



Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°41

Septembre
2023

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

Sommaire

Textes officiels

Les dispositions règlementaires

p.2

Modalités de prise du congé d'adoption et du congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption

Modification des coefficients de calcul de la retraite pour les agents publics cotisant à l'Ircantec

FAQ sur la retraite progressive

Fixation des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

Frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat

Publication du premier répertoire commun des métiers de la fonction publique

Création d'un traitement de données à caractère personnel dans le cadre de l'application « Agora »

Accessibilité des personnes sourdes, malentendantes, sourdaveugles et aphasiques aux services téléphoniques

Création du label « Services Publics + »

La jurisprudence

Les réponses ministérielles

Les fiches pratiques du statut

p.16

Les éléments obligatoires de la rémunération

Les absences des agents contractuels

Focus

p.17

Les matinées d'actu'

Infographie sur le cumul emploi et retraite

Foire aux questions

p.19

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

Le mot du service

Votre rendez-vous d'actualité juridique mensuel permet de revenir sur les textes qui ont rythmés cette rentrée : le congé d'adoption, la mise en œuvre de dispositifs découlant de la réforme des retraites, le relèvement des plafonds des frais occasionnés par les déplacements temporaires ... Retrouvez dans ce nouveau numéro un abrégé de la réglementation qui vous accompagnera dans la gestion de vos ressources internes.

Le service statutaire a souhaité mettre la lumière ce mois-ci sur les [fiches pratiques](#) (p.15) disponibles sur le site internet du CDG30. Véritable mine d'information, les incollables et les essentiels du statut vous permettent une lecture simplifiée et synthétique de notions et thématiques tirées du statut de la fonction publique territoriale.

Les matinées d'actu' font également leur retour ! Le service statutaire se réjouit de vous retrouver les 9 et 14 novembre 2023 dans les locaux du CDG30 pour évoquer de nombreuses actualités (focus p. 16). Ces deux sessions étant déjà complètes en présentiel, une troisième date a été ouverte le 21 novembre 2023.

Nous vous attendons nombreux !

Vos conseillères et conseiller statutaires

Nathalie ARIOLI
Soukaïna BENJAARFAR
Pierre BONANNI
Gabrielle NEGRONI

Les dispositions réglementaires

Modalités de prise du congé d'adoption et du congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption

Le [décret n° 2023-873 du 12 septembre 2023](#) relatif aux modalités de prise du congé d'adoption et du congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption précise le délai dans lequel il peut être pris pour les travailleurs salariés et les non-salariés agricoles, les possibilités de fractionnement de ce congé et le délai dans lequel le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption peut être pris, dans les conditions prévues par le code du travail.

Dans la mesure où le code général de la fonction publique dispose pour la mise en œuvre du congé d'adoption (article L.631-8 du CGFP) et du congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption (article L.631-7 du CGFP) un renvoi vers les dispositions du code du travail, ce décret trouve à s'appliquer également aux agents publics.

Ainsi, les dispositions du décret prévoient que le **congé d'adoption** débute au plus tôt sept jours avant l'arrivée de l'enfant au foyer et se termine au plus tard dans les huit mois suivant cette date. Il peut être fractionné en deux périodes d'une durée minimale de vingt-cinq jours chacune. Lorsque la période de congé est répartie entre les deux parents, elle peut être fractionnée pour chaque parent en deux périodes, d'une durée minimale de vingt-cinq jours chacune.

Par ailleurs, concernant le **congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption**, il commence à courir, au choix de l'agent, soit pendant la période de sept jours précédant l'arrivée de l'enfant au foyer, soit le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer ou le premier jour ouvrable qui suit cette arrivée.

2

Réforme des retraites : modification des coefficients de calcul de la retraite pour les agents publics cotisant à l'Ircantec

L'[arrêté du 11 septembre 2023](#) portant modification de l'arrêté du 30 décembre 1970 relatif aux modalités de fonctionnement du régime de retraite complémentaire des assurances sociales institué par le décret du 23 décembre 1970 prévoit une modification des coefficients de calcul pour les droits des agents publics contractuels des fonctions publiques d'Etat et territoriale, relevant de l'IRCANTEC.

Cet arrêté précise dans un premier temps qu'en cas de liquidation de la retraite entre l'âge de 62 ans et 64 ans, le coefficient applicable à 62 ans, soit 0,78, est majoré de 0,0125 par trimestre écoulé entre 62 ans et l'âge atteint lors de la liquidation de la retraite. De plus, en cas de liquidation de la retraite entre l'âge de 64 ans et 67 ans (pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1968), le coefficient applicable à 64 ans, soit 0,88, est majoré de 0,01 par trimestre écoulé entre 64 ans et l'âge atteint lors de la liquidation de la retraite.

Le présent arrêté complète la liste des agents pour lesquels ce coefficient de réduction n'est pas applicable. Ne pourront donc y prétendre les agents et anciens agents atteints d'une inaptitude au travail reconnue par la sécurité sociale dans les conditions prévues à l'article L. 351-7 du code de la sécurité sociale ou justifiant d'une incapacité permanente en application de l'article L. 351-1-5 du même code et liquidant à taux plein leur pension

de vieillesse du régime général de sécurité sociale ou du régime agricole des assurances sociales en application du 2° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité.

Ce texte modifie aussi la réglementation relative aux agents ou anciens agents ayant un âge compris entre 64 ans et 67 ans à la date d'effet de la liquidation de leur allocation et justifiant d'une durée d'assurance inférieure à celle déterminée au deuxième alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, qui peuvent faire liquider leur retraite par anticipation. Il prévoit en effet que le total des points de retraite est affecté, à titre définitif, des coefficients prévus ci-après :

- en cas de liquidation à l'âge auquel l'intéressé aurait effectivement accompli la durée d'assurance fixée en application de l'article L. 351-1, les points de retraite effectivement inscrits au compte de l'intéressé sont affectés du coefficient 1.
- en cas de liquidation intervenant avant cet âge, le coefficient est minoré de 0,01 par trimestre manquant pour atteindre la durée d'assurance mentionnée à l'alinéa précédent.
- si le nombre de trimestres nécessaires pour atteindre la durée d'assurance fixée en application de l'article L. 351-1 est strictement supérieur à 12 trimestres, le coefficient est affecté d'une minoration de 0,0125 pour chaque trimestre manquant au-delà des 12 trimestres.

Par ailleurs, le bénéfice de la retraite progressive dans un régime de retraite de base légalement obligatoire permet la liquidation provisoire et le service d'une fraction de pension au régime de l'IRCANTEC équivalente à celle versée par le régime général.

La suppression ou la suspension du service de la fraction de pension versée par le régime général entraîne la suppression ou la suspension du service de la fraction de pension versée par le régime de l'IRCANTEC.

Enfin, cet arrêté complète les dispositions réglementaires pour ce qui concerne notamment la durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations à la charge de l'assuré :

- lorsque le trimestre ayant donné lieu à cotisation débute avant 67 ans et se termine après l'atteinte de ce même âge, le trimestre accompli est pris en compte dans la durée d'assurance donnant lieu à la majoration du total des points à 0,625 % par trimestre accompli ;
- en aucun cas une même période ne peut donner lieu à la fois à l'attribution de la majoration à 0,75 % par trimestre et à la majoration à 0,625 %.

Il est précisé qu'un trimestre équivaut à une période de 90 jours.

3

FAQ sur la retraite progressive

La loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 a ouvert la retraite progressive aux fonctionnaires des trois versants ainsi qu'aux magistrats, à compter du 1er septembre 2023. Le décret n° 2023-753 du 10 août 2023 portant application de l'article 26 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive a complété le dispositif législatif.

La DGAFP a mis en ligne le 1^{er} septembre 2023 une [FAQ](#) relative à la retraite progressive pour permettre aux agents publics de mieux appréhender ce dispositif.

Fixation des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

Le [décret n°2023-858 du 6 septembre 2023](#) relatif à la fixation des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage précise qu'à défaut de leur fixation par les branches professionnelles ou en l'absence de prise en compte des recommandations de France compétences dans le délai imparti par la commission paritaire, les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage sont fixés par décret et non plus arrêté ministériel. Il fixe en conséquence les niveaux de prise en charge applicables aux contrats d'apprentissage conclus à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Ainsi, les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage mentionnés au [1° de l'article D. 6332-78-2 et à l'article D. 6332-79-1 du code du travail](#), à défaut de leur fixation ou de la prise en compte des recommandations de France compétences dans le délai imparti par la commission paritaire, sont fixés dans l'annexe I du présent décret.

Conditions et modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat

L'[arrêté du 20 septembre 2023](#) modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat revalorise le taux du remboursement forfaitaire des frais supplémentaires de repas et le taux du remboursement forfaitaire des frais d'hébergement, incluant le petit-déjeuner des agents en missions ou en intérim.

4

	France métropolitaine		
	Taux de base	Grandes villes et commune de la métropole du Grand Paris	Commune de Paris
Hébergement	90 € au lieu de 70 €	120 € au lieu de 90 €	140 € au lieu de 110 €
Repas	20 € au lieu de 17,50 €		

La prise en charge de ces frais est obligatoire lorsque l'agent public remplit les conditions mais les collectivités peuvent délibérer pour fixer un montant dans la limite des plafonds fixés par l'arrêté. Ce texte fixe des montants plafonds maximums sur lesquels les collectivités publiques se basent pour déterminer les seuils de remboursements applicables dans leurs administrations.

Celles qui avaient délibéré pour fixer un montant doivent modifier la délibération si elles veulent appliquer les nouveaux montants plafonds.

Un modèle de délibération est à votre disposition sur le site internet du CDG30 : [cliquez ici](#).

Publication du premier répertoire commun des métiers de la fonction publique

Sur la base d'un travail collaboratif conduit avec les ministères, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et les employeurs hospitaliers, un référentiel, recensant pour la première fois l'ensemble de ces métiers dans un même document a été publié par la DGAFP, le 15 septembre 2023.

Retrouvez en ligne le répertoire des métiers de la fonction publique [ici](#).

Création d'un traitement de données à caractère personnel dans le cadre de l'application « Agora »

Par un [arrêté du 26 septembre 2023](#) portant création d'un traitement de données à caractère personnel dans le cadre de l'application « Agora », le ministère de la transformation et de la fonction publiques met à disposition des traitements de données à caractère personnel qui ont pour finalité de :

- Permettre aux usagers de répondre aux consultations du Gouvernement et de poser des questions au Gouvernement ;
- Permettre de répondre aux questions posées au Gouvernement en utilisant le prénom de l'utilisateur ayant posé la question ;
- Permettre, à partir des cookies de mesure d'audience et des données renseignées par l'utilisateur, de mener des études et enquêtes statistiques relatives à l'utilisation de la plateforme, aux contributions apportées aux consultations ainsi qu'aux questions posées et dont les résultats sont anonymisés ;
- Permettre aux usagers qui le désirent de participer à l'amélioration de l'application et à des travaux sur la consultation citoyenne.

5

Accessibilité des personnes sourdes, malentendantes, sourdaveugles et aphasiques aux services téléphoniques

Le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques a présenté le 6 septembre 2023 une [ordonnance prise en application du 1° du VII de l'article 16 de 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, visant à renforcer les sanctions des manquements aux obligations d'accessibilité des services de communication au public en ligne, prévues dans la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

L'ordonnance introduit trois nouveautés relatives à l'accessibilité des sites web des administrations publiques :

- En ce qui concerne l'accessibilité des sites, déjà rendue obligatoire depuis la loi de 2005, le non-respect de cette exigence est maintenant passible de sanctions, dont le montant maximal est fixé à 50 000 euros.
- L'Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique (ARCOM) est désormais compétente pour identifier et constater les manquements, en s'appuyant notamment sur des méthodes de collecte automatisée, et émettre des injonctions préalables aux sanctions.
- Si un manquement sanctionné persiste plus de six mois après le prononcé de la sanction initiale, une nouvelle sanction peut être infligée (au lieu d'un an auparavant).

Certaines obligations restent inchangées : les obligations complémentaires, qui incluent la publication d'une déclaration d'accessibilité, l'élaboration et la publication d'un schéma pluriannuel (sur trois ans) de mise en accessibilité décliné en plans d'actions annuels, la publication du plan d'action de l'année en cours, l'indication sur la page d'accueil de la conformité du site ou non, et la possibilité pour les utilisateurs de signaler facilement les manquements à l'accessibilité.

Création du label « Services Publics + »

L'[arrêté du 31 août 2023](#) portant création du label « Services Publics + » permet aux collectivités territoriales et leurs établissements publics de s'inscrire volontairement dans ce dispositif.

Dans les administrations publiques, chaque structure accueillant du public met en œuvre le programme d'amélioration continue des services publics dénommé Programme Services Publics + selon les orientations fixées par le comité interministériel de la transformation publique. A ce titre, ces structures :

- Mettent en œuvre les engagements communs à tous les services publics en matière de qualité de service fixés par le comité interministériel de la transformation publique ;
- Publient leurs résultats de qualité de service et de satisfaction des usagers ;
- Mettent en place des dispositifs d'écoute de leurs usagers et prennent en compte leurs retours ;
- Inscrivent leur action dans une démarche d'amélioration continue de la qualité du service rendu ;
- Peuvent s'engager dans un processus de labellisation attestant d'un niveau de maîtrise des engagements du Programme Services Publics +.

Un comité des services publics est institué auprès du ministre chargé de la transformation et de la fonction publiques. Il suit les résultats de qualité de service des structures labellisées, il s'assure de leur progression au bénéfice des usagers, partage les bonnes pratiques et décide des améliorations à apporter dans la mise en œuvre du programme « Services Publics +. »

Il est créée une commission nationale du label « Services Publics + » qui est chargée de :

- Mener la procédure d'habilitation des organismes de certification, notamment leur sélection et le cas échéant, le renouvellement de leur habilitation à l'échéance de la durée de validité initiale de cinq ans ;
- Faire toute proposition d'amélioration du dispositif de labellisation.

L'attribution du label « Services Publics + » est donc confié à cette structure. Celui-ci est prononcé pour une durée de 3 ans.

Prime « pouvoir d'achat »

Le projet de décret sur le versement de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle dans les collectivités devait être examiné le mercredi 20 septembre 2023 par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), mais l'ensemble des syndicats représentatifs de la fonction publique territoriale ont refusé de siéger afin de protester contre les conditions de versement de cette prime. La séance n'a donc pas pu se tenir faute de quorum.

Pour rappel, la prime bénéficiera aux agents territoriaux dont la rémunération n'a pas dépassé 3.250 euros bruts par mois sur la période du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023, soit la même condition fixée pour les agents de l'État et de l'hospitalière.

Toutefois, les syndicats déplorent des différences d'attribution entre les trois versants de la fonction publique. Pour les fonctions publiques d'État et hospitalière, la prime sera versée d'office alors que pour la fonction publique territoriale, le principe de libre administration se verra appliqué et les collectivités pourront donc décider de la verser ou pas.

Une autre particularité : les montants attribués aux agents de l'État et de l'hospitalière (de 800 euros bruts à 300 euros bruts) constituent des plafonds pour les agents territoriaux et les collectivités pourront décider d'accorder des montants inférieurs à ceux fixés pour les autres fonctions publiques.

La prochaine réunion de l'instance est prévue le 18 octobre 2023.

Jurisprudence

Cour administrative d'appel de Marseille, 10 janvier 2023, requête n° 20MA01227 / Les critères invoqués pour la modification du coefficient multiplicateur afférent à l'IAT doivent être conformes à la délibération l'instaurant

Dans ce cas d'espèce, par un arrêté du 28 novembre 2007, le maire de Tarascon a décidé d'attribuer à son agent de police municipale, une IAT assortie d'un coefficient multiplicateur de 2 points. Suite à une réorganisation des cycles de travail des policiers municipaux, par des arrêtés des 23 mai 2012 et 21 juin 2013, le maire a affecté cette IAT d'un coefficient multiplicateur de 6,5, puis de 7 points. Mais, le 26 juillet 2017, l'autorité territoriale a informé les agents concernés qu'en raison d'une nouvelle modification des horaires du service de la police municipale, une première baisse de 2,5 points de ce coefficient serait décidée et suivie d'une seconde. Par des arrêtés des 1er août et 2 octobre 2017, le maire a ramené le coefficient multiplicateur de l'IAT versée au requérant respectivement à 4,5 et à 2 points. Ce dernier conteste ces dernières modifications devant le juge administratif qui le déboute en première instance. Il relève appel du jugement.

Le juge administratif rappelle dans cette décision qu'il revient à l'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale de fixer elle-même la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités bénéficiant aux fonctionnaires de la collectivité, dans le respect du principe de parité avec les agents de l'Etat. Il lui est notamment possible de subordonner le bénéfice d'un régime indemnitaire à des conditions plus restrictives que celles qui sont applicables aux fonctionnaires de l'Etat. Le respect du principe d'égalité entre les agents publics ne s'oppose pas à l'institution de différences dans le régime indemnitaire dont ils bénéficient, fondées sur des différences dans les conditions d'exercice de leurs fonctions ou sur les nécessités du bon fonctionnement du service auquel ils appartiennent.

Il ressort des pièces du dossier que les arrêtés des 1er août et 2 octobre 2017 par lesquels le maire de Tarascon a ramené le coefficient multiplicateur de l'IAT versée à ce policier municipal, à 4,5 puis à 2 points, soit une baisse totale de 5 points par rapport au coefficient de 7 qu'il s'était vu précédemment attribuer par un arrêté du 21 juin 2013, sont justifiés, pour le premier, par " la nouvelle organisation du service de la police municipale validée (...) par les membres du comité technique lors de sa séance en date du 9 mars 2015 et notamment la suppression de la brigade de nuit " et, pour le second, par " la nouvelle organisation du service de la police municipale validée par le comité technique lors de sa séance en date du 22 septembre 2017 et notamment la modification des cycles de travail ".

Il est reconnu dans cette affaire que le conseil municipal de Tarascon a pu légalement, par ses deux délibérations des 11 juin 2002 et 5 juillet 2007, retenir la prise en compte des contraintes liées à l'organisation du service comme un des éléments susceptibles d'entrer dans l'appréciation de la manière de servir d'un agent. Toutefois, en se bornant à se fonder sur les deux réorganisations du service de la police municipale et sur leurs conséquences sur les horaires de travail des policiers municipaux concernés, sans prendre en compte les autres critères fixés par ces deux délibérations, le maire ne peut être regardé comme s'étant prononcé sur la manière de servir de son policier municipal. Ce faisant, les arrêtés sont entachés d'une erreur de droit.

En conséquence, il est enjoint au maire de la commune de Tarascon de réexaminer la situation administrative de cet agent de police municipale pour ce qui concerne l'attribution de l'IAT à compter du 1er août 2017 et de prendre, à ce titre, une nouvelle décision dans un délai de deux mois.

Cour administrative d'appel de Nancy, 21 juin 2023, requête n° 21NC00076 / **Accident du travail dans le cadre d'un marché public : la victime doit établir que la collectivité a commis une faute, ainsi que l'existence d'un lien de causalité entre cette faute et ses préjudices**

Un salarié exerçant les fonctions de chauffeur poids-lourd au sein d'une société était titulaire d'un marché conclu avec la ville de Troyes a été victime d'un accident au cours d'une intervention à la suite d'inondations affectant le parking souterrain des halles, propriété de la commune. Après avoir été licencié par son employeur pour inaptitude physique totale à l'emploi salarié, l'agent engage un recours auprès de la juridiction administrative pour obtenir réparation du préjudice subi. Le tribunal administratif de Châlons-en-Champagne a rejeté la demande de l'intéressé.

Les dommages résultant de l'exécution de travaux publics ne peuvent engager, envers les personnes qui y participent, la responsabilité du maître de l'ouvrage ou de l'entrepreneur que s'il est établi qu'ils sont imputables à la faute de ces derniers. En dehors du cas de force majeure, cette responsabilité ne peut être réduite en règle générale, que dans la mesure où le dommage est imputable à la faute de la victime. Enfin, si dans le domaine des dommages de travaux publics, les fautes commises par des tiers sont en principe sans influence sur les obligations du maître de l'ouvrage à l'égard de la victime ou de ses ayants droit, il en va différemment lorsque le tiers co-auteur du dommage est l'employeur de la victime, contre lequel le maître de l'ouvrage ne peut exercer d'action en garantie. Par suite, lorsqu'un dommage de travaux publics a le caractère d'un accident du travail, la faute de l'entrepreneur, employeur de la victime, dans la mesure où elle a contribué à produire le dommage, a pour effet d'atténuer dans la même mesure la responsabilité encourue par le maître de l'ouvrage.

Pour engager la responsabilité de la commune, le salarié doit donc établir que cette dernière a commis une faute, ainsi que l'existence d'un lien de causalité entre cette faute et ses préjudices.

En l'espèce, le salarié a réalisé une chute dans le cadre d'une mission pour laquelle il n'est intervenu que parce qu'il pensait pouvoir mettre fin rapidement aux inondations, sa chute résultait de sa propre imprudence à se positionner en équilibre sur un acrotère tout en surestimant la solidité d'un équipement sur lequel il s'appuyait. En conséquence, le juge administratif considère que l'incident résulte exclusivement du comportement de l'intéressé et des conditions dans lesquelles il est intervenu. Son recours est ainsi rejeté.

Tribunal administratif de Marseille, 25 août 2023, requête n°2307174 / **Suspension d'un licenciement pour faute grave : prise en compte du contexte général de dégradation des conditions de travail**

Dans cette affaire, une aide-soignante au sein d'un centre gérontologique départemental, demande au juge des référés, sur le fondement des dispositions de l'article L. 521-1 du code de justice administrative, de

suspendre l'exécution d'une décision par laquelle la directrice de l'établissement l'a licenciée pour faute personnelle grave.

Pour décider le licenciement pour faute personnelle grave de la requérante le centre gérontologique départemental s'est fondé sur plusieurs événements qualifiés d'actes de maltraitance physique et/ou psychique sur personne vulnérable et de menaces proférées à l'égard des familles et qu'il a regardé comme constitutifs de manquements fautifs d'une telle gravité qu'il ne peuvent être tolérés dans un souci de protection des patients et de lutte contre la maltraitance.

Toutefois, il ressort des pièces du dossier, notamment d'un courrier émanant de l'inspectrice du travail rédigé à la suite d'une enquête, que **les faits reprochés à l'agent qualifiés d'actes de maltraitance physique et psychique sur personne vulnérable doivent être appréciés à la lumière du contexte général de travail**, des consignes données et de la façon dont elles sont appliquées par l'ensemble des soignants, et qu'il n'est pas possible d'appliquer une sanction aussi grave que le licenciement pour des manquements à la consigne dont il est établi qu'elle n'est pas strictement suivie. De même, et toujours selon l'inspectrice du travail, **les propos tenus par cet agent qualifiés de menaces proférées à l'égard des familles, ont été tenus dans un contexte difficile avec les familles, lié à une situation particulière de sous-effectif qui a engendré une dégradation importante des soins et des conditions de travail.**

Par conséquent, l'intéressée est fondée à demander la suspension de l'exécution de son licenciement, jusqu'à ce qu'il soit statué par le tribunal sur sa requête au fond.

Cour administrative d'appel de Paris, 20 juin 2023, requête n°22PA00256 / Sanction infligée à un DGS qui dissuade des candidats à rejoindre les effectifs de la collectivité

10

En l'espèce, un Maire décide d'infliger à un de ses agents, titulaire du grade d'attaché territorial principal, qui avait été nommé par la voie du détachement dans l'emploi fonctionnel de directeur général des services (DGS) de la commune (détachement qui a pris fin la même année de sa nomination) un blâme. Cet agent obtient en première instance l'annulation de cette sanction. La commune fait appel de ce jugement.

Sans être titulaire d'aucune délégation de signature, cet agent a signé onze courriers adressés à des candidats non retenus, qui n'étaient, contrairement à ce qu'il soutient, pas dépourvus de toute portée décisive, ainsi que les décisions mettant fin aux contrats de quatre agents de la commune, sans établir qu'il y aurait été contraint par la désorganisation de la période estivale et par l'absence du maire ou des agents habilités à signer de telles décisions, ou par une situation d'urgence tenant à la nécessité pour les agents concernés de se voir ouvrir leurs droits à l'assurance chômage.

De plus, au cours d'un entretien d'embauche, il a dissuadé un candidat de rejoindre les effectifs de la commune, en qualité de responsable du service grands projets et habitat, concernant la " désorganisation " de ses services, certaines incompatibilités de caractères et un " fort turn-over " chez les agents.

Contrairement à ce à ce qui a été jugé en première instance, ces propos doivent être regardés comme constitutifs d'un manque de loyauté envers la commune. Compte tenu notamment de ses fonctions de directeur général des services de la commune, ces deux séries de faits étaient de nature à justifier une sanction disciplinaire. Le jugement contesté par la commune est donc annulé.

Tribunal administratif de Paris, 12 mai 2023, requête n°2127166 / **Reconnaissance de l'imputabilité au service d'un accident survenu lorsque l'agent était en télétravail**

Une fonctionnaire d'Etat au sein de la société Orange, est décédée le 30 juillet 2020. Par les requêtes de son fils et du le syndicat CGT Syndicat des Télécommunications de Paris (cette requête est déclarée irrecevable), les parties demandent au tribunal d'annuler la décision du 22 octobre 2021 par laquelle la société Orange a refusé de reconnaître l'imputabilité au service de cet accident.

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. Il appartient au juge administratif, saisi d'une décision de l'autorité administrative compétente refusant de reconnaître l'imputabilité au service d'un tel événement, de se prononcer au vu des circonstances de l'espèce.

En l'espèce, l'agent a été placée en télétravail en raison de sa vulnérabilité au virus sars-cov 2, a été victime d'un incendie survenu à son domicile qui a entraîné son décès. Les conclusions de l'enquête indiquent que l'incendie est consécutif à l'oubli de la mise hors tension d'une plaque vitrocéramique ayant provoqué la pyrolyse des matériaux plastiques puis leur inflammation, notamment du cuiseur-vapeur.

Par ailleurs, il ressort des pièces du dossier que la défunte ne disposait que de 45 minutes pour déjeuner. Au vu notamment de la brièveté de ce laps de temps, son déjeuner à domicile doit être regardé comme constituant un prolongement normal de son activité en télétravail. **La circonstance qu'elle ne se soit pas reconnectée durant l'après-midi, à la supposer établie, n'est pas de nature à établir l'absence de lien avec le service alors même, au demeurant, que le décès est la conséquence des faits survenus à l'heure du déjeuner, alors qu'elle se trouvait, comme il a été mentionné, dans le prolongement de son activité.**

En conséquence, la décision par laquelle la société Orange a refusé de reconnaître l'imputabilité au service du décès de cet agent est annulée.

Réponses ministérielles

Réponse en date du 24 août 2023 à la question n°05027 de Mme Laurence Garnier / Organisation des services municipaux des villes de moins de 10 000 habitants en période de grève

En application de l'alinéa 7 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 intégré dans le bloc de constitutionnalité depuis la décision du Conseil Constitutionnel 71-44 DC du 16 juillet 1971, le droit de grève est un principe à valeur constitutionnelle qui doit cependant être concilié avec le principe de continuité du service public également principe à valeur constitutionnelle. La Constitution renvoie à la loi le soin de réglementer le droit de grève. Ainsi, **l'article L.114-1 du code général de la fonction publique (CGFP) prévoit que les agents publics exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent, en l'espèce, les dispositions des articles L. 2512-1 à L. 2512-5 du code du travail relatives à l'exercice du droit de grève dans les services publics. La cessation concertée du travail doit ainsi être précédée d'un préavis émanant d'une organisation syndicale représentative au niveau national.**

Par dérogation, cette règle ne s'applique toutefois pas aux agents des communes de moins de 10 000 habitants (article L.114-2 CGFP).

D'une manière générale, il convient de rappeler que les chefs de service peuvent, sous le contrôle du juge administratif, réglementer le droit de grève des fonctionnaires afin de concilier le droit de grève avec le principe de continuité du service public. Le Conseil d'Etat considère qu'« il appartient au maire, responsable du fonctionnement des services communaux, de prévoir, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, la nature et l'étendue des limites qui doivent être apportées au droit de grève en vue d'éviter un usage abusif ou contraire aux nécessités de l'ordre et de la sécurité publique » (CE, Ass, décision du 7 juillet 1950 n° 01645 « Dehaene », CE, décision du 9 juillet 1965 n° 58778 et 58779 « Pouzenc »). Concernant plus particulièrement la création d'un service public d'accueil des enfants scolarisés dans les écoles maternelles ou élémentaires en temps de grève, le législateur a laissé aux communes une grande souplesse d'organisation. Ainsi, le maire établit une liste des personnes susceptibles d'assurer ce service (article L.133-7 code de l'éducation) et « peut faire appel à des agents municipaux, dans le respect de leurs statuts, mais également à des assistantes maternelles, des animateurs d'associations gestionnaires de centre de loisirs, des membres d'associations familiales, des enseignants retraités, des étudiants, des parents d'élèves, ... » comme le rappelle la circulaire n° 2008-111 du 26 août 2008 de mise en œuvre de la loi n° 2008-790 du 20 août 2008 créant un droit d'accueil au profit des élèves des écoles maternelles et élémentaires. A cela s'ajoute la possibilité pour la commune de confier par convention à une autre commune ou à un établissement public de coopération intercommunale ou à la caisse des écoles, à la demande expresse de son président (L.133-10 du code de l'éducation) l'organisation, pour son compte, du service d'accueil.

12

Réponse en date du 24 août 2023 à la question n°05987 de M Jean Louis Masson / Délégation de signature du maire à un employé municipal

Il résulte de l'article L. 2122-19 du Code général des collectivités territoriales (CGCT) que **le maire peut donner, sous sa surveillance et sa responsabilité, par arrêté, délégation de signature au directeur général des services et au directeur général adjoint des services de mairie, au directeur général et au directeur des services techniques, et enfin aux responsables de services communaux.**

Cette délégation de signature n'est directement applicable qu'aux champs de compétences propres du maire.

Dans la mesure où il ne saurait y avoir de délégation en l'absence de texte le prévoyant explicitement (CE, 25 fév. 1949, Roncin, Lebon 92), un maire n'a pas la possibilité de déléguer sa signature à un agent de la commune dont la qualité n'est pas mentionnée à l'article L. 2122-19. De même, les subdélégations ne peuvent par principe être admises que lorsqu'elles sont rendues possibles par un texte (CE, 12 décembre 1969, Sieur André, n° 63431, n° 63436, n° 63625). Le maire peut ainsi subdéléguer sa signature aux adjoints et aux conseillers municipaux dans les domaines de compétence qui lui ont été préalablement délégués par le conseil municipal, à moins que ce dernier s'y soit opposé (article L. 2122-23 du CGCT). Il lui est également possible de subdéléguer aux agents municipaux mentionnés à l'article L. 2122-19 du CGCT sa signature dans les matières pour lesquelles le conseil municipal lui a donné délégation de pouvoir, