

Discipline : rappel de l'impossibilité d'instituer une règle d'exclusion ou de minoration automatique du montant du RIFSEEP en cas de sanction disciplinaire

La modulation individuelle du régime indemnitaire basée sur des motifs disciplinaires ne figure pas au titre des sanctions disciplinaires limitativement énumérées à l'article L. 533-1 du Code général de la fonction publique.



Dès lors, aucune disposition législative ou réglementaire n'autorise l'autorité territoriale compétente à priver un agent de son régime indemnitaire au motif qu'il a fait l'objet d'une sanction disciplinaire

(v. notamment en ce sens : TA Rennes, 26 février 2007, req n° 0501992).

Il en résulte que l'acte qui dispose que le régime indemnitaire d'un agent sera suspendu ou diminué en cas de sanctions disciplinaires constitue une sanction pécuniaire accessoire illégale (v. notamment en ce sens : CAA Nancy, 16 novembre 1995, req. n° 94NC00042).

Par conséquent, la réduction ou la suspension de la part CIA ne peut être fondée que sur la seule manière de servir jugée insatisfaisante (compte tenu d'éventuels manquements commis dans l'exercice des fonctions) de l'agent concerné, et non sur le prononcé d'une sanction (v. notamment en ce sens : CAA Versailles, 12 septembre 2006, req. n° 03VE03578).

Aussi, la délibération fixant les conditions de modulation du régime indemnitaire doit être rédigée dans des termes précis : la suppression ou la diminution de la part CIA apparaît illégale si elle est basée, de manière automatique, sur les conséquences d'une sanction disciplinaire.

Dans ces conditions, les collectivités ayant institué une diminution (y compris potentielle) du RIFSEEP de manière automatique, en cas de sanction disciplinaire, de manière déconnectée de l'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir d'un agent, sont invitées à adopter une délibération conforme avec l'état du droit ci-avant exposé.

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.....

**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**

Votre contact local

24 mai 2023

T. CAMILIERI

LA PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT

Les points clés de la PPR après le 1er mai 2022

Durée	12 mois maximum
Point de départ de la PPR	<p>1er cas : À la saisine du conseil médical en formation restreinte, à la demande de l'agent : À la date de la saisine du conseil médical en formation restreinte si l'agent est en fonction - OU À la date de reprise de fonction de l'agent (à l'issue des congés de maladie, CITIS, de maternité et des congés liés aux charges parentales).</p> <p>2e cas : À réception de l'avis du conseil médical en formation restreinte : À la date de réception de l'avis du conseil médical par la collectivité si l'agent est en fonction ; - OU À la date de reprise de fonction de l'agent (à l'issue des congés de maladie, CITIS, de maternité et des congés liés aux charges parentales).</p>
Report possible de la date de	<p>La date de début de la PPR peut être reportée par accord entre l'agent et la collectivité dans la limite d'une durée maximale de 2 mois.</p>
Report possible de la date de fin de la PPR	<p>Dans les cas où l'agent bénéficie au cours de la PPR d'un congé :</p> <ul style="list-style-type: none"> · pour raison de santé, · pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) · de maternité · ou l'un des congés liés aux charges parentales <p>La date de fin de la PPR est reportée de la durée de ce congé (pour les PPR en cours au 1er mai 2022 et suivantes). Le CIG ou CDG doit être averti de la durée de ce congé.</p>
Situation administrative	<p>L'agent est en position d'activité dans son corps ou son cadre d'emplois d'origine. Il dispose donc de tous les droits liés à la position d'activité (<i>congés annuels, congés de maladie, etc.</i>) et au déroulement de sa carrière (<i>avancements, retraite, etc.</i>)</p> <p>Rémunération : Traitement correspondant à l'emploi occupé dans le cadre d'emploi d'origine indemnité de résidence Supplément familial de traitement Complément de traitement indiciaire (<i>décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020</i>) Régime indemnitaire (<i>sur délibération de l'autorité territoriale</i>).</p>
A la fin de la PPR	<p>1er cas ; Si l'agent fait une demande de reclassement :</p> <p>L'agent est maintenu en position d'activité jusqu'à la date à laquelle celui-ci prend effet, dans la limite d'une durée maximale de trois mois à compter de la demande de l'agent.</p> <p>L'autorité territoriale, le président du CNFPT ou le président du CDG doit lui proposer plusieurs emplois. En cas d'impossibilité, il doit rendre une décision motivée</p> <p>2e cas : Si l'agent ne fait pas de demande de reclassement :</p> <p>L'agent est placé en disponibilité d'office en attente de retraite pour invalidité ou licenciement s'il n'a pas épuisé ses droits à congés. Pendant cette période, l'autorité territoriale, le président du CNFPT ou le président du CDG peut, après un entretien avec l'intéressé, décider de lui proposer des emplois compatibles avec son état de santé pouvant être pourvus par la voie du détachement</p>

