



Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°36

Mars 2023

L'actualité juridique du service statutaire du centre de gestion du Gard

Sommaire

Textes officiels

Les dispositions réglementaires

p.2

Droit à l'information des agents publics
Renforcement du recrutement d'apprentis
Droit individuel à la formation des élus locaux
Congé spécifique pour les parents lors de l'annonce de la maladie chronique de leur enfant
Attribution de logements sociaux aux sapeurs-pompiers volontaires
Modalités d'organisation des concours

La jurisprudence

Les réponses ministérielles

Les fiches pratiques du statut

p.16

Le congé pour invalidité temporaire imputable au service
La modification du temps de travail des agents publics

Focus

p.17

« Résolution des conflits : faites le choix de la médiation ! »

Foire aux questions

p.20

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

Le mot du service

Le recours à la médiation est plus que jamais au cœur des ambitions des juridictions administratives et des CDG pour accompagner les collectivités et établissements publics ainsi que leurs agents dans la résolution des conflits !

Le 6 mars dernier le CDG30 (aux côtés des CDG48 et CDG84) signait une convention avec le Tribunal administratif de Nîmes pour consolider le recours à la médiation sur notre territoire. Si elle permet effectivement de désengorger les tribunaux, elle est en vérité un moyen rapide et peu onéreux de répondre à des situations de grandes tensions qui entravent parfois le fonctionnement du service public (p.17).

Le service statutaire vous invite enfin à retrouver, comme chaque mois, l'actualité réglementaire de la fonction publique territoriale (droit à l'information des agents, DIF des élus locaux, recrutement d'apprentis, congé spécifique pour les parents dont l'enfant est atteint d'une maladie chronique...), qui vous éclairera dans votre action.

Bonne lecture !

Vos conseillères et conseiller statutaires

Nathalie ARIOLI
Soukaïna BENJAFFAR
Pierre BONANNI
Gabrielle NEGRONI

Les dispositions réglementaires

Droit à l'information des agents publics

La [loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture](#) a pour objet de transposer six directives et de mettre en œuvre six règlements que l'Union européenne a adoptés dans ces domaines ces trois dernières années. Il procède, par ailleurs, à des mises en conformité de dispositions du droit national avec le droit de l'Union européenne rendues nécessaires dans le cadre de mises en demeure ou à la suite de décisions contentieuses.

Conformément au §1 de l'article 4 de la directive 2019/1152 et afin de transposer l'obligation d'information qu'il prévoit, cette loi crée pour les agents publics un droit à recevoir communication des règles et informations essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions. L'objectif de cette directive est d'améliorer les conditions de travail en favorisant un emploi plus transparent et plus prévisible tout en assurant la capacité d'adaptation du marché du travail. Le droit français de la fonction publique ne répondait pas aux exigences de cette disposition européenne. La loi du 9 mars 2023 intervient donc adapter le droit interne à cette obligation.

L'article 21 de la loi du 9 mars 2023 modifie ainsi l'article 115-7 du code général de la fonction publique en ce sens : *« L'agent public reçoit de son employeur communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de ses fonctions. »*

Un décret en Conseil d'Etat viendra déterminer les éléments qui seront communiqués aux agents publics ainsi que les modalités de mise en œuvre de cette communication. Ce décret en Conseil d'Etat renverra lui-même à un arrêté le soin d'établir les modèles de documents permettant la mise en œuvre effective du droit à l'information.

2

Renforcement du recrutement d'apprentis dans la fonction publique pour les années 2023-2026

La [circulaire n° 6394-SG du 10 mars 2023](#) relative au renforcement du recrutement d'apprentis dans la fonction publique pour les années 2023-2026, fixe les objectifs pour amplifier la dynamique du recrutement d'apprentis dès la rentrée prochaine pour lesquels un engagement fort des employeurs des trois versants est attendu.

Les employeurs territoriaux sont incités à augmenter leurs objectifs de recrutement qui se sont établis à 12 000 recrutements en 2022. Dans le cadre de la convention triennale qui sera signée entre l'Etat, le CNFPT et France Compétences en 2023 en application de la loi de finances pour 2023, des objectifs de recrutement seront fixés.

Pour renforcer la visibilité des offres d'apprentissage du secteur public auprès des jeunes, les employeurs territoriaux pourront publier leurs offres sur le site de la Place de l'apprentissage et des stages : <https://www.pass.fonction-publique.gouv.fr>

S'agissant des employeurs de la fonction publique territoriale, l'Etat poursuivra, dans une logique de montée en charge du dispositif sur la période 2023-2025, sa contribution à hauteur de 15 M€ annuels pour le financement de la formation des apprentis, France compétences contribuant de son côté à hauteur de 15 M€ en 2023, 10 M€ en 2024 et 5 M€ en 2025.

Droit individuel à la formation des élus locaux

[L'arrêté du 27 mars modifiant l'arrêté du 12 juillet 2021 modifié portant diverses mesures applicables au droit individuel à la formation des élus locaux](#) étend à l'année 2021 la valeur des droits individuels à la formation acquis chaque année par les élus locaux pour une durée de trois ans mentionnée au 2° de l'article R. 1621-7 du code général des collectivités territoriales qui est fixée à 400 €.

L'arrêté prévoit que le montant maximal des droits susceptibles d'être détenus par chaque élu, mentionné au 3° de l'article R. 1621-7 du code général des collectivités territoriales, est fixé à 800 €.

Enfin, l'article 5 de l'arrêté du 12 juillet 2021, relatif à la conversion des droits individuels à la formation formulés en heures, est abrogé.

3

Congé spécifique pour les parents lors de l'annonce de la maladie chronique de leur enfant

Le [décret n°2023-215 du 27 mars 2023 fixant la liste des pathologies ouvrant droit à un congé spécifique pour les parents lors de l'annonce de la maladie chronique de leur enfant](#) définit la liste des pathologies chroniques ouvrant droit au congé spécifique de 2 jours minimum pour les salariés lors de l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer de leur enfant.

