

Promotion interne : il faut décontingenter les quotas en fixant leur définition par les collectivités ou les centres de gestion

La promotion interne permet à un agent public territorial d'accéder à un cadre d'emplois supérieur. Elle est toutefois contingentée par des quotas, dans des conditions définies par les statuts particuliers. Ces principes résultent de l'article L. 523-1 du code général de la fonction publique et de l'article 31 du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale.

Ainsi, aux termes des statuts particuliers, un fonctionnaire ne peut être promu, au titre d'une année, que si trois recrutements ont été opérés selon d'autres voies (concours, détachement, mutation ou intégration directe). Ces règles, même si elles sont associées à des clauses de sauvegarde qui permettent d'en atténuer la portée, peuvent être trop contraignantes, en particulier dans les collectivités et les cadres d'emplois comptant peu d'effectifs.

C'est la raison pour laquelle le Gouvernement a récemment mené une réforme de la promotion interne dans la fonction publique territoriale : en concertation avec les organisations syndicales et les employeurs territoriaux, le décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023 est ainsi venu assouplir les mécanismes de contingentement qui l'encadre (passage de la règle d'une promotion pour 3 recrutements externes à la règle d'un pour deux, intégration des contractuels dans l'assiette, et assouplissement des clauses de sauvegarde).

Le projet de loi pour l'efficacité de la fonction publique, qui sera présenté au second semestre 2024, et sur lequel la concertation avec les organisations syndicales et les employeurs publics a été initiée, pourra permettre d'aller plus loin encore dans l'assouplissement de ces règles de promotion.



Question n°11789 - Assemblée Nationale

Presentation de l'Assemblée nationale, du palais Bourbon, de ses membres (deputes), de son fonctionnement et de son actualite : agenda, travaux en cours (amendements, rapports, commissions, lois) ...

<https://questions.assemblee-nationale.fr/q16/16-11789QE.htm>

Refus de prolongation d'activité au-delà de la limite d'âge : une prolongation au-delà de la limite d'âge peut être refusée par un employeur sur le fondement d'une politique Ressources Humaines de rajeunissement des effectifs

L'article L. 556-1 du code général de la fonction publique (CGFP) confère à l'autorité compétente un large pouvoir d'appréciation de l'intérêt, pour le service, d'autoriser un fonctionnaire atteignant la limite d'âge à être maintenu en activité. Elle peut ainsi, notamment, se fonder sur l'objectif tendant à privilégier le recrutement de jeunes agents par rapport au maintien en activité des agents ayant atteint la limite d'âge. Ce motif, qui rend nécessaire la prise en compte de l'âge du fonctionnaire ayant demandé une prolongation d'activité, ne présente pas de caractère discriminatoire.

Un agent ne peut se fonder un contentieux sur le caractère insuffisant de la pension qui lui serait octroyée au regard de ses charges actuelles et de la décision de refus de prolongation d'activité. En effet, un agent ne peut ignorer le moment où il atteindrait la limite d'âge et les conséquences normalement attendues de celle-ci sur ses revenus.

Par ailleurs, le refus de prolongation d'activité ne caractérise pas une situation d'urgence au sens et pour l'application de l'article L. 521-1 du code de justice administrative (CJA).

Décision n° 489202 - Conseil d'État

Conseil d'État N° 489202 ECLI:FR:CECHR:2024:489202.20240411 Mentionné aux tables du recueil Lebon 7^{ème} - 2^{ème} chambres réunies M. Rémy Schwartz, président M. David Guillarme, rapporteur M. Ma...

<https://www.conseil-etat.fr/fr/arianeweb/CE/decision/2024-04-11/489202>

Harcèlement moral : le supérieur hiérarchique mis en cause ne peut se prononcer lui-même sur la demande de protection fonctionnelle

Il résulte du principe d'impartialité que le supérieur hiérarchique mis en cause à raison d'actes insusceptibles, à les supposer avérés, de se rattacher à l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, tels des agissements constitutifs de harcèlement moral, ne peut régulièrement, quand bien même il serait en principe l'autorité compétente pour prendre une telle décision, statuer sur la demande de protection fonctionnelle présentée pour ce motif par son subordonné.

Placé dans cette situation de conflits d'intérêts, il appartient au maire de désigner la personne chargée de le suppléer dans les conditions prévues par l'article 2 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique et l'article 5 du décret n° 2014-90 du 31 janvier 2014 pris pour son application, à laquelle il ne pourra, par dérogation aux règles de délégation prévues à l'article L. 2122-18 du code général des collectivités territoriales, adresser aucune instruction.

