diplômante préparant au métier de secrétaire général de mairie.**

## Avantage spécifique d'ancienneté pour l'avancement d'échelon

- Les agents exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie bénéficient d'un **avantage spécifique d'ancienneté pour le calcul de l'ancienneté requise au titre de l'avancement d'échelon.**

## Rôle des centres de gestion

- Une **mission d'animation du réseau des secrétaires généraux de mairie** est confiée aux centres de gestion dans leur ressort territorial

## *Pas d'appréciation erronée*

- Dans le cadre d'une demande de révision d'un CREP, lorsque l'autorité territoriale prend une décision contraire à l'avis ou à la proposition émis par la CAP, **aucune disposition n'impose que l'information de cette dernière, puis celle du fonctionnaire évalué, soient faites dans un délai** sous peine d'illégalité du compte-rendu d'entretien professionnel.
- Par ailleurs, dès lors que l'autorité territoriale souhaite changer les pratiques relatives à l'entretien professionnel au sein de la collectivité, en mettant l'accent sur la sincérité des évaluations, **la seule circonstance que plusieurs items aient fait l'objet simultanément d'une évaluation en recul, ne démontre pas que l'appréciation de l'agent serait erronée**, en l'absence d'un droit au maintien du niveau des appréciations précédentes.
- Enfin, si les métiers de la **catégorie hiérarchique C** de la fonction publique correspondent à des fonctions d'exécution, cette circonstance n'est **pas incompatible avec la possibilité pour ces agents de devenir force de proposition et d'initiatives** au sein du service. Ainsi, un adjoint administratif principal de deuxième classe n'est pas fondé à soutenir qu'il ne pouvait être soumis à un tel objectif

# Tableau d'avancement

## *Pas d'avancement alphabétique!*

- Un agent est fondé à demander l'annulation des décisions portant nomination prise sur la base d'un tableau d'avancement présentant la liste des candidats par ordre alphabétique qui méconnaît les dispositions légales qui subordonnent la promotion des agents au **seul critère du mérite et de la valeur professionnelle**.

# Lignes directrices de gestion : non respect par le maire

[TA de Strasbourg](#)  
[26/09/2023](#)  
[2107832](#)

## *C'est moi que j'décide !*

- Le maire a méconnu les lignes directrices de gestion arrêtées par la commune et a ainsi commis une **erreur de droit en ne respectant pas la date de nomination précisée dans ces lignes directrices de gestion** (« nominations des agents au 1er juillet chaque année »)

# En bref...

- **Filière police**
  - [Décret n° 2023-927 du 7 octobre 2023 relatif à l'avancement de grade dans les cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale et le corps des chefs de service de police municipale de Paris et aux règles de classement de certains fonctionnaires de la catégorie C de la fonction publique territoriale](#)



**Vos questions**

**Nos réponses**

3

## Congés et absence



entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024

# Compte épargne temps : revalorisation

[Arrêté du 24 novembre 2023 fixant les montants des jours indemnisés dans le cadre du compte épargne-temps \(CET\)](#)

- Revalorise les montants forfaitaires d'indemnisation des jours épargnés sur le CET :
  - **catégorie C : 83 €** bruts pour un jour (au lieu de 75)
  - **catégorie B : 100 €** bruts pour un jour (au lieu de 90)
  - **catégorie A : 150 €** bruts pour un jour (au lieu de 135)



La monétisation des jours inscrits sur le CET n'est possible que lorsque la collectivité a pris une délibération autorisant l'indemnisation. Ces montants s'appliquent pour les jours indemnisés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 sans que les collectivités aient à délibérer.

entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024

# Compte épargne temps : déplafonnement

[Décret n° 2024-15 du 9 janvier 2024 portant modification du compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale](#)  
[Arrêté du 9 janvier 2024 pris pour l'application de l'article 7-1 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale](#)

- Le plafond global de jours pouvant être maintenus sur un CET au terme de l'année 2024 est fixé à :
  - **70 jours**
  - et pour l'agent dont le nombre de jours épargnés au terme de l'année 2023 excède soixante jours, au nombre de jours épargnés augmenté de dix jours.
- Les années suivantes, les jours ainsi épargnés excédant le plafond de 60 jours peuvent être maintenus sur le CET ou être consommés selon les modalités traditionnelles



Ce déplafonnement est lié au surcroît d'activité estivale attendu en France avec l'accueil des JO.

Un déplafonnement du CET avait déjà eu lieu lors du COVID.

# Jour de carence

- Supprime le délai de carence pour les femmes ayant subi une interruption médicale de grossesse.
- Cette disposition est applicable aux arrêts de travail prescrits à compter d'une date prévue par décret en attente de publication, et au plus tard du 1er juillet 2024.

## *Temps partiel oui, allègement horaire non!*

- L'administration peut refuser de faire droit à la demande d'un agent en situation de handicap sollicitant un **allègement d'horaire**, dès lors que l'intéressé **ne démontre pas que cet allègement représenterait la seule réponse appropriée à ses difficultés professionnelles** (l'agent pouvait bénéficier d'un temps partiel de droit au titre de son handicap)

# Période de préparation au reclassement

[TA de Versailles](#)  
[22/09/2023](#)  
[2105638](#)

## *Une inaptitude définitive à travailler ne permet pas d'être reclassé*

- Le comité médical ayant estimé qu'un agent présentait une « **inaptitude définitive à travailler** au titre de la pathologie ayant justifié un CLD », son état de santé à la date de la décision attaquée lui interdisait toute activité et **ne lui permettait donc pas de bénéficier d'une période de préparation au reclassement.**

## *Prise en compte des postes vacants ou supprimés dans le cadre d'un reclassement*

- Une collectivité ne peut être regardée comme ayant pris toutes les mesures appropriées pour reclasser un agent dès lors :
  - qu'il ressort des tableaux des effectifs du personnel, que **plusieurs postes n'étaient pas pourvus**, notamment plusieurs emplois, dont il ne ressort pas des pièces du dossier qu'ils ne pouvaient être proposés à l'agent ;
  - et que **des postes ont été supprimés** " suite à des avancements de grade " et au motif qu'" ils ne sont plus d'actualité aujourd'hui ", dont rien ne démontre qu'au moins l'un de ces postes n'aurait pu être conservé ou proposé à l'agent avant sa suppression.

## *Ce qui est provisoire ne dure pas!*

- Un placement en **CITIS provisoire** ne vaut pas reconnaissance d'imputabilité, et **peut être retiré** si, au terme de l'instruction de la demande de l'agent, cette imputabilité n'est pas reconnue.

# Accident : fait personnel

## *Boire ou conduire : conséquences sur un accident*

- Après avoir participé à un repas de service au cours duquel ont été consommées des boissons alcoolisées, l'intéressé, regagnant son domicile au moyen d'un scooter de service, a perdu le contrôle de son véhicule. Son taux d'alcool dans le sang au moment de cet accident a été estimé à un taux supérieur au taux maximal autorisé pour la conduite de véhicules.
- **Le choix délibéré de l'agent de conduire sous imprégnation alcoolique est constitutif d'un fait personnel rendant l'accident détachable du service.**
- Est à cet égard sans incidence la circonstance que l'alcool ait été consommé à l'occasion d'un événement festif organisé pendant le temps de travail. Quand bien même l'accident s'est produit sur le parcours habituel et pendant la durée normale du trajet entre le lieu de travail de l'intéressé et sa résidence, cet accident ne peut être regardé comme imputable au service.

# Accident : fait personnel

## *Exonération de la responsabilité de l'employeur si faute de la victime*

- Agent victime d'un accident de circulation mortel en sortant de son travail
- **Faute de l'employeur** en ne prohibant pas la présence de punch au cours d'un repas de service organisé sur la pause méridienne, même avec l'autorisation et la présence du responsable hiérarchique
- **MAIS** : exonération de responsabilité car faute de la victime du fait
  - 1 : d'une consommation excessive d'alcool au cours du repas
  - 2 : de l'imprudence de rentrer chez lui en scooter dans ces circonstances

# Accident : fait personnel

## *C'est pas moi qui ai commencé, c'est l'autre !*

- Un agent a subi une agression physique de la part d'un collègue, sur le lieu, pendant le temps et avec les moyens du service → il sollicite reconnaissance imputabilité de l'accident
- **MAIS.....**
- Il a lui-même frappé et blessé le collègue dans des proportions excédant celles dont il se plaint, et il est d'ailleurs à l'origine de ces échanges de coups
- Il avait déjà été sanctionné pour des faits identiques



→ l'administration pouvait donc refuser de reconnaître l'imputabilité au service de l'accident, en raison d'une faute personnelle de l'agent, détachable du service

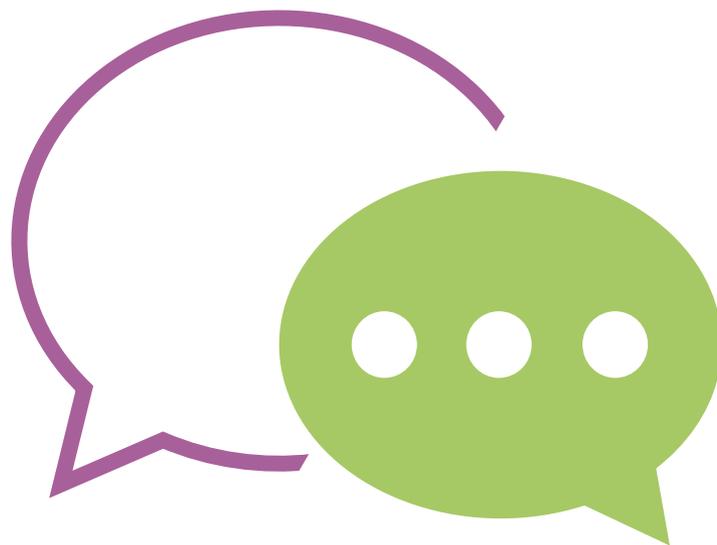
# Accident lors du temps de pause

## *Attention, ça va couper!...*

- Le temps de pause n'est comptabilisé comme du temps de travail effectif que pour autant que l'agent a l'obligation, à raison de fonctions spécifiques, d'être joint à tout moment afin d'intervenir immédiatement pour assurer son service et ne peut dès lors, pendant cette période, vaquer librement à ses occupations personnelles.
- Ainsi, un agent en télétravail, victime d'un accident à son domicile durant sa pause déjeuner à 12h05, **ne peut pas être regardé comme ayant été victime d'un accident de service durant son temps de travail**, dès lors que l'intéressé a déclaré à l'administration une plage de travail de 7h45 à 11h55 le jour de l'accident, et qu'il n'allègue pas avoir exercé des fonctions spécifiques nécessitant qu'il puisse être joint à tout moment afin d'intervenir immédiatement pour assurer son service.