En effet, la loi n° 2021-1678 du 17 décembre 2021 visant à l'accompagnement des enfants atteints de pathologie chronique ou de cancer a consacré un congé spécifique de deux jours pour les parents qui apprennent que leur enfant souffre d'une pathologie chronique ou d'un cancer. Dans les trois versants de la fonction publique, ce congé prendra la forme d'une autorisation spéciale d'absence.

Les maladies ouvrant droit à ce congé sont les suivantes :

- Les maladies chroniques prises en charge au titre des articles D. 160-4 et R. 160-12 du code de la sécurité sociale ;

- Les maladies rares répertoriées dans la nomenclature Orphanet mentionnée à l'article 13 de la directive 2011/24/UE du Parlement européen et du Conseil du 9 mars 2011 relative à l'application des droits des patients en matière de soins de santé transfrontaliers ;
- Les allergies sévères donnant lieu à la prescription d'un traitement par voie injectable.

Attribution de logements sociaux aux sapeurs-pompiers volontaires

Le [décret n° 2023-220 du 28 mars 2023 relatif à l'attribution de logements sociaux aux sapeurs-pompiers volontaires](#) précise les modalités de mise en œuvre de l'objectif d'attribution de logements sociaux au bénéfice des sapeurs-pompiers volontaires prévu par la convention intercommunale d'attribution. Cet objectif peut être fixé sur les territoires mentionnés au vingt-quatrième alinéa de l'article L. 441-1 du code de la construction et de l'habitation.

Ainsi, les EPCI tenus de se doter d'un programme local de l'habitat ou ayant la compétence en matière d'habitat et au moins un quartier prioritaire de la politique de la ville, peuvent retenir un objectif d'attribution territorialisé de logements sociaux destinés aux sapeurs-pompiers volontaires et situés à proximité des centres d'incendie et de secours.

Cet objectif est inscrit dans la convention intercommunale d'attribution. Il est déterminé à partir des besoins en logements constatés par les services d'incendie et de secours.

La convention intercommunale d'attribution précise également :

- les modalités d'identification des candidats par les services d'incendie et de secours ;
- les modalités de leur prise en compte dans les conventions de réservation passées.

Les SDIS établissent une évaluation annuelle qu'ils transmettent aux établissements précités ainsi que, selon les cas, au comité consultatif départemental, ou au comité consultatif communal et intercommunal des sapeurs-pompiers volontaires.

4

Modalités d'organisation des concours et cadres d'emplois en voie d'extinction des catégories A et B de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale

Le [décret n° 2023-159 du 7 mars 2023](#) a pour objet de prévoir les règles d'organisation des concours réservés sur titres prévus par l'article 26 du décret n° 2021-1883 du 29 décembre 2021 modifiant divers décrets portant statuts particuliers de cadres d'emplois en voie d'extinction des catégories A et B de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale.

Ces concours peuvent être ouverts, **pour une durée de trois ans, pour les cadres d'emplois des infirmiers territoriaux et des techniciens paramédicaux territoriaux**. Les fonctionnaires souhaitant s'y présenter doivent justifier d'au moins cinq années de services publics effectifs, pour l'accès aux premiers et deuxièmes grades des cadres d'emplois concernés. Les candidats doivent être en possession de l'un des titres ou diplômes prévus par les dispositions statutaires relatives au recrutement dans le cadre d'emplois d'accueil considéré.

Jurisprudence

Conseil d'État, 8 mars 2023, requête n°451970 / Un changement d'affectation ne peut être considéré comme une mesure d'ordre intérieur en cas de harcèlement moral

Le Conseil d'Etat rappelle dans cette décision que les recours formés contre des mesures prises à l'égard d'agents publics qui constituent de simples mesures d'ordre intérieur sont insusceptibles de recours (exemple : modification d'une affectation ou des tâches à accomplir, dans la mesure où celle-ci ne porte pas atteinte aux droits et prérogatives que les agents tiennent de leur statut ou de leur contrat, ni n'emportent de perte de responsabilités ou de rémunération).

En l'espèce, une attachée principale de l'administration de l'Etat conteste auprès de la juridiction administrative, la décision de son autorité préfectorale portant changement de son affectation, alors qu'elle n'était pas candidate à ce poste. Elle argumente qu'elle avait été retenue, parmi des agissements répétés et excédant les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique qui ont eu pour effet d'altérer sa santé, comme faisant partie des éléments caractérisant un harcèlement moral à son encontre. Elle se pourvoit en cassation pour contester les rejets successifs de ses requêtes.

En ne recherchant pas si la décision préfectorale portait atteinte au droit du fonctionnaire de ne pas être soumis à un harcèlement moral, ce qui aurait exclu de la regarder comme une mesure d'ordre intérieur insusceptible de recours, la cour administrative d'appel a commis une erreur de droit.

5

Conseil d'État, 8 mars 2023, requête n°463478 / Auditions de témoins dans le cadre d'une procédure disciplinaire

Aucune disposition ou principe n'impose 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.**

En l'espèce, un agent à l'encontre duquel une sanction disciplinaire d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de deux ans, assortie d'un sursis d'un an, a été prononcée, a formé un recours en référé qui a été rejeté. L'agent saisit le Conseil d'Etat qui retient son argumentation : en effet, ce dernier n'a pas été informé préalablement à la tenue du conseil de discipline, qui s'est réuni en son absence, de l'audition de témoins cités par l'administration. Ici, la méconnaissance du caractère contradictoire de la procédure crée un doute sérieux sur la légalité de la décision litigieuse. En conséquence, l'exécution de la sanction est suspendue.

Conseil d'État, 8 mars 2023, requête n°456390 / Pas de lien « certain » exigé pour l'imputabilité au service d'un accident

En l'espèce, une agent technique a été victime d'un accident de la circulation en se rendant au travail le 2 octobre 2012. Cet incident a été reconnu imputable au service. A l'issue de son arrêt, cette agente a été victime d'un accident vasculaire cérébral, pour lequel la collectivité refuse de reconnaître l'imputabilité (suite à une expertise médicale diligentée par l'employeur). La fonctionnaire conteste cette décision.

