

VEILLE JURIDIQUE DU CDG DE L'HERAULT

Le décryptage de l'actualité juridique et statutaire.

NUMERO 38

1 – REPONSE MINISTERIELLE – Reconnaissance des avancements de grades et échelons des agents de la fonction publique détachés

Lien : [Réponse à la question n°08893 en date du 14 mars 2024](#)

Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son corps ou cadre d'emplois. Il est régi par le principe de la double carrière, qui permet au fonctionnaire détaché :

- ⦿ d'une part de continuer à évoluer dans son corps ou cadre d'emplois d'origine et donc de bénéficier des droits à l'avancement dans ce dernier, en application de l'article L.513-1 du code général de la fonction publique ;
- ⦿ d'autre part, de bénéficier des mêmes droits à l'avancement que les membres du corps ou cadre d'emplois dans lequel il est détaché, sauf disposition contraire prévue par le statut particulier de celui-ci, en application de l'article L.513-9 du même code.

De plus, en application de l'article L. 513-10, l'administration doit tenir compte, dans le corps ou le cadre d'emplois de détachement du fonctionnaire, sous réserve qu'ils lui soient plus favorables, du grade et de l'échelon qu'il a atteints ou auxquels il peut prétendre dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, à la suite de sa réussite à un concours ou à un examen professionnel ou de son inscription sur un tableau d'avancement au titre de la promotion au choix. La pleine jouissance de ce droit ne peut être garantie pour le fonctionnaire détaché que sous réserve d'une prise en compte immédiate, c'est-à-dire sans délai et sans attendre le renouvellement du détachement ou l'intégration, de l'avancement obtenu dans son corps ou cadre d'emplois d'origine.

Par parallélisme, en application de l'article L.513-11, lorsque le fonctionnaire est réintégré dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, l'administration doit tenir compte du grade et de l'échelon atteints dans le corps ou cadre d'emplois de détachement s'ils lui sont plus favorables. Les administrations sont bien informées de ces règles de prise en compte de l'avancement pour les agents en détachement, mais il est également possible pour les agents, si des situations problématiques persistent, d'effectuer un recours gracieux auprès de l'administration dans les deux mois suivant le refus de leur demande, ou un recours contentieux auprès du juge administratif également dans un délai de deux mois.

2 – REPONSE MINISTERIELLE– Pas de préavis de grève pour les agents des communes de – 10 000 habitants

Lien : [Réponse à la question n°13452 en date du 19 mars 2024](#)

Le droit de grève est un principe à valeur constitutionnelle (alinéa 7 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946). Cependant, ce principe doit être concilié avec le principe de continuité du service public, principe également à valeur constitutionnelle. La Constitution renvoie ainsi à la loi pour encadrer ce droit de grève.

A ce titre, l'article L.114-1 du CGFP prévoit que les agents publics exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent : les articles L.2512-41 à L.2512-5 du Code du travail.

Si la cessation concertée du travail doit ainsi être précédée d'un préavis de grève émanant d'une organisation syndicale représentative au niveau national, cette règle ne s'applique pas aux agents des communes de moins de 10 000 habitants (article du CGFP susmentionné). En l'absence de disposition particulière qui réglementant l'exercice du droit de grève au-dessous de 10 000 habitants, ces agents ne sont tenus au respect d'aucune des dispositions du Code du travail.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, qui a introduit par son article 56 la possibilité de fixer, par accord négocié, les conditions permettant de garantir la continuité de certains services (dont l'accueil périscolaire) et les conditions d'organisation en cas de grève, ne trouve pas non plus à s'appliquer à ces communes. En outre, aucun service minimum d'accueil des élèves des écoles maternelles et élémentaires pendant le temps périscolaire n'est prévu par la réglementation, et ce en dehors de toute condition de seuil démographique.

Toutefois, le Conseil d'État considère que l'absence de réglementation ne peut avoir pour conséquence d'exclure les limitations apportées à l'exercice du droit de grève pour en éviter un usage abusif ou contraire à l'ordre public (CE, Ass., 7 juillet 1950, n° 01645, Dehaene). L'autorité territoriale peut ainsi prendre les mesures pour assurer le bon fonctionnement des services publics essentiels, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, les collectivités de moins de 10 000 habitants étant tenues par les principes imposant le fonctionnement et la continuité des services publics, tout comme les collectivités de plus de 10 000 habitants (QE AN n° 31372, 10ème législature, JO du 25/12/1995, p. 5484 ; CE, 9 juillet 1965, n° 58778 et 58779, Pouzenc).

Il revient donc en premier lieu à l'autorité territoriale, avant de restreindre l'exercice du droit de grève, de rechercher par tout autre moyen si des agents non-grévistes peuvent être mobilisés pour assurer la continuité des services publics (CE, 18 janvier 1980, n° 07636, Syndicat CFDT des postes et télécommunications du Haut-Rhin). En second lieu, l'autorité peut mettre en œuvre des mesures de restriction du droit de grève en s'inspirant du Code du travail, sous le contrôle du juge administratif, qui appréciera le caractère essentiel du service public en cause ou l'atteinte à l'ordre, à la sécurité ou à la salubrité publics.

3 – JURISPRUDENCE – Conséquence du traitement différencié à l'égard d'une agente au retour de son congé maternité et de son congé parental

Lien : [Cour administrative d'appel de Paris, 14 février 2024, n°22PA03916](#)

Faits : Mme A, attachée territoriale, a été recrutée pour exercer les fonctions de directrice de la petite enfance. Elle a été placée en congé maternité puis en congé parental. Or, pendant son congé, le conseil municipal a procédé à une modification du tableau des effectifs : un emploi permanent à temps complet d'attaché principal territorial issu de la filière administrative a été supprimé ; un emploi permanent d'attaché territorial rattaché à la direction de l'enseignement et de l'enfance a été créé.

L'agente a ensuite demandé à ce qu'il soit mis fin à son congé parental en vue de réintégrer les services de la commune. Lorsque celle-ci reprend effectivement ses fonctions, elle est alors affectée au poste de responsable du service des achats, relevant de la direction de la commande publique de la commune. Quelques mois plus tard, une DVE est publiée sur l'emploi qu'elle occupe.

Elle porte donc plainte auprès du Procureur de la République contre personne non dénommée pour les chefs d'infraction de faux et usage de faux en écritures publiques, abus d'autorité et harcèlement moral. En parallèle, elle saisit la mairie par courrier d'une demande tendant au retrait de la décision non formalisée ayant conduit à son changement d'affectation et demande à bénéficier de la protection fonctionnelle. Elle effectue également une demande indemnitaire préalable en réparation des préjudices qu'elle estime avoir subi qui révéleraient l'existence d'une sanction déguisée ou d'une discrimination.

Après que sa plainte pénale soit classée sans suite, elle dépose une nouvelle plainte pénale pour les mêmes chefs d'accusation et saisit une nouvelle fois le maire de la commune d'une demande de protection fonctionnelle, rejetée une nouvelle fois.

Elle choisit donc de saisir le tribunal administratif de Melun qui fait droit à ses demandes. La commune relève appel du jugement.

Argumentation : A son retour de congé maternité et autres congés subséquents, l'agente a été affectée sur le poste de responsable du service achats. La commune n'a néanmoins pas été en mesure de justifier ni des missions effectivement attribuées, ni de l'activité de cette dernière en exécution de ses missions. Elle n'a par ailleurs pas fait l'objet d'évaluations annuelles et son dossier d'avancement soumis à la CAP pour le grade d'attaché hors classe s'est vu dépourvu de tout avis hiérarchique (à l'instar des autres dossiers présentés).

Les éléments produits par l'agente sont donc de nature à faire présumer une situation de discrimination en lien avec ses absences en dernier lieu au titre de congés maternité, et donc fondée sur le sexe. La protection fonctionnelle aurait donc également dû lui être accordée. En conséquence, l'appel formulé par la commune est rejeté.

Ce qu'il faut retenir : Le traitement différencié à l'égard d'une agente au retour de ses congés peuvent laisser présumer une situation de discrimination.

-4- ACTUALITE – Publication des dix plus hautes rémunérations au sein de la FPT au titre de l'année 2023

[L'instruction de la DGCL](#) en date du 18 mars 2024 rappelle que l'article L.716-1 du CGFP prévoit que les régions, départements, collectivités territoriales et EPIC à fiscalité propre de plus de 40 000 doivent publier chaque année, sur le site internet, la somme des 10 rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre. Cette publication doit être réalisée avant le 31 mai 2024 et préciser le nombre de femme et d'hommes figurant parmi ces 10 rémunérations les plus élevées.

-5- JURISPRUDENCE – Pas de sanction disciplinaire pour un agent admis à la retraite

Lien : [Conseil d'Etat, 27 février 2024, n°453669](#)

Faits : M.A professeur des universités et praticien hospitalier s'est vu faire l'objet d'une décision d'exclusion temporaire de ses fonctions universitaires et hospitalières par la juridiction disciplinaire compétente à l'égard des membres du personnel enseignant et hospitalier, pour une durée de 18 mois, et ce avec privation totale de sa rémunération.

Pour autant, ce dernier avait été admis à faire valoir ses droits à pension de retraite et avait été radié des cadres par un arrêté de la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche et du ministre de la santé et de la prévention.

Argumentation : M.A ne pouvait pas être renvoyé devant la juridiction disciplinaire susmentionnée puisqu'il n'avait plus la qualité d'agent titulaire. Cette instance n'était donc plus susceptible de prononcer de **sanction à l'encontre de l'intéressé.**

Ce qu'il faut retenir : Un agent admis à la retraite ne peut pas faire l'objet d'une sanction disciplinaire.