[CAA de PARIS, 4^{ème} chambre, 26/01/2024, 22PA04963](https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000049041149?init=true&page=1&query=)

<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000049041149?init=true&page=1&query=>

Extension du dispositif du mécénat de compétences à la fonction publique

La loi n° 2024-344 du 15 avril 2024 vise à soutenir l'engagement bénévole et à simplifier la vie associative. Ce texte étend notamment le dispositif du mécénat de compétences à la fonction publique. Elle ouvre la possibilité d'une mise à disposition des fonctionnaires hospitaliers auprès d'associations. Ce dispositif existait déjà pour les fonctionnaires d'Etat et des collectivités territoriales de plus de 3 500 habitants depuis la loi 3DS.

LOI n° 2024-344 du 15 avril 2024 visant à soutenir l'engagement bénévole et à simplifier la vie associative

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049418388>



POUR RECEVOIR NOTRE NEWSLETTER

VEUILLEZ SAISIR VOTRE ADRESSE MAIL SUR NOTRE SITE :

WWW.SAFPT.ORG



BULLETIN D'ADHESION

Je soussigné (e),
 Nom Prénom.....
 Adresse.....
 Grade.....
 Collectivité.....

Votre contact local

**Demande mon adhésion au
 SYNDICAT AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE
 TERRITORIALE (S.A.F.P.T)
 SAFPT NATIONAL : 1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est
 Adresse postale : BP 368 - 83085 Toulon Cedex 9**

à compter du.....

Je recevrai après paiement de ma cotisation une carte syndicale ainsi que le journal syndical édité par le S.A.F.P.T.

Date Signature

4 septembre 2024

T. CAMILIERI

Refus de renouvellement d'une mise à disposition

Il résulte notamment des règles générales applicables à la position de mise à disposition, régie par l'article 61 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, alors en vigueur, que l'autorité dont relève un fonctionnaire territorial ne peut pas renouveler sa mise à la disposition d'un service ou organisme qui ne demande pas ce renouvellement. En conséquence, la décision par laquelle le service ou l'organisme à la disposition duquel est mis le fonctionnaire décide de ne pas demander le renouvellement de sa mise à disposition doit être regardée comme faisant grief à ce fonctionnaire.

Si les fonctionnaires bénéficiant d'une mise à disposition n'ont aucun droit au renouvellement de celle-ci, il appartient à l'administration d'apprécier, dans chaque cas, si l'intérêt du service justifie ou non un tel renouvellement.

Dès lors qu'elles sont de nature à caractériser un intérêt du service justifiant le non renouvellement de la mise à disposition, la circonstance que des considérations relatives à la personne de l'agent soient par ailleurs susceptibles de justifier une sanction disciplinaire ne fait pas obstacle, par elle-même, à ce qu'une décision de non renouvellement de la mise à disposition soit légalement prise, pourvu que l'intéressé ait alors été mis à même de faire valoir ses observations.

Un agent dont la mise à disposition arrive à échéance n'a aucun droit au renouvellement de celle-ci. Dès lors, en l'absence de texte le prévoyant expressément, et alors même que la décision de ne pas renouveler cette mise à disposition serait fondée sur la manière de servir de l'agent et se trouverait ainsi prise en considération de sa personne, une telle décision n'est pas, sauf à revêtir le caractère d'une mesure disciplinaire, au nombre des mesures qui ne peuvent légalement intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de prendre connaissance de son dossier.

[CAA de NANTES, 3^{ème} chambre, 05/05/2023, 21NT02304](https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000047541732?init=true&page=1&query=21NT02304)

<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000047541732?init=true&page=1&query=21NT02304&sea>

L'envoi de messages privés, même racistes, via la messagerie professionnelle, n'est pas fautif

« Pour la Cour de cassation, un employeur ne peut pas licencier pour motif disciplinaire un salarié ayant envoyé des courriels au contenu raciste et xénophobe, via la messagerie professionnelle, dès lors qu'il s'agit de messages privés, non voués à être rendus publics. »

La Cour de cassation a rejeté le pourvoi de la caisse primaire d'assurance maladie du Tarn-et-Garonne, confirmant ainsi la décision de la cour d'appel de Toulouse. Les juges ont rappelé que le respect de l'intimité de la vie privée du salarié est protégé même sur le lieu de travail, sauf en cas de manquement à une obligation contractuelle.

Dans ce cas précis, les messages litigieux envoyés par la salariée dans un cadre privé n'ont pas justifié son licenciement, car ils relevaient de sa vie personnelle et n'avaient pas eu d'impact sur son travail.

[Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 6 mars 2024, 22-11.016, Publié au bulletin](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049261505?init=true&page=1&query=22-11.016&se)

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049261505?init=true&page=1&query=22-11.016&se>

Octroi de la protection fonctionnelle : précisions d'attribution

L'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et l'article L.113-1 du code de la sécurité intérieure (CSI) établissent à la charge de la collectivité publique et au profit des agents mentionnés à ce dernier article, lorsqu'ils ont été victimes d'attaques à l'occasion ou du fait de leurs fonctions, sans qu'une faute personnelle puisse leur être imputée, une obligation de protection à laquelle il ne peut être dérogé, sous le contrôle du juge, que pour des motifs d'intérêt général.