Le fonctionnaire stagiaire - la fin de stage

REFERENCES JURIDIQUES

- ✓ Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- ✓ Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- ✓ Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale

LA DUREE DU STAGE

La durée normale du stage et les conditions dans lesquelles il peut être allongé sont fixées par les statuts particuliers des cadres d'emplois.

L'ÉVALUATION DE L'AGENT STAGIAIRE

Le stage est à la fois une période d'apprentissage des fonctions et une période probatoire au cours de laquelle le fonctionnaire stagiaire doit faire la preuve de son aptitude professionnelle. Durant son stage, l'agent est soumis à un système d'évaluation propre et doit être placé en situation de faire ses preuves. Cette appréciation doit permettre de déterminer l'aptitude de l'agent aux fonctions de l'emploi dans lequel il a été nommé et que son cadre d'emplois le destine à exercer. Elle peut porter sur le comportement, les compétences techniques, l'état d'esprit compatible ou non avec une carrière dans la fonction publique. C'est la manière de servir en général qui va être appréciée. Aucun texte ne définit la forme que doit prendre l'évaluation. Cependant, l'autorité territoriale peut décider d'évaluer les stagiaires. Cette évaluation est d'autant plus importante tout au long de la période de stage notamment en cas d'insuffisance professionnelle de façon à préparer une éventuelle demande de **prorogation de stage**, de **licenciement en cours de stage**, ou de **refus de titularisation**. L'évaluation doit être formalisée par un écrit dont le stagiaire aura connaissance et qui figurera dans son dossier individuel.

PROLONGATION DE STAGE

Agents à temps partiel

La durée de stage est augmentée proportionnellement de façon à ce qu'elle corresponde à la durée réellement effectuée par des stagiaires à temps plein.

Exemple n°1 : Nomination stagiaire au 1er janvier 2020 pour un an de stage
Temps partiel 80 % demandé dès le début du stage : $360 \times 100 / 80 = 450$ jours soit 1 an 3 mois
L'agent devra effectuer 1 an 3 mois de stage Il sera titularisé le 1er janvier 2021 avec 1 an 3 mois d'ancienneté

Exemple n°2 : Nomination stagiaire au 1er janvier 2020 pour un an de stage
Temps partiel 80 % du 1er janvier au 31 mars 2020 et Temps plein à compter du 1er avril 2020
3 mois à 80 %, équivaut à : $90 \text{ jours} \times 80/100 = 72$ jours à temps plein
 $90 - 72 = 18$ jours de prolongation Durée globale de stage : $360 + 18 = 378$ jours soit 1 an 18 jours
L'agent sera titularisé au 19 janvier 2021 avec 1 an 18 jours d'ancienneté

Agents ayant des absences autres que des congés annuels

La durée de stage est augmentée lorsque le stage a été interrompu **en raison de congés successifs** de toute nature, autres que les congés annuels. Toutefois, un dixième de la durée globale de stage est prise en compte comme temps de stage, soit 36 jours si la durée globale du stage est de 360 jours prolongation comprise

Par durée globale, on entend la période normale (fixée par les statuts des cadres d'emplois), augmentée de la prolongation due au temps partiel et, le cas échéant, de la prorogation pour insuffisance professionnelle. Le temps partiel pendant la période de prorogation de stage ne prolonge pas la durée globale du stage.

