

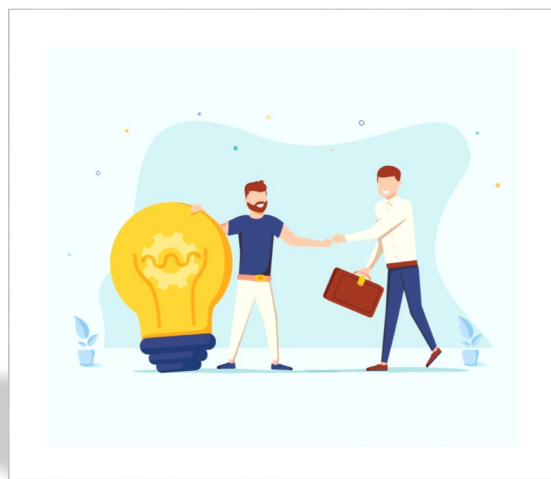
1 - GUIDE - Le mentorat dans la fonction publique

Lien : [Mentorat, guide d'engagement de la fonction publique](#)

Toujours dans un objectif de renforcer l'attractivité de la fonction publique tout en fidélisant et valorisant les différentes carrières offertes par l'emploi public, le ministère de la transformation et de la fonction publique, en étroite collaboration avec le Collectif Mentorat, a conçu un guide pratique d'engagement afin d'accompagner et d'encourager les employeurs dans une démarche de mentorat dans son administration.

Le mentorat, c'est l'accompagnement individuel d'un enfant, d'un adolescent ou d'un jeune adulte, issus de territoires ruraux ou de quartiers populaires, par un mentor, qui peut aussi bien être lycéen, étudiant, actif ou retraité. Cette démarche s'inscrit dans le plan 1 jeune, 1 mentor, initiative lancée en mars 2021 pour promouvoir l'égalité des chances grâce à l'accompagnement des jeunes par le mentorat. En 2021, les associations du Collectif Mentorat ont accompagné 70 000 jeunes en difficulté partout en France, et pourtant, seuls 2 500 mentors de la fonction publique se sont engagés.

Le guide a ainsi pour vocation d'apporter une aide, étape par étape, aux administrations et collectivités souhaitant s'inscrire dans une telle démarche.



2 - JURISPRUDENCE – La fin du détachement d'un agent sur un emploi fonctionnel : quid de la réintégration ?

Lien : [Conseil d'Etat, 10 février 2023, n°443616](#)

Faits : Par un arrêté, le directeur territorial de la mairie de Colombes a fait l'objet d'un détachement d'une durée de 5 ans auprès de la communauté d'agglomération de l'Essonne. Dans sa collectivité d'accueil, l'agent a également fait l'objet d'un détachement sur l'emploi fonctionnel de directeur général adjoint des services.

Or, toujours par arrêté, le président de l'établissement public a mis fin au détachement sur son emploi fonctionnel en ajoutant que l'intéressé serait réintégré dans sa collectivité d'origine. Cette dernière a refusé la réintégration et a demandé le reclassement de l'agent dans les effectifs de la communauté d'agglomération. Cette demande a été rejetée et l'agent a donc été pris en charge par le CNFPT puis par le CIG Grande couronne. L'agent décide alors de demander un congé spécial, ce qui lui a été refusé. Le CIG a alors demandé à la communauté d'agglomération le remboursement des sommes versées à l'égard de l'agent ; demande rejetée. Le CIG saisit le tribunal administratif pour annuler cette décision.

Procédure : Le tribunal administratif rejette la demande du CIG. La Cour administrative d'appel annule le jugement du tribunal administratif, la communauté d'agglomération se pourvoit alors en cassation devant le Conseil d'Etat.

Argumentation : Les juges ont alors cherché à déterminer si un fonctionnaire dont il est mis fin au détachement sur un emploi fonctionnel, et qui ne peut être réintégré au sein de sa collectivité d'origine, a le droit de solliciter sa collectivité de détachement pour demander un congé spécial, un reclassement ou une indemnité de licenciement (application de l'article L.544-1 CGFP). Le Conseil d'Etat répond par l'affirmative.

Les juges ajoutent toutefois qu'il est nécessaire que l'agent remplisse l'ensemble des conditions nécessaires pour effectuer une demande de congé spécial (vérification du temps avant d'atteindre l'âge légal de départ en retraite, cumul de trimestres suffisant, etc...).

Ce qu'il faut retenir : Si la collectivité ou l'établissement d'origine n'est pas en mesure, à la date de fin de détachement d'un agent, de le réaffecter sur un emploi fonctionnel, le fonctionnaire est en droit de demander à la collectivité ou l'établissement dans lequel il occupait l'emploi fonctionnel de bénéficier d'un reclassement, d'un congé spécial ou d'une indemnité de licenciement.

3 - JURISPRUDENCE – Légalité d'une sanction disciplinaire : il faut tenir compte de la santé mentale de l'agent

Lien : [Conseil d'Etat, 17 février 2023, n°450852](#)

Faits : Un agent, attaché territorial à la région Occitanie et exerçant ses fonctions au sein de la Maison de la Région à Béziers a adressé, et ce à de très nombreuses reprises et pendant plusieurs années, tant à l'oral qu'à l'écrit, des propos déplacés, agressifs, dégradants (dont certains ayant un caractère sexuel) et comportant des menaces physiques à l'égard de l'une de ses collègues, l'une de ses supérieures hiérarchiques et à une élue de la Région. Ces dernières ont notamment porté plainte pour harcèlement moral. Il a également pu adresser des courriels à ses collègues contenant des ordres comminatoires alors même qu'il ne disposait d'aucune autorité hiérarchique sur elles.

La Présidente de la Région Occitanie a alors prononcé, par arrêté, la révocation de l'agent de la fonction publique territoriale.

Procédure : L'agent saisit le tribunal administratif qui reconnaît la légalité de la sanction. La Cour administrative d'appel de Marseille annule ce jugement et la Région Occitanie décide de se pourvoir en cassation devant le Conseil d'Etat.

Argumentation : Le requérant a avancé faire l'objet d'une santé mentale altérée. Sur ce fondement, il a demandé à être déclaré irresponsable des faits qui lui sont reprochés. Le Conseil d'Etat a alors considéré que l'état de santé mentale altéré est un élément à prendre en considération pour sanctionner un agent, puisque cet état est susceptible d'entraîner l'irresponsabilité de l'auteur des faits. Toutefois, il est nécessaire que cet état de santé soit constaté par un rapport d'expertise psychiatrique concordant à la survenance des faits reprochés.

En l'espèce, si l'intéressé soutient que son état de santé mentale le rendait irresponsable de ses actes, aucune pièce du dossier ne concordait avec la période durant laquelle les faits reprochés ont été commis.

Solution : La sanction prise par l'autorité territoriale n'était pas disproportionnée considérant que l'état de santé mentale du requérant n'était pas de nature à altérer son discernement au moment des faits.

Ce qu'il faut retenir : La santé mentale d'un agent au moment des faits qui lui sont reprochés est un paramètre qui peut être examiné par l'autorité territoriale pour établir une sanction disciplinaire. Toutefois, l'agent doit apporter un rapport d'expertise psychiatrique concordant.