## *Épuisement professionnel : les syndicats sont aussi concernés*

- L'administration **ne peut contester la reconnaissance de l'épuisement professionnel** d'un agent comme maladie contractée en service, en retenant que cette imputabilité ne peut être vérifiée en raison de ses activités syndicales, dès lors que l'intéressé, entièrement déchargé de service, est réputé être en **position d'activité**.
- Par ailleurs, la circonstance que l'agent aurait volontairement accepté une surcharge de travail en lien avec son mandat syndical, à l'origine de son syndrome, ne saurait constituer une circonstance particulière de nature à détacher la survenance de la maladie du service.



**Vos questions**

**Nos réponses**



4

# Droits, obligations et déontologie



# Guide laïcité

- Tout en rappelant les fondements et les composantes du principe de laïcité, ce guide répond, à travers de nombreux cas concrets, aux interrogations des agents publics, et plus particulièrement des managers et des services en charge des ressources humaines, confrontés au quotidien à une diversité de situations, parfois complexes.

# Cumul : absence de déclaration

## *Retraite d'office pour un cumulard!*

- L'exercice d'une **activité accessoire qui n'a jamais été déclarée** et pour laquelle l'agent n'a jamais sollicité d'autorisation de cumul, est constitutif d'une faute qui justifie la mise en **retraite d'office** de l'intéressé dès lors que, en dépit des **mises en garde de sa hiérarchie**, l'intéressé s'est abstenu de veiller à **prévenir les situations de conflit d'intérêts** dans lesquelles il pouvait se trouver au regard de cette activité.

# Cumul : absence d'autorisation

## *Arrêt de travail et exercice d'une activité lucrative*

- L'exercice d'une **activité lucrative sans autorisation de l'employeur**, et pour partie, **dans le cadre d'arrêts de travail imputables au service**, constitue une faute disciplinaire au regard notamment de l'obligation qui incombe au fonctionnaire d'obtenir une autorisation de l'autorité hiérarchique préalablement à l'exercice d'une activité accessoire.
- En l'espèce, compte tenu de la gravité de la faute commise par un fonctionnaire exerçant ses fonctions à temps partiel (conclusion de 6 CDD avec un EHPAD sur une période de 8 mois, sans autorisation et durant une période de congé pour maladie), qui a été commise un an seulement après des faits pour lesquels une sanction du troisième groupe lui avait été infligée, l'administration a pu prononcer sa **révocation**.

# Cumul : reversement des sommes

- En l'absence de demande d'autorisation de cumul d'activité transmise à l'employeur, l'agent ne saurait reprocher à son employeur d'avoir commis une faute, de nature à le décharger de l'obligation de **reverser les sommes indûment perçues**, en ne lui demandant pas des informations complémentaires sur ce cumul d'activités.
- Les arguments de l'agent selon lesquels l'activité qu'il a irrégulièrement exercée constituait une activité d'intérêt général auprès d'une personne publique et qu'il n'a commis aucune faute dans l'exercice de cette activité non autorisée ne sont pas de nature à tempérer le montant des sommes à reverser dès lors que le principe du reversement des rémunérations indûment perçues à cette occasion ne constitue pas un régime de responsabilité pour faute.

# Cumul : correspondant de presse

## *Le correspondant de presse n'est pas un artiste!*

- La mission de collecte et de transmission de l'information exercée par un correspondant local de presse **ne constitue pas une œuvre de l'esprit** s'exerçant librement par l'agent public, en l'absence de toute analyse ou traitement personnels de l'information répondant à la condition d'originalité propre aux œuvres de l'esprit.
- Dès lors, l'agent qui assure cette mission dénuée de toute originalité sans présenter une demande d'autorisation à son employeur exerce une activité prohibée et peut être amené à **reverser les sommes** perçues au titre de cette activité interdite.

# Discipline : faits commis avant le recrutement

## *Cumulard !*

- Est proportionnée la sanction de **révocation** prononcée à l'encontre d'un agent public qui a fait l'objet de **nombreuses condamnations** entre 1999 et 2017 donnant lieu à treize peines d'emprisonnement allant d'un mois à deux ans (vols, vols avec violence, usurpation de plaque d'immatriculation, dégradations d'un bien en réunion, délit de fuite, conduites sous l'emprise d'un état alcoolique dont en récidive, mise en danger d'autrui, circulation d'un véhicule à moteur sans assurance, rébellion, obtention frauduleuse d'un document administratif, conduite d'un véhicule à moteur malgré une annulation judiciaire, et refus d'obtempérer).
- La **gravité**, la **répétition** et le **caractère relativement récent des faits** reprochés sont incompatibles avec les **obligations de dignité et de probité** qui s'imposent à un agent public, alors même que ces faits ont été commis avant que l'intéressé ne soit agent public et qu'il dispose de bons états de services et qu'aucune publicité de nature à porter atteinte à l'image de la collectivité n'aurait été donnée à ces affaires.

# Discipline : mécontentement professionnelle

CAA de MARSEILLE,  
22/09/2023  
22MA01598

## *Mécontentement et divergences d'opinions : pas de faute*

- Les pièces du dossier ne révèlent que des faits qui, pris isolément ou même ensemble, n'illustrent au mieux qu'une éventuelle **mécontentement professionnelle** entre l'agent et sa supérieure hiérarchique, laquelle ne peut être regardée comme fautive dès lors que l'agent s'en est tenu à **exprimer des opinions certes parfois contraires à celles de sa supérieure hiérarchique mais sans porter atteinte au respect qu'il lui devait et à son devoir d'obéissance.**
- Ainsi les faits reprochés à l'agent qui sont soit non établis, soit non fautifs **ne peuvent justifier qu'une sanction disciplinaire** soit prise à son encontre.

## *Mélange de casquettes*

- Sont constitutifs de **manquements d'un agent à ses obligations découlant de son statut** et par suite de fautes de nature à justifier un **blâme** :
  - l'utilisation illicite par l'agent de la machine à affranchir appartenant à la commune afin d'adresser à ses propres administrés le bulletin municipal de la commune dont il est maire,
  - l'envoi par l'intéressé de courriers d'ordre personnel pendant son temps de travail,
  - les propos tenus à l'égard du maire lors d'un entretien
  - le défaut d'accomplissement en temps utile ou de façon satisfaisante de diverses tâches qui lui avaient été confiées.
- Si l'agent fait valoir que la sanction en litige comme d'ailleurs l'évolution défavorable de son évaluation professionnelle, sont en réalité motivées par l'exercice de son mandat d'élu dans une commune voisine, il n'établit pas, par ces seules affirmations, le détournement de pouvoir qu'il allègue.

## *On ne peut pas tout se permettre !*

- Justifient une **révocation** les faits pour un directeur d'une régie de l'eau potable :
  - D'exercer un management autoritaire en se montrant «cassant, directif et colérique» vis-à-vis des personnes placées sous son autorité, ainsi qu'en mettant en place un système arbitraire de «punition-récompense» vis-à-vis de ces derniers en marge des règles statutaires applicables (manquement à ses **obligations d'assurer ses fonctions avec conscience, professionnalisme, respect et correction**)
  - d'accepter des invitations en place «VIP» avec apéritif d'accueil, cocktail dînatoire, place de stationnement réservée pour assister à un match de rugby ainsi que d'obtenir des avantages personnels de la part de prestataires privés jetant un doute sur l'objectivité des choix que la régie de l'eau, dont il est le directeur, a été amenée à effectuer lors de la désignation de ses fournisseurs (manquement à ses **obligations de probité, de désintéressement et d'intégrité**).

# Discipline

- Est justifiée la sanction d'**exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 2 ans** infligée à un chef de cuisine qui :
  - consomme de manière récurrente de l'alcool sur son lieu de travail et durant ses heures de service au point de se trouver fréquemment en état d'ébriété, et qu'il se livre, certes plus occasionnellement, à la consommation de cannabis,
  - tient des propos et adopte des attitudes et de gestes à connotation sexuelle, ainsi qu'un comportement agressif, parfois qualifié de " tyrannique ", envers plusieurs agents et plus spécifiquement à l'égard du personnel féminin qui avait repoussé ses avances,
  - manifeste à l'égard de certaines élèves un intérêt particulier, leur demandant leurs coordonnées téléphoniques ou l'accès à leur compte sur les réseaux sociaux, ou sollicitant qu'elles lui "fassent une bise",
  - encourage l'un de ses agents dans le cadre d'une agression sexuelle commise à l'encontre d'une collègue,
  - organise à son avantage les horaires de travail, au détriment du bon fonctionnement du service, en commençant systématiquement sa journée en fin de matinée, pour enchaîner en soirée sur le service d'internat, caractérisé notamment par un nombre de couverts très inférieur à celui du déjeuner.

# Discipline : propos suggestifs à caractère sexuel

- Est constitutif d'un manquement à l'obligation d'exemplarité et de moralité de nature à justifier une sanction disciplinaire, le fait pour un agent, alors qu'il était dans un véhicule de service avec l'une de ses collègues, d'avoir eu un comportement déplacé envers celle-ci en lui tenant des **propos suggestifs à caractère sexuel, de manière insistant malgré le refus qui lui a été opposé par sa collègue et le malaise ressenti par cette dernière**, et alors même que l'intéressé fait valoir qu'il n'y a aucune intimidation, geste déplacé de sa part ou même parole humiliante à l'égard de sa collègue.
- En dépit de l'ancienneté professionnelle du requérant, de ses bons états de service, et alors même qu'il n'a pas fait l'objet antérieurement de sanction disciplinaire, eu égard à la gravité de la faute commise, le maire n'a pas pris une sanction disproportionnée en prononçant un **blâme**.

# Discipline : contacts physiques non consentis

## *Jeux de mains, jeux de vilains*

- Le comportement d'un fonctionnaire consistant notamment, sur une période de deux ans, en des **compliments inadaptés et des contacts physiques non consentis** à l'encontre de plusieurs jeunes femmes placées dans une situation de vulnérabilité professionnelle du fait de leur jeune âge, de leur arrivée récente dans le service et de leur statut de stagiaire ou de vacataire, et sur lesquelles l'intéressé avait un ascendant du fait de son ancienneté, est constitutif d'une faute de nature à justifier sa **révocation**.

# Discipline : voyeurisme

## *Caméra et dentelles*

- Si le juge administratif a convenu que la captation d'images par un fonctionnaire de sous-vêtements féminins, sans autorisation de la personne filmée, durant ses heures de service, pour lesquels il a été condamné pénalement, revêtait un caractère fautif, il a estimé que la sanction de révocation infligée était **disproportionnée**, compte tenu de la manière de servir de l'agent, des **appréciations favorables** dont il a pu faire l'objet au cours de sa carrière, des **témoignages** en sa faveur établis par certains de ses collègues, et de la circonstance que l'atteinte alléguée à la réputation de la commune résultant d'une perquisition dans ses locaux devait être considérée comme limitée, en l'absence notamment, de tout élément sur un retentissement de cet évènement dans la presse locale.

# Discipline

- L'état d'ébriété d'un agent en dehors de ses heures de services est sanctionnable dès lors que cet état est constaté dans les locaux du service.
- En l'espèce, l'agent a admis avoir consommé de l'alcool dans un local de son établissement, lors d'un pot de départ en retraite d'un collègue, au cours duquel aucune boisson alcoolisée n'était proposée. Quand bien même l'agent n'a pas eu de comportement inapproprié, il consommait régulièrement de l'alcool au travail depuis quatre ans, alors qu'en sa qualité de responsable d'équipe, il était régulièrement conduit à prendre le volant de véhicules de service ou à utiliser des équipements dangereux comme des transpalettes.
- La sanction d'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de six mois, dont trois avec sursis est justifiée.

## *C'est pas bien de fouiller dans le bureau du chef!*

- S'introduire sans autorisation préalable dans le bureau fermé à clé de son supérieur hiérarchique lors de la pause méridienne, et fouiller un tiroir sans motif valable, est une faute de nature à justifier le prononcé d'un avertissement.

# Discipline : violence à l'encontre d'un collègue

- Les actes de violence commis par un agent à l'encontre d'un collègue sur le lieu de travail et pendant les heures de service, constituent une grave méconnaissance de l'**obligation de dignité et de respect** s'imposant à tout agent public, et justifient que l'auteur des coups soit **suspendu** dans l'intérêt du service.
- A cet égard, peu important que l'intéressé ait lui-même déposé une plainte, qu'il ait bénéficié de quatre jours d'incapacité totale de travail, et que son collègue n'ait pas lui-même fait l'objet d'une telle mesure

# Discipline

- La participation d'un fonctionnaire de police à des échanges intervenus au moyen de la messagerie WhatsApp associant plusieurs fonctionnaires de police, gardiens de la paix et adjoints de sécurité et comportant de nombreux messages à caractère raciste et discriminatoire, échangés à l'occasion du service, et l'absence de réaction de l'intéressé aux messages violemment racistes, misogynes, antisémites et discriminatoires diffusés par ses collègues, sont des faits constitutifs d'un manquement à ses obligations statutaires et déontologiques et d'un manquement au devoir de contrôle des pairs, l'intéressé s'étant affranchi de son rôle d'encadrement des adjoints de sécurité.
- Eu égard à la gravité des manquements commis par l'intéressé, par nature incompatibles avec la qualité de fonctionnaire de police, même si les propos incriminés ont été tenus au sein d'un groupe de discussion composé de collègues, et si ces échanges sont intervenus, en partie, en dehors du service, alors même que l'agent pouvait se prévaloir de bons états de service, les faits reprochés justifient la sanction de la révocation

# Harcèlement moral

## *Vous pouvez répéter ?*

- Les agissements répétés sont constitutifs de harcèlement moral, et il ne peut être tenu compte du comportement de l'agent qui en a été victime pour atténuer les conséquences dommageables qui en ont résulté pour lui.
- Toutefois, si la commune est effectivement condamnée à lui verser une somme (3 000 euros) en réparation du préjudice moral subi, elle n'est pas condamnée au titre de la perte de chance de promotion interne que l'agent estime avoir subi. L'agent « ne l'établit pas alors que, par ailleurs, il résulte des explications de la commune que l'absence de nomination de l'intéressé dans le grade d'attaché est consécutive aux plaintes d'agents de son service. De surcroît, la nomination dans un grade ou cadre d'emploi supérieur ne constitue pas un droit pour l'agent ».

# Harcèlement

*Tard, mais ça passe crème....*

*Pis c'est la faute du CDG !*

- Alors que l'instruction d'une demande de reconnaissance de maladie professionnelle nécessite une expertise médicale et la consultation de la commission de réforme dont le secrétariat est assuré par le centre de gestion de la fonction publique territoriale, l'absence de décision de la commune ne constitue pas un agissement susceptible de faire présumer l'existence d'un harcèlement à l'endroit du requérant.

# Harcèlement

- La circonstance qu'un supérieur hiérarchique ait **refusé de laisser un agent organiser un moment de convivialité** dans le service pour lui permettre de célébrer un évènement professionnel, n'est pas, en elle-même, constitutive d'un acte de harcèlement moral, quand bien même ce supérieur aurait auparavant manifesté son inimitié envers l'intéressé.

# Harcèlement

- La circonstance qu'un supérieur hiérarchique ait demandé à un agent de **réaliser certaines tâches dans des délais contraints**, dont ce dernier n'a au demeurant pas sollicité le report, n'excède pas l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.
- Par ailleurs, la circonstance que ce supérieur hiérarchique, informé uniquement oralement par l'agent de ce qu'il avait posé des congés, ait **par erreur adressé à ce dernier, durant sa période de congés, un courriel sollicitant la réalisation urgente d'une tâche**, ne saurait caractériser un harcèlement moral, d'autant qu'il n'est ni établi ni soutenu qu'il aurait sollicité de manière répétée l'agent alors qu'il était en congés.

## *Sortir du placard : expert or not expert ?*

- Un agent fait valoir qu'en raison de sa placardisation il subit un préjudice psychologique pour lequel il a l'intention d'initier une action en réparation auprès de son employeur. Il demande au juge des référés de nommer un expert aux fins de constater qu'il est payé à ne rien faire de 8h00 du matin à 17h00 le soir du lundi au vendredi.
- Toutefois, une telle mission, tend à déterminer si les règles relatives à ses conditions d'emploi sont respectées. Elle porte ainsi sur la **qualification juridique de faits** et donc sur une question de droit, sur laquelle il n'appartient pas à un expert de se prononcer. Par suite, la demande n'entre pas dans l'office du juge de l'article R. 532-1 du code de justice administrative. Il résulte de tout ce qui précède que la requête de l'agent doit être rejetée.

# Détresse psychologique

- L'administration a commis une faute de nature à engager sa responsabilité à l'égard d'un agent en ne prenant pas la mesure de la situation de détresse psychologique dans laquelle il s'est trouvé, suite aux insultes et brimades de la part d'un collègue durant plusieurs années, estimant qu'il ne s'agissait que de simples querelles entre personnes

# Port de signes religieux sur le lieu de travail

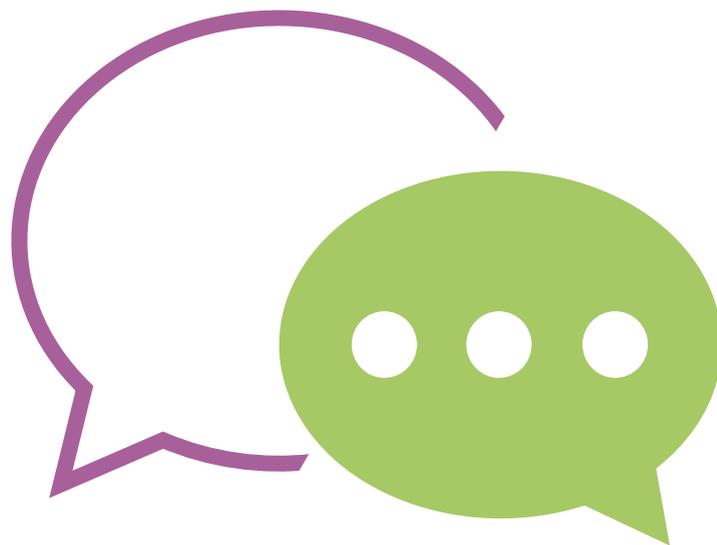
CJUE

28/11/2023

C-148/22

## *Alors, je peux ou j'peux pas?*

- La politique de stricte neutralité qu'une administration publique impose à ses travailleurs en vue d'instaurer en son sein un environnement administratif totalement neutre peut être considérée comme étant objectivement justifiée par un objectif légitime.
- Est tout aussi justifié le choix d'une autre administration publique en faveur d'une politique autorisant, de manière générale et indifférenciée, le port de signes visibles de convictions, notamment, philosophiques ou religieuses, y compris dans les contacts avec les usagers, ou une interdiction du port de tels signes limitée aux situations impliquant de tels contacts.
- En effet, chaque État membre, et toute entité infra-étatique dans le cadre de ses compétences, disposent d'une marge d'appréciation dans la conception de la neutralité du service public qu'ils entendent promouvoir sur le lieu de travail, en fonction du contexte propre qui est le leur. Cela étant, cet objectif doit être poursuivi de manière cohérente et systématique, et les mesures adoptées pour l'atteindre doivent se limiter au strict nécessaire. Il appartient aux juridictions nationales de vérifier le respect de ces exigences.



**Vos questions**

**Nos réponses**



Mobilité



## *Bouge de là ! Bou-bou-bou bouge de là !*

- Un fonctionnaire, ne peut utilement se prévaloir des dispositions et principes applicables aux agents contractuels pour soutenir que la décision prononçant sa mutation d'office dans l'intérêt du service lui imposerait une modification unilatérale substantielle de ses conditions de travail.
- Par ailleurs, il ne résulte d'aucune disposition législative ou réglementaire ni d'aucun principe que l'administration ait l'obligation de recueillir l'avis de l'intéressé avant son changement d'affectation, ou que cette dernière doive procéder à une enquête en vue de vérifier la véracité des faits qui sont reprochés à l'agent.

# Mutation d'office

- L'administration a pu procéder au déplacement du responsable de l'office d'un restaurant scolaire municipal qui a manifesté de la rancœur à l'égard de ses agentes, portant à leur encontre des accusations de «complot», après que sa hiérarchie ait été informée par ses dernières qu'il avait oublié un plat de riz dans un four, retrouvé un mois après en état de moisissure, quand bien même l'intéressé n'aurait pas manifesté sa volonté de changer d'affectation

# Mutation d'office

- La décision portant mutation d'office d'un responsable de service, prise à raison de ses manquements professionnels et du climat de tensions existant au sein du service mettant en cause son bon fonctionnement, n'est entachée d'aucune erreur de droit ou d'un détournement de pouvoir, alors même qu'elle a été décidée pour des motifs tenant au comportement de l'intéressé, qu'elle a porté atteinte à sa situation professionnelle dès lors qu'elle a effectivement entraîné une perte de responsabilité ainsi qu'une diminution sensible de sa rémunération, et que, pour très regrettable que soit cette circonstance, aucune fiche de poste ne lui a été délivrée.

# Fin de détachement et allocation chômage

Conseil d'État  
29/11/2023  
470421

- Lorsque le fonctionnaire à l'expiration de la période pendant laquelle il a été placé en détachement refuse un emploi correspondant à son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine, il est placé en position de disponibilité d'office et ne peut alors prétendre, au bénéfice de l'allocation d'assurance chômage dès lors qu'il ne peut être regardé comme ayant été involontairement privé d'emploi, à moins qu'il ne justifie son refus par un motif légitime.



6

Départ et fin de fonction



# Abandon de poste

## *Donnez-moi un poste, siouplè !*

- Lorsqu'un agent n'a pas reçu une affectation correspondant à son grade, il ne peut être regardé comme ayant, faute d'avoir rejoint son poste ou repris son service, rompu de son fait le lien avec le service et ne peut dès lors faire l'objet d'une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste. Il en résulte que l'absence d'affectation régulière d'un fonctionnaire fait obstacle à ce que puisse être légalement prononcée à son encontre une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste.

# Abandon de poste

*Tu veux ou tu veux pas ? Si tu veux pas, tant pis.....  
pour toi !*

- Le fait pour un agent contractuel, d'une part, de refuser, avant l'expiration de ce contrat, de signer un nouveau contrat prévoyant une autre affectation ou d'accepter un changement d'affectation s'apparentant à la modification d'un élément substantiel de son contrat en cours, et, d'autre part, de ne pas rejoindre cette nouvelle affectation, autorise le cas échéant l'engagement à son encontre d'une procédure de licenciement, dans les conditions prévues le décret n° 88-145 du 15 février 1988, mais non l'engagement d'une procédure de radiation des effectifs pour abandon de poste.

# Concubin et réversion d'une rente d'invalidité

[Conseil d'Etat](#)  
[28/11/2023](#)  
[n°467967](#)

- Le droit à la réversion de la rente d'invalidité dont le fonctionnaire décédé bénéficiait ou aurait pu bénéficier, est réservé au conjoint de celui-ci et non à son concubin, alors même que les règles du code de la sécurité sociale applicables aux salariés du secteur privé seraient plus favorables.

# Refus de titularisation

- Outre les insuffisances affectant ses compétences techniques et opérationnelles, l'insuffisance relationnelle d'un stagiaire, se manifestant par des incidents avec des collègues et notamment une agression verbale, peut fonder le refus de l'administration de procéder à sa titularisation

# Radiation des cadres

- Le fonctionnaire qui n'a plus effectivement occupé de poste depuis plus de 25 ans en raison de ses placements en position de disponibilité à sa demande, n'ayant justifié d'aucune raison d'ordre médical ou matériel faisant obstacle à une reprise de poste, rompt le lien avec le service, qui avait persisté malgré les disponibilités, de son propre fait, caractérisant ainsi une situation d'abandon de poste.
- Dans ces circonstances, les dispositions de l'article L.550-1 du CGFP, qui prévoient la radiation des cadres en cas de non-réintégration à l'issue d'une période de disponibilité, s'appliquent.

# Retraite d'office

- Les moyens exceptionnels exigés par le handicap d'un agent, dont la pathologie autistique réclame en outre un encadrement renforcé, pérenne et stable, peuvent justifier sa mise à la retraite d'office pour invalidité en raison de son inaptitude à l'exercice de toutes fonctions, alors même que la CDAPH a maintenu la reconnaissance de sa qualité de travailleur handicapé en l'orientant vers le milieu ordinaire de travail

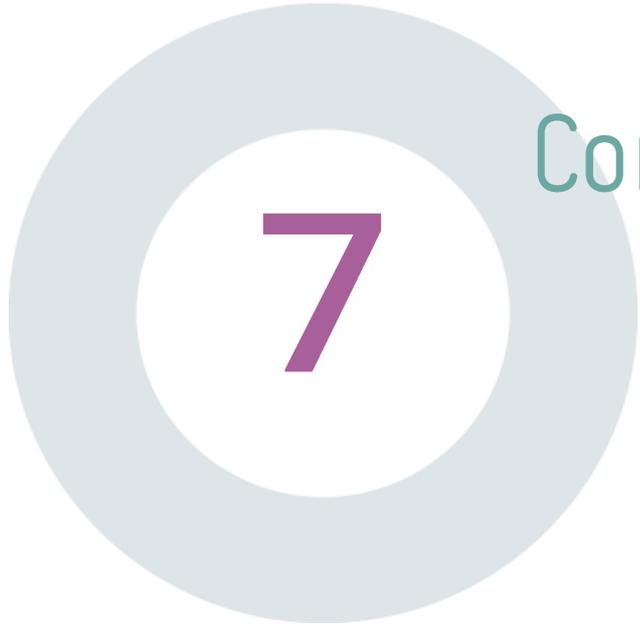
# Catégorie active

- Les fonctionnaires occupant un emploi classé dans la catégorie active en bénéficient lorsqu'ils sont mis à disposition, sans qu'il y ait lieu de rechercher s'ils exercent des fonctions analogues, par leur nature ou les sujétions qu'elles emportent, à celles qu'ils exerçaient lorsqu'ils occupaient un emploi classé dans la catégorie active.
- En l'espèce, la CNRACL a commis une erreur de droit en refusant de prendre en compte en catégorie active, pour le décompte de ses droits à pension, les trois années de mise à disposition d'un médecin sapeur-pompier professionnel auprès d'un SAMU



**Vos questions**

**Nos réponses**



# Contractuels



# Retrait d'une décision de recrutement

[CAA de NANCY](#)  
[16/11/2023](#)  
[20NC03776](#)

- En l'absence de disposition législative ou réglementaire en ce sens, un candidat à un emploi de contractuel ne peut être regardé comme ayant commis une fraude en ne faisant pas **état de son statut de fonctionnaire**.
- La décision portant renouvellement de son CDD pour une durée de trois ans ne peut donc pas être retirée au-delà du délai de quatre mois prévu à l'article L. 242-1 du code des relations entre le public et l'administration.

# Transformation en CDI

- Les 6 années de service, permettant de prétendre à l'octroi d'un contrat de travail à durée indéterminée, doivent avoir été effectuées dans le cadre de contrats signés en application des articles 3 à 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, lesquels sont des contrats de droit public dès lors qu'ils permettent de pourvoir des emplois dans des services publics administratifs.
- Dans ces conditions, **les 3 années de services accomplis par un agent en contrat emploi d'avenir ne peuvent être comptabilisées pour apprécier la condition légale tenant aux 6 années de service à effectuer avant de bénéficier d'un contrat à durée indéterminée.**

# Transformation en CDI

- Un agent a exercé ses fonctions durant plus de 10 ans en qualité de prestataire pour la même collectivité, était placé sous l'autorité directe du maire et disposait d'un bureau personnel à l'hôtel de ville et travaillait avec les moyens de cette commune, assurant sa représentation au sein de plusieurs commissions administratives et instances consultatives. Il a au demeurant continué à exercer les mêmes fonctions dans les mêmes conditions lorsqu'il est devenu agent de la collectivité sous CDD, ses frais professionnels ayant toujours été directement pris en charge par la commune.
- Par suite, la collectivité était l'employeur de l'intéressé lorsqu'il exerçait sous statut de prestataire : en s'abstenant de lui proposer la transformation de son contrat en CDI pour ce motif, la collectivité a commis une faute de nature à engager sa responsabilité.

# Indemnité de fin de contrat

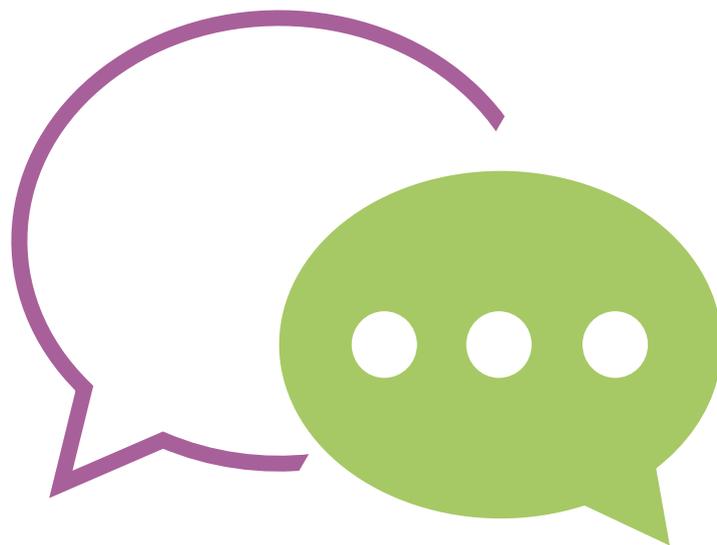
- En prévoyant dans le contrat d'un agent l'exclusion de l'indemnité de fin de contrat « en cas de refus de renouvellement du contrat », ce que ne prévoit aucun texte, l'employeur a méconnu les dispositions relatives à l'indemnité de fin de contrat

# Refus de renouvellement de contrat

[CAA de TOULOUSE](#)  
[28/11/2023](#)  
[21TL03783](#)

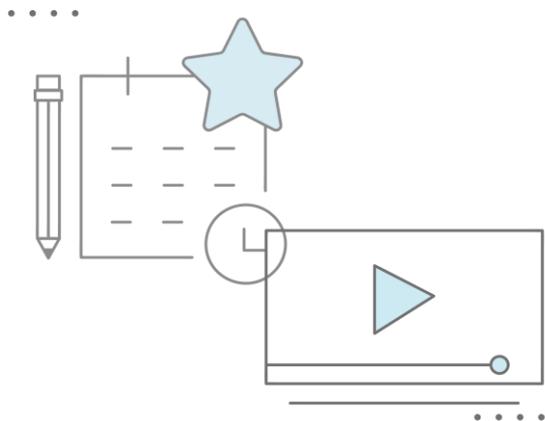
## *Le contrat d'un lanceur d'alerte peut ne pas être renouvelé*

- La décision par laquelle une autorité territoriale a décidé de ne pas procéder au renouvellement du contrat d'un agent financé à 80% par une aide de l'Agence de l'Eau en vue de gérer le transfert des compétences eau et assainissement des communes vers la communauté de communes, lequel transfert n'a finalement pas eu lieu, est justifiée par un motif tiré de l'intérêt du service.
- La décision est dépourvu de lien de causalité direct avec l'alerte que l'agent a lancée



**Vos questions**

**Nos réponses**



le 8 FÉVRIER

Suivez notre webinar dédié à

L'APPRENTISSAGE,  
MODE D'EMPLOI

RETROUVEZ [TOUS NOS WEBINAIRES](#)

Le centre de gestion,  
votre partenaire RH