Exemple n°1 : Nomination stagiaire au 1er janvier 2020 – 1 an de stage - Congé de maladie ordinaire de 21 jours
 $1/10^{\text{ème}}$ de 360 jours = 36 jours

La période d'absence étant inférieure à la franchise calculée, aucune prolongation de stage n'est appliquée.
L'agent sera titularisé au 1er janvier 2021

Exemple n°2 : Nomination stagiaire au 1er janvier 2020 - 1 an de stage - Congé de maladie ordinaire de 66 jours - $1/10^{\text{ème}}$ de 360 jours = 36 jours / 66 - 36 = 30 jours :
Prolongation du stage de 30 jours soit 1 mois. L'agent sera titularisé au 1er février 2021

Exemple n°3 : Nomination stagiaire au 1er janvier 2020 - Temps partiel 50% accordé dès la nomination pour une durée d'un an - Congé de maladie ordinaire de 162 jours
Prolongation du stage compte tenu du temps partiel : $360 \times 100/50 = 720$
Durée globale du stage : 720 jours soit 2 ans
La franchise sera alors de $1/10$ de 720 jours soit 72 jours
Pendant la période globale de stage compte tenu du temps partiel : Congé de maladie ordinaire de 162 jours
 $162 - 72 = 90$ jours : Prolongation du stage de 3 mois. L'agent sera titularisé au 1er avril 2021

Agents ayant des absences pour congés maternité, paternité, adoption

La durée de stage est augmentée de la même façon que pour le point précédent. Néanmoins, la titularisation prendra effet à la date de fin de la durée statutaire du stage, compte non tenu de la prolongation imputable à ce congé. Il s'agit du seul cas de figure où la titularisation est prononcée rétroactivement.

Agents ayant des absences non rémunérées (congé parental, de présence parentale, sans traitement pour convenances personnelles)

Ils ne sont pas pris en compte comme temps de stage et repoussent d'autant la titularisation.

Agents ayant des absences supérieures à un an

Le stagiaire peut être amené à accomplir à nouveau l'intégralité de son stage à compter de sa réintégration. **Deux conditions cumulatives** doivent être réunies :

- ✓ Le stage doit avoir été interrompu pendant une durée supérieure à un an,
- ✓ Au moment de l'interruption, le stagiaire doit avoir effectué moins de la moitié de son stage.

PROROGATION DE STAGE

Au terme de la période de stage, si les aptitudes professionnelles ou la manière de servir du stagiaire ne sont pas jugées suffisantes pour permettre la titularisation, le stage pourra être prorogé. La durée de la prorogation de stage n'est pas prise en compte dans l'ancienneté lors de la titularisation.

- ✓ Article 4 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992

La durée de la prorogation ne peut excéder la durée maximale fixée par chaque statut particulier. Elle est prononcée **par l'autorité territoriale** et prend la forme d'un arrêté individuel. La CAP n'est plus compétente pour connaître des décisions de prorogation du stage prenant effet à compter du 1er janvier 2021.

- ✓ Article 4 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 modifié par l'article 30 du décret n°2020-1533 du 8 décembre 2020

REFUS DE TITULARISATION ou LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

En cours de stage

L'agent doit avoir effectué au moins la moitié de la durée normale de stage pour que l'autorité territoriale puisse prononcer un licenciement en cours de stage □ Article 5 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992.

En vertu de l'article L.211-2 du code des relations entre le public et l'administration qui impose la motivation de toutes les décisions qui retirent ou abrogent une décision créatrice de droits, la décision de licenciement au cours du stage ou de sa prolongation doit par conséquent être expressément et précisément motivée.

L'agent doit être informé de son droit à la consultation de son dossier individuel
- Conseil d'Etat, le 4 janvier 1985, n° 38464

L'avis préalable de la Commission Administrative Paritaire (CAP) est obligatoire. Il est prononcé par l'autorité territoriale et prend la forme d'un arrêté individuel.