Il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond, notamment du rapport de l'expert désigné par la cour administrative d'appel et des autres avis médicaux, que l'intéressée qui n'avait pas d'antécédents neurologiques ou vasculaires, a développé, après l'accident de la circulation dont elle a été victime le 2 octobre 2012 et dont l'imputabilité au service a été reconnue, une hypertension artérielle, un syndrome de stress post-traumatique et des céphalées importantes et que le traumatisme crânien subi à l'occasion de cet accident, associé à l'élévation anormale de la tension artérielle, exposait l'intéressée à un risque élevé de rupture d'anévrisme dans les mois suivants.

En rejetant sa demande au motif que les conclusions du rapport de l'expert ne reposaient que sur des probabilités et que ni ce rapport ni les autres pièces médicales versées au dossier ne permettaient d'établir avec certitude un lien direct entre la rupture d'anévrisme et l'accident de service dont la requérante a été victime, la cour a donné aux faits de l'espèce une qualification juridique erronée. En conséquence, l'affaire est renvoyée auprès de la Cour administrative d'appel.

6

Cour de cassation, 8 mars 2023, arrêt n° 235 FS-B / Rupture discriminatoire du contrat de travail d'un fonctionnaire détaché

Un fonctionnaire de la Cour des comptes avait été mis à disposition, puis détaché temporairement auprès de Réseau Ferré de France (RFF) par voie contractuelle, pour occuper un emploi de Directeur financier. Au terme de son détachement, la SNCF informe l'intéressé de la fin concomitante de son contrat de travail qui lui impose donc de réintégrer son administration d'origine. Après plusieurs périodes d'arrêts de maladies, celui-ci est admis d'office à la retraite.

Considérant que le motif du non-renouvellement de son détachement par la SNCF était lié à la dégradation de son état de santé et qu'en conséquence la rupture du contrat de travail est discriminatoire, il saisit le conseil de prud'hommes pour licenciement nul ou subsidiairement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour d'appel considérant que « l'impossibilité pour le salarié de poursuivre l'exécution de son travail pour des raisons de santé, qui constitue un motif de rupture du contrat de travail aux conditions définies par le code du travail et la jurisprudence, ne peut être invoquée comme un motif discriminatoire qui aurait conduit la SNCF à ne pas solliciter la poursuite du détachement, alors que le contrat se terminait de plein droit par la fin du détachement », l'agent se pourvoit en cassation.

La Cour de cassation réaffirme que le refus de renouvellement du détachement ne peut pas être fondé sur un motif discriminatoire aux termes de l'article L. 1132-1 du Code du travail. Ainsi, il appartient au juge d'évaluer si la situation révèle l'existence d'une telle discrimination. L'employeur est ainsi tenu d'apporter la preuve que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

La cour considère que **lors d'un détachement d'un fonctionnaire pour occuper un emploi de droit privé dans un organisme de droit public, l'entreprise d'accueil qui décide de ne pas renouveler son contrat de travail ne peut le faire pour un motif discriminatoire.** En l'espèce, la Cour rejette les arguments de l'agent qui indique avoir été discriminé dans le cadre de la reconduction de son détachement en ce que RFF amorçait une réorganisation qui impliquait la fin du contrat de l'agent. Ainsi, les considérations liées à son état de santé sont exclues du processus de décision de la SNCF.

Conseil d'État, 17 février 2023, requête n°460846 / Prestations sociales délivrées aux agents publics

En l'espèce, un agent – rédacteur territorial – a été placé en congé de longue durée à partir de l'année 2010 puis admis à faire valoir ses droits à la retraite le 3 octobre 2015. Ayant constaté, en 2014, une hausse significative des cotisations qu'il devait acquitter pour bénéficier du contrat collectif de prévoyance et d'assurance maladie souscrit par le comité des œuvres sociales de sa collectivité auprès de la société d'assurance, puis la résiliation d'un contrat de complément de retraite qu'il pensait avoir été souscrit par le comité des œuvres sociales, ce dernier a recherché devant le tribunal administratif la réparation des conséquences pécuniaires dommageables de la gestion, qu'il estime fautive, du comité des œuvres sociales de la collectivité et de la commune, qui avait confié à ce comité la gestion de ces prestations.

Il résulte de l'examen de ce dossier que cette association ayant agi, dans son activité de gestion des prestations servies aux agents de la commune, au nom et pour le compte de cette dernière, c'est bien la responsabilité de la commune qui doit être regardée comme recherchée par l'agent à raison du préjudice subi du fait des fautes de gestion qu'il estime avoir été commises par le comité des œuvres sociales.

L'employeur est ainsi responsable à l'égard de ses agents des fautes que l'organisme auquel il a confié la gestion à titre exclusif de ces prestations aurait commises dans cette gestion. Une action en responsabilité introduite à ce titre doit donc être regardée comme dirigée contre l'employeur, à charge le cas échéant pour ce dernier, s'il s'y croit fondé, de se retourner contre cet organisme.

Conseil d'État, 10 mars 2023, requête n°456602 / Harcèlement sexuel : le blâme ne constitue pas une sanction disciplinaire suffisante

En l'espèce, une université saisit le juge administratif pour contester la décision du Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER), statuant en matière disciplinaire, qui a décidé d'infliger un blâme à un Maître de conférence ayant harcelé sexuellement plusieurs étudiants.

En effet, le CNESER a estimé que ces faits répétés à l'encontre de certaines étudiantes, qui ont créé une situation intimidante et offensante pour elles, n'étaient pas constitutifs de harcèlement sexuel. L'Université conteste cette position devant le Conseil d'Etat qui relève effectivement que le CNESER a inexactement qualifié les faits de l'espèce et, eu égard à la nature de ces faits et à la relation d'autorité qui est celle d'un enseignant-chercheur avec ses étudiants ainsi qu'à l'exemplarité et l'irréprochabilité qui, par suite, lui incombent, a retenu **une sanction hors de proportion avec les fautes commises**. L'affaire est donc renvoyée devant le CNESER pour réexamen.