Cette obligation de protection a pour objet, non seulement de faire cesser les attaques auxquelles l'agent concerné est exposé, mais aussi de lui assurer une réparation adéquate des torts qu'il a subis, y compris ceux résultant d'une atteinte portée à ses biens.

Cette protection n'est due, cependant, que lorsque les agissements concernés visent l'agent concerné à raison de sa qualité d'agent public.

[Conseil d'État, 3^{ème} - 8^{ème} chambres réunies, 15/02/2024, 462435](https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000049154631?init=true&page=1&query=)

<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000049154631?init=true&page=1&query=>

Conseil de discipline : l'agent doit pouvoir assister à l'audition des témoins

Ni les articles 6, 7 et 8 du décret n° 89-677 du 18 septembre 1989, ni aucune autre disposition ou principe n'imposent à l'administration d'informer le fonctionnaire poursuivi, préalablement à la séance du conseil de discipline, de son intention de faire entendre des témoins ou de l'identité de ceux-ci. Il appartient au conseil de discipline de décider s'il y a lieu de procéder à l'audition de témoins. Il ne peut toutefois, sans méconnaître les droits de la défense et le caractère contradictoire de la procédure, entendre les témoins le jour même de la séance sans avoir mis en mesure le fonctionnaire poursuivi d'assister à leur audition. En l'absence du fonctionnaire, le conseil de discipline ne peut auditionner de témoin que si l'agent a été préalablement avisé de cette audition et a renoncé de lui-même à assister à la séance du conseil de discipline ou n'a justifié d'aucun motif légitime imposant le report de celle-ci.

[Conseil d'État, 3^{ème} - 8^{ème} chambres réunies, 08/03/2023, 463478](https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000047318554?init=true&page=1&query=4)

<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000047318554?init=true&page=1&query=4>

Conditions de communication aux agents publics des témoignages fondant les poursuites disciplinaires dont ils font l'objet

Lorsque le juge des référés a suspendu l'exécution d'une sanction en raison de son caractère disproportionné, l'autorité compétente peut, sans, le cas échéant, attendre qu'il soit statué sur le recours en annulation, prendre une nouvelle sanction, plus faible que la précédente, sans méconnaître ni le caractère exécutoire et obligatoire de l'ordonnance de référé, ni le principe général du droit selon lequel une autorité administrative ne peut sanctionner deux fois la même personne à raison des mêmes faits, ce sans préjudice de l'obligation de retirer l'une ou l'autre des sanctions en cas de rejet du recours tendant à l'annulation de la sanction initialement prononcée. Dans le cas où, pour prendre une sanction à l'encontre d'un agent public, l'autorité disciplinaire se fonde sur le rapport établi par une mission d'inspection, elle doit mettre cet agent à même de prendre connaissance de celui-ci ou des parties de celui-ci relatives aux faits qui lui sont reprochés, et des témoignages recueillis par les inspecteurs dont elle dispose, notamment ceux au regard desquels elle se détermine.

Toutefois, lorsque résulterait de la communication d'un témoignage un risque avéré de préjudice pour son auteur, l'autorité disciplinaire communique ce témoignage à l'intéressé, s'il en forme la demande, i) selon des modalités préservant l'anonymat du témoin. ii) Elle apprécie ce risque au regard de la situation particulière du témoin vis-à-vis de l'agent public mis en cause, sans préjudice de la protection accordée à certaines catégories de témoins par la loi....iii) S'agissant de témoignages d'élèves sur leur professeur, il appartient à l'administration de les anonymiser en fonction de son appréciation du risque de préjudice pour eux.

Dans le cas où l'agent public se plaint de ne pas avoir été mis à même de demander communication ou de ne pas avoir obtenu communication d'une pièce ou d'un témoignage utile à sa défense, il appartient au juge d'apprécier, au vu de l'ensemble des éléments qui ont été communiqués à l'agent, si celui-ci a été privé de la garantie d'assurer utilement sa défense.

[Conseil d'État, Section, 22/12/2023, 462455, Publié au recueil Lebon](https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000048701432?init=true&page=1&query)

<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000048701432?init=true&page=1&query>

Une mesure de radiation de cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre son poste

« Une mesure de radiation de cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai approprié qu'il appartient à l'administration de fixer. Une telle mise en demeure doit prendre la forme d'un document écrit, notifié à l'intéressé, l'informant du risque qu'il encourt d'une radiation de cadres sans procédure disciplinaire préalable. Lorsque l'agent ne s'est ni présenté ni n'a fait connaître à l'administration aucune intention avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, et en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical, présentée par l'agent, de nature à expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un lien avec le service, cette administration est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé.

[CAA de PARIS, 9^{ème} chambre, 15/12/2023, 22PA04771, Inédit au recueil Lebon](https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000048573033?init=true&page=1&query=22PA04771&sear)

<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000048573033?init=true&page=1&query=22PA04771&sear>