Tribunal administratif de Rennes, 10 mars 2023, requête n° 2000345 / **Reconnaissance de l'imputabilité au service d'une maladie professionnelle provoquée par l'usage de produits phytosanitaires**

Le juge administratif rappelle ici qu'une maladie contractée par un fonctionnaire, ou son aggravation, doit être regardée comme imputable au service si elle présente un lien direct avec l'exercice des fonctions ou avec des conditions de travail de nature à susciter le développement de la maladie en cause, sauf à ce qu'un fait personnel de l'agent ou toute autre circonstance particulière conduisent à détacher la survenance ou l'aggravation de la maladie du service.

En l'espèce, un jardinier communal a développé une maladie de Parkinson. Il explique la survenance de cette pathologie par un contact important avec des produits phytosanitaires lorsqu'il exerçait ses fonctions. Par ailleurs, il affirme que même lorsqu'il a encadré le service des espaces verts de la commune, il occupait un bureau situé à proximité du lieu de stockage des produits phytosanitaires sans mesure de protection particulière de nature à prévenir tout risque d'exposition. Sur avis défavorable de la commission de réforme, la commune avait refusé de reconnaître l'imputabilité au service de la maladie professionnelle.

Dans son argumentaire, la commune se borne à faire valoir que les conditions prévues par le tableau n° 58 de maladies professionnelles mentionné aux articles L. 461-1 et suivants du code de la sécurité sociale pour reconnaître une présomption d'imputabilité au service ne sont pas remplies - ces conditions étant au demeurant inapplicables au présent litige. **Le tribunal administratif considère ici que l'employeur n'apporte aucun élément de nature à discuter du lien direct que présente la maladie de Parkinson dont l'agent est atteint avec l'exercice de ses fonctions.** A cet égard, il établit un lien direct de la pathologie du requérant avec l'exercice de ses fonctions au sein de la commune, de sorte que la décision dont il a fait l'objet est entachée d'une erreur d'appréciation. Ainsi, il est enjoint au maire de la commune de reconnaître la maladie professionnelle de son agent.

Cour administrative d'appel de Toulouse, 13 septembre 2022, requête n°21TL01347 / **Un agent s'abstenant d'effectuer une partie de ses heures de service s'expose à une sanction disciplinaire**

En l'espèce, la direction du département des sports de la commune s'est aperçu, en se fondant sur le relevé d'alarme du bâtiment dont l'agent requérant était le gardien, que des écarts quotidiens apparaissaient entre les mises hors alarme du bâtiment et les horaires de travail de l'intéressé. Après un rappel à l'ordre de sa hiérarchie, ce dernier n'a pas modifié ses habitudes. A cet égard, l'intéressé a fait l'objet d'une procédure disciplinaire à l'issue de laquelle une exclusion temporaire de trois jours a été prononcée à son encontre.

En se bornant à faire valoir que le relevé d'alarme, seul document sur lequel se fonde la commune, ne saurait constituer un élément probant et que ce relevé ne présente pas toutes les garanties de fiabilité, l'agent ne conteste pas utilement le constat effectué par sa hiérarchie sur l'écart quotidien relevé entre les heures de désactivation de l'alarme du gymnase et ses horaires de travail.

Cour administrative d'appel de Lyon, 14 septembre 2022, requête n°20LY01255 **/ La prise en compte de l'état antérieur de l'agent dans la reconnaissance de l'imputabilité au service d'un accident**

Un agent technique communal, victime d'un accident de service, adresse au maire une demande de reconnaissance de l'imputabilité au service de cet accident, qui fait l'objet de plusieurs refus implicites. Enjointe en première instance de reconnaître comme imputable au service l'accident dont a été victime l'agent, la commune relève appel du jugement.

Un accident survenu sur le lieu et dans le temps du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par un fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal présente, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant cet événement du service le caractère d'un accident de service. **L'existence d'un état antérieur ne permet d'écarter l'imputabilité au service de l'état d'un agent que lorsqu'il apparaît que cet état détermine à lui seul l'incapacité professionnelle de l'intéressé.**

La commission de réforme avait rendu un avis visant à reconnaître cette imputabilité. Toutefois, la commune n'a pas suivi cet avis considérant en effet que l'agent qui a ressenti une vive douleur lombaire alors qu'il manipulait une des plaques d'aluminium souffrait, antérieurement à son accident, de lombalgie. L'état antérieur de l'intéressé, qui ne l'empêchait pas de travailler, ne peut pas, en l'espèce, être regardé comme constituant une circonstance particulière détachant son accident, qui a eu lieu pendant les heures de service et sur les lieux de travail de l'intéressé, du service. La lombalgie aiguë dont l'agent a donc été victime doit être regardée comme imputable au service.

9

Cour administrative d'appel de Lyon, 14 septembre 2022, requête n°20LY00410 **/ Licenciement d'un agent contractuel**

Dans ce cas d'espèce, le CDD d'un agent communal a été résilié dans la mesure où il avait atteint l'âge limite permettant d'être encore en service au sein de la fonction publique. En effet, **pour les agents contractuels de la fonction publique, la limite d'âge applicable est celle de 65 ans augmentée de quatre ou cinq mois par génération dans la limite de l'âge de 67 ans.**

Le juge administratif rappelle ici que le maintien en activité, qui n'est pas de droit, reste subordonné à l'intérêt du service et aux conditions d'aptitude physique de l'agent.

Le contrat de recrutement d'un agent contractuel de droit public ne saurait en créer de droits en tant qu'il porterait sur une période postérieure à la limite d'âge. **Dès lors que la seule survenance de cette limite entraîne de plein droit la rupture de tout lien entre l'agent concerné et le service.**

Cour administrative d'appel de Versailles, 9 février 2023, requête n°21VE01124 **/ Un refus illégal de non-renouvellement d'un CDD n'engendre pas de droits à réparation**

Un agent public qui a été recruté par un contrat à durée déterminée ne bénéficie ni d'un droit au renouvellement de son contrat ni, à plus forte raison, d'un droit au maintien de ses clauses si l'administration envisage de procéder à son renouvellement. Toutefois, l'administration ne peut légalement décider, au terme de son contrat, de ne pas le renouveler ou de proposer à l'agent, sans son accord, un nouveau contrat substantiellement différent du précédent, que pour un motif tiré de l'intérêt du service. Un tel motif s'apprécie au regard des besoins du service ou de considérations tenant à la personne de l'agent. Dès lors qu'elles sont de nature à caractériser un intérêt du service justifiant le non renouvellement du contrat, 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 du contrat soit légalement prise, pourvu que l'intéressé ait alors été mis à même de faire valoir ses observations.

En l'espèce, un agent contractuel conteste le non renouvellement de son contrat de travail en ce qu'il a été énoncé pour un motif disciplinaire. **Pour apprécier l'existence d'un lien de causalité entre les préjudices subis par l'agent et l'illégalité commise par l'administration, le juge peut rechercher si, compte tenu des fautes commises par l'agent et de la nature de l'illégalité entachant la mesure prise pour un motif disciplinaire, la même mesure aurait pu être légalement prise par l'administration.** Il résulte de l'instruction que le non-renouvellement du contrat de cet agent était fondé notamment sur l'exploitation d'une activité de traiteur à domicile dans le logement qui a été mis à sa disposition par sa collectivité et que ces faits sont également susceptibles de justifier une sanction disciplinaire.


Même si l'agent avait reçu un avis favorable au renouvellement de son contrat, le fait que l'agent méconnaisse les règles sur le cumul d'activité et l'occupation des logements de fonction, pouvait justifier le non-renouvellement de son contrat.

10

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 5 juillet 2022, requête n°19BX03080 **/ Les difficultés relationnelles peuvent justifier un licenciement pour insuffisance professionnelle**

Le licenciement pour inaptitude professionnelle d'un agent public ne peut être fondé que sur des éléments révélant l'inaptitude de l'agent à exercer normalement les fonctions pour lesquelles il a été engagé ou correspondant à son grade et non sur une carence ponctuelle dans l'exercice de ces fonctions. Toutefois, une telle mesure ne saurait être subordonnée à ce que l'insuffisance professionnelle ait été constatée à plusieurs reprises au cours de la carrière de l'agent ni qu'elle ait persisté après qu'il ait été invité à remédier aux insuffisances constatées.

En l'espèce, une agent intercommunale conteste le licenciement pour insuffisance professionnelle qui reposait sur la constatation de graves insuffisances dans la réalisation des missions, comportement vis-à-vis de collègues, difficultés relationnelles qui ne permettent pas de pouvoir assurer pleinement et efficacement la fonction de coordinatrice, comportement préjudiciable dans les relations entretenues avec les différents partenaires extérieurs, et relations conflictuelles qui empêchent d'avoir un regard objectif sur les projets présentés.



Même si l'agente était investie dans ses fonctions, que ses compétences et son sérieux étaient reconnus et qu'elle avait réussi à mener à bien différents projets, les difficultés relationnelles importantes qu'elle rencontrait et son incapacité à travailler en équipe avec les responsables des structures de la collectivité ne lui permettaient pas d'assurer les missions de coordination et d'animation qui lui avaient été confiées et étaient de nature à compromettre le bon fonctionnement du service. Dès lors, ces éléments sont de nature à justifier un licenciement pour insuffisance professionnelle.

Réponses ministérielles

Réponse en date du 2 mars 2023 à la question n°00271 de M. Roger Karoutchi / **Protection juridique des policiers municipaux**

La loi n° 2021-646 du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés a apporté un certain nombre d'améliorations visant à prendre en compte les besoins de sécurité des policiers municipaux : ainsi, l'article L. 511-5-2 du CSI et le décret pris pour son application (décret n° 2022-210 du 18 février 2022) ont **encadré et complété le régime de création et de fonctionnement des brigades cynophiles pouvant être utilisées pour l'accomplissement des missions des agents de police municipale.**

Par ailleurs, cette même loi a modifié les articles L. 252-2 et L. 252-3 du CSI pour permettre aux agents de police municipale individuellement désignés et dûment habilités de visionner les images issues des systèmes de vidéoprotection des autorités publiques et des commerçants habilités à mettre en œuvre de tels systèmes.

Toutefois, conformément à la décision du Conseil constitutionnel portant sur de cette loi (décision n° 2021-817 DC du 20 mai 2021), ils ne peuvent accéder qu'aux dispositifs mis en œuvre sur le territoire de la commune ou de l'intercommunalité sur lequel ils exercent leur mission.

Enfin, cette même loi a permis la mise à disposition d'agents de police municipale par un EPCI dans le cadre d'une convention aux fins de visionner des images de vidéoprotection et ouvert la possibilité pour des syndicats mixtes d'exploiter des centres de supervision urbaine, éventuellement sur plusieurs départements (article L. 132-14 du CSI).

12

Réponse en date du 2 mars 2023 à la question n°01296 de M. Jean-Louis Masson **/ Temps de travail : garanties minimales**

En application de l'article L. 611-2 du code général de la fonction publique, les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixées par la collectivité ou l'établissement, dans les limites applicables aux agents de l'État, en tenant compte de la spécificité des missions exercées par ces collectivités ou établissements.

Pris en application de cet article, le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 dispose que les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail applicables aux agents territoriaux sont déterminées dans les conditions prévues par le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature. L'article 3 du décret du 25 août 2000 précité relatif aux **garanties minimales que l'organisation du temps de travail doit respecter dans la fonction publique de l'État est applicable dans la fonction publique territoriale.** Cet article prévoit, notamment, que **la durée quotidienne de travail ne peut excéder dix heures, que l'amplitude maximale**

journalière de travail est fixée à douze heures et qu'aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée de vingt-minutes.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics disposent toutefois de la possibilité de déroger à ces garanties minimales dans deux situations en application du II de ce même article 3. Il peut être dérogé à ces garanties d'une part, lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens, et d'autre part, lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée après en avoir informé les représentants du personnel du comité social territorial. **Cette dernière situation ne saurait justifier une dérogation permanente aux garanties minimales de travail compte tenu de son caractère exceptionnel.** Sous réserve des dérogations susmentionnées, les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont tenues de respecter les garanties minimales de l'organisation du travail de leurs agents.

Dans l'hypothèse où ces garanties ne seraient pas respectées, le juge administratif considère qu'il appartient, dans le cadre d'une procédure contentieuse engagée devant lui, à l'agent territorial requérant d'établir la méconnaissance, par l'autorité territoriale, des règles applicables en matière de garanties minimales de travail (*décision n° 16BX02454 de la cour administrative d'appel de Bordeaux du 17 juillet 2018*). Dans ce cadre, le non-respect délibéré des règles relatives aux garanties minimales de travail est susceptible, le cas échéant, d'engager la responsabilité de la collectivité (*décision n° 17NC02500 de la cour administrative d'appel de Nancy du 1er octobre 2019*).

Réponse en date du 16 mars 2023 à la question n°03730 de M. Ludovic Haye / « Treizième mois » des employés communaux et d'intercommunalités

13

Dans la fonction publique territoriale, les « primes de fin d'année » ou « de treizième mois » constituent des avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération au sens de l'article L. 714-11 du code général de la fonction publique (CGFP). Cet article dispose que, par dérogation au principe de parité défini à l'article L. 714-4 du CGFP, **les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération que les collectivités territoriales et leurs établissements publics ont mis en place avant le 28 janvier 1984 sont maintenus au profit de leurs agents publics lorsque ces avantages sont pris en compte dans le budget de la collectivité ou de l'établissement.** Ces avantages peuvent par ailleurs être maintenus, à titre individuel, lors de l'affectation d'un agent d'une collectivité territoriale vers un établissement public qui lui est rattaché, par délibération de l'organe délibérant de cet établissement, ou d'un établissement public vers sa collectivité territoriale de rattachement, par délibération de l'assemblée délibérante de cette dernière. Les avantages collectivement acquis ayant le caractère de rémunération constituent ainsi un élément dérogatoire de la rémunération de certains agents territoriaux dont le champ a été strictement défini par le législateur.

Compte tenu de leur caractère dérogatoire, le Gouvernement n'envisage pas d'ouvrir de nouveau la possibilité pour les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics d'instituer par délibération ces avantages. Chaque collectivité ou établissement est néanmoins d'ores et déjà libre de prendre en compte un montant équivalent aux avantages collectivement acquis au titre du régime indemnitaire servi à leurs agents.

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) offre dès à présent aux employeurs territoriaux une certaine souplesse pour y procéder

compte tenu d'une part, de sa structuration en deux parts modulables (l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel) et d'autre part, de ses plafonds globaux élevés définis pour les différents corps de la fonction publique de l'État équivalents aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Plus généralement, le ministre de la Transformation et de la fonction publiques a lancé, à Nantes le 1^{er} février dernier, une réforme pour l'attractivité de la fonction publique. Celle-ci repose d'une part sur un programme d'amélioration continue des conditions et de l'environnement de travail des agents (pratiques managériales, environnement et équipement de travail, accompagnement RH, santé au travail, égalité professionnelle, logement...). D'autre part, le ministre souhaite refondre les accès, les parcours de carrière et les rémunérations dans la fonction publique. Face à la situation actuelle de tensions sur le marché du travail et de difficultés de recrutement sur certains métiers, notamment dans la fonction publique territoriale, les modalités de recrutement, de construction des parcours professionnels et les outils de rémunérations feront ainsi l'objet de travaux qui associeront les représentants des employeurs territoriaux.

Réponse en date du 16 mars 2023 à la question n°04126 de Mme. Sylviane Noël **/ Financement de l'apprentissage**

La loi n° 2022-1726 du 30 décembre 2022 de finances pour 2023 maintient l'effort financier de l'État pour la prise en charge des frais de formation des apprentis recrutés par les employeurs territoriaux au même niveau que celui voté par le Parlement en 2022, à savoir un plafond de 15 millions d'euros pris en charge directement par l'État.

14

Le ministre de la transformation et de la fonction publiques et la ministre déléguée aux collectivités territoriales et à la ruralité ont indiqué aux employeurs territoriaux que l'engagement de l'État à hauteur de 15 millions d'euros par an pour l'apprentissage serait maintenu jusqu'en 2025, soit sur toute la durée de la convention triennale 2023-2025 qui sera conclue entre l'Etat et le CNFPT. Par ailleurs, France compétences continuera également sur ces trois ans, de façon dégressive, à contribuer au financement de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale.

Ainsi, le Gouvernement poursuit son engagement en soutien financier aux collectivités territoriales qui recrutent des apprentis et se félicite des 12 000 contrats d'apprentissage conclus en 2022 dans la fonction publique territoriale.

Réponse en date du 16 mars 2023 à la question n°04317 de M. François Bonhomme **/ Dispositifs en faveur de l'attractivité des métiers de la fonction publique territoriale**

Corollaire de la baisse du chômage, les tensions sur le marché du travail affectent le secteur privé comme l'ensemble de la fonction publique. Au sein de la fonction publique territoriale, les filières médico-sociale, technique et administrative sont particulièrement concernées. Les emplois de secrétaire de mairie et de policier municipal n'échappent pas à cette réalité.

Le Gouvernement a pris des premières mesures en revalorisant la rémunération des agents publics. Tous les agents publics ont ainsi bénéficié, le 1er juillet 2022, de l'augmentation de 3,5 % du point d'indice de la fonction publique. Il s'agit de la plus forte hausse depuis 37 ans. Les secrétaires de mairie exerçant leur activité dans les communes de moins de 2 000 habitants ont également bénéficié d'un doublement de la nouvelle bonification indiciaire (NBI), portée de 15 à 30 points en février 2022. Par ailleurs, les employeurs territoriaux ont la possibilité d'octroyer un régime indemnitaire dans la limite des plafonds prévus.

Au-delà de ces premières mesures, le ministre de la Transformation et de la fonction publiques a lancé, à Nantes le 1^{er} février dernier, une **réforme pour l'attractivité de la fonction publique**. Celle-ci repose d'une part sur un programme d'amélioration continue des conditions et de l'environnement de travail des agents (pratiques managériales, environnement et équipement de travail, accompagnement RH, santé au travail, égalité professionnelle, logement...). D'autre part, le ministre souhaite **refondre les accès, des parcours de carrière et des rémunérations dans la fonction publique**. L'objectif de celui-ci est de renforcer l'attractivité de la fonction publique, en revoyant les conditions d'accès à celle-ci (notamment les concours), en offrant des parcours de carrière plus motivants et en faisant évoluer la structure des rémunérations. Les représentants des employeurs territoriaux seront étroitement associés à ces chantiers qui concerneront les trois versants de la fonction publique.

Réponse en date du 16 mars 2023 à la question n°04399 de Mme. Laure Darcos / Procédure de licenciement des agents contractuels de la fonction publique

Aux termes de l'article L. 1224-3-1 du code du travail, « *lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des agents non titulaires de droit public est reprise par une personne morale de droit privé ou par un organisme de droit public gérant un service public industriel et commercial, cette personne morale ou cet organisme propose à ces agents un contrat* » qui reprend les clauses substantielles du contrat dont les agents sont titulaires. Dans l'hypothèse de refus des agents, « *leur contrat prend fin de plein droit* » et la personne morale ou l'organisme qui reprend l'activité doit appliquer les dispositions de droit public relatives aux agents licenciés.

15

Ces dispositions n'imposent pas à l'employeur une recherche de reclassement.

En effet, les hypothèses dans lesquelles les recherches de reclassement doivent être mises en œuvre sont limitativement identifiées par les dispositions du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale (articles 39-3 et 39-5). Ainsi, le droit au reclassement bénéficie aux seuls agents contractuels recrutés sur un emploi permanent conformément à l'article L. 332-8 du code général de la fonction publique, dont le licenciement est envisagé du fait :

- de la disparition du besoin ou de la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement ;
- de la transformation du besoin ou de l'emploi ;
- du recrutement d'un fonctionnaire ;
- du refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat.

Par conséquent, et dès lors que le licenciement n'est pas né du refus, par l'agent, d'une modification d'un élément substantiel de son contrat, la réglementation n'impose pas la recherche d'un reclassement dans l'hypothèse du licenciement d'un agent non titulaire de droit public envisagé sur le fondement de l'article L. 1224-3-1 du code du travail.

Les fiches pratiques du statut

Dans le but de toujours mieux vous aider à appréhender les subtilités de notre statut d'agents publics, le service statutaire développe des fiches pratiques thématiques qui seront publiées à la fois dans le Petit Statutaire chaque mois et mises en libre accès via notre site internet dans [la rubrique carrières / actualités/ fiches pratiques](#)



Dans **l'essentiel du statut**, comme son nom l'indique, retrouvez une approche synthétique de la thématique abordée.



Avec les « **incollables du statut** », nous vous proposons une analyse plus approfondie de la thématique.

16

Nous vous proposons ce mois-ci :

- ▶ une fiche « incollables » sur le [congé d'invalidité temporaire imputable au service \(CITIS\)](#)
- ▶ une fiche « incollables » sur la [modification du temps de travail des agents publics](#)

« Résolution des conflits : faites le choix de la médiation ! »

La médiation est un outil consacré à [l'article 5 de la loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016](#) de modernisation de la justice du 21^{ème} siècle, qui constitue un mode de règlement alternatif des conflits. Conscients de l'enjeu que peut représenter une procédure contentieuse, tant pour l'agent que pour l'autorité territoriale, le CDG30 s'est rapidement positionné pour expérimenter ce dispositif auprès des collectivités et établissements affiliés.

Compte tenu des résultats encourageants de cette mise en œuvre, [l'article 27 de la loi n°2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution](#) judiciaire pérennise et généralise notamment la **procédure de médiation préalable obligatoire**.

Le [décret n°2022-433 du 25 mars 2022](#) est venu apporter des précisions sur la mise en œuvre de cette procédure de médiations qui permettent à des parties ayant à connaître d'un différend de recourir à la médiation soit :

- en dehors de toute procédure juridictionnelle (**médiation à l'initiative des parties**),
- comme préalable obligatoire à la saisine du juge (**médiation préalable obligatoire**),
- postérieurement à la saisine d'une juridiction administrative (**médiation à l'initiative du juge**).

17

Les collectivités territoriales (et leurs agents) peuvent bénéficier d'une médiation préalable obligatoire à la condition d'avoir préalablement conclu, avec le CDG, une convention pour assurer la médiation. Cela concernera donc les litiges intervenus postérieurement à la signature de la convention.

Concernant les médiations à l'initiative des parties et du juge, la convention pourra être conclue avant ou après la survenue du litige.

Cette mission de médiation a été externalisée : la réglementation a confié aux CDG la responsabilité de l'animer et de la faire vivre dans toutes les collectivités locales et pour tous leurs agents.

Face à des situations où le dialogue entre l'agent et son autorité hiérarchique est rompu, pour dépasser un obstacle et sortir d'une impasse liée à une mauvaise communication, l'intervention d'un tiers peut constituer l'unique issue. C'est là tout le sens de la médiation !

Elle est une voie non contentieuse de résolution des conflits, qui permet de dénouer des situations humaines parfois complexes ou découlant de simples malentendus.

Pour les collectivités qui ont conventionné dans le cadre de la médiation préalable obligatoire avec le CDG, certains recours formés par les agents à l'encontre d'une décision administrative seront renvoyés vers le CDG afin de faire l'objet d'une tentative de médiation. À noter que la décision d'entrer en médiation appartient toujours en dernier lieu aux parties, même si une convention a été conclue avec le CDG.

Ces litiges sont les suivants :

- Décisions administratives individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération,
- Refus de détachement, de placement en disponibilité ou de congés non rémunérés prévus pour les agents contractuels,
- Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou relatives au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé,
- Décisions administratives individuelles défavorables relatives au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de cadre d'emplois obtenu par promotion interne,
- Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie,
- Décisions administratives individuelles défavorables relatives aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés,
- Décisions administratives individuelles défavorables concernant l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions.

Pour les collectivités qui sont entrées dans le dispositif de la MPO, vous aurez l'obligation d'ajouter à vos arrêtés individuels entrant dans le champ d'application la mention suivante :

« Si vous désirez contester cette décision, vous devez obligatoirement, dans un délai de deux mois à compter de sa réception, et avant de saisir le tribunal administratif, saisir le centre de gestion de la fonction publique territoriale soit par courrier postal (183 chemin du mas coquillard 30900 Nîmes) soit par message électronique (mediation@cdg30.fr) pour qu'il engage une médiation ».

18

La MPO présente de nombreux avantages :

- L'impartialité du médiateur apporte une garantie d'efficacité dans le déroulement de la médiation et dans la conciliation mise en place.
- Les parties co-construisent l'accord : il n'y a pas de perdant, il n'y a pas de gagnant.
- Voie non contentieuse de résolution des conflits qui permet d'économiser du temps et de l'argent.
- Le dialogue est renoué : elle permet donc d'apaiser les relations entre l'agent et son employeur.

La procédure de la MPO est définie par voie réglementaire :

- Saisine du médiateur par l'agent dans un délai de deux mois suivants la notification de la décision : elle interrompt le délai de recours contentieux.
- Instruction de la demande de médiation :
 - Le médiateur obtient l'accord des parties sur le principe de la médiation.
 - Le médiateur entend séparément chacune des parties et recense leurs arguments. Une rencontre est notamment organisée dans les meilleurs délais pour confronter les positions de chacune des parties.
 - Les parties peuvent se présenter seules, se faire représenter ou être assistées par un tiers.

La MPO peut aboutir à :

- Un succès : un accord est approuvé par les parties prenantes,

- Un échec : les parties ne parviennent pas à conclure d'accord (mais la médiation aura tout de même permis d'ouvrir un espace de dialogue et de gagner du temps dans l'optique d'un éventuel contentieux),
- Un désistement : les parties peuvent à tout moment mettre un terme à la procédure.

Le Président du CDG30 a nommé deux médiatrices pour accompagner les employeurs territoriaux qui souhaitent s'engager dans cette voie de résolution des conflits : Mesdames Elisabeth MONTEZ et Nathalie ARIOLI.

Les médiatrices du CDG30 ne sont pas astreintes à une obligation de résultats. En effet, la médiation n'est pas systématiquement le moyen de résorber les conflits entre agent et employeur. Elle contribue néanmoins à instaurer un cadre de dialogue apaisé dans le cadre duquel chacune peut être entendue de manière équitable.

Adhérez au dispositif de médiation !

Les collectivités et établissements publics qui souhaitent adhérer doivent :

- ☞ [Délibérer pour autoriser cette adhésion](#)
- ☞ [Établir une convention avec le CDG30 qui précise les modalités de cette mission](#)

TARIFICATION

	MPO	Médiation à l'initiative du juge	Médiation à l'initiative des parties
Collectivités et établissements affiliés	300 euros	500 euros	300 euros
Collectivités et établissements non affiliés	500 euros	500 euros	500 euros

19

- ▶ Pour toute information complémentaire : mediation@cdg30.fr

Foire Aux Questions

Veillez trouver ci-dessous la FAQ du mois de mars.

1/ Est-ce qu'un agent public peut exercer une autre activité durant son congé parental ?

Non.

L'article 33 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration est très clair : cela n'est pas possible. L'autorité territoriale qui a accordé le congé parental peut, à tout moment, faire procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité du bénéficiaire du congé est réellement consacrée à élever l'enfant.

2/ Est-ce qu'une collectivité est tenue de proposer une intégration à un agent dont la durée de détachement s'étend au-delà de 5 ans ?

Oui.

Si le fonctionnaire détaché dans un corps ou cadre d'emplois est admis à poursuivre son détachement au-delà d'une période de cinq ans, l'administration d'accueil est tenue de lui proposer une intégration dans ce corps ou cadre d'emplois (art. L. 513-12 code général de la fonction publique). Cette proposition doit être faite à l'expiration de la période continue de 5 ans et sans attendre la fin de la période en cours de détachement (CE 19 sept. 2014 n°371098).

20

3/ Est-ce qu'une collectivité peut réclamer à son agent le demi-traitement versé à son agent dans l'attente de l'avis du conseil médical à l'issue duquel l'agent serait placé rétroactivement dans une position n'y ouvrant pas droit ?

Non.

La circonstance que la décision prononçant la reprise d'activité, le reclassement, la mise en disponibilité ou l'admission à la retraite rétroagisse à la date de fin des congés de maladie n'a pas pour effet de retirer le caractère créateur de droits du maintien du demi-traitement. Le demi-traitement versé ne présente pas un caractère provisoire et reste acquis à l'agent même si celui-ci avait, par la suite, été placé rétroactivement dans une position statutaire n'ouvrant pas par elle-même droit au versement d'un demi-traitement (CE, n° 412684, 9/11/2018).

4/ Est-ce qu'une agente est obligée de prendre son congé parental directement après son congé de maternité ?

Non.

Le congé parental de l'agent ne suit pas obligatoirement de façon immédiate le congé de maternité. Il peut donc débuter à tout moment au cours de la période y ouvrant droit (article 30 décret n°86-68 du 13 janvier 1986) – c'est-à-dire jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant. La demande de congé parental devant être présentée au moins deux mois avant le début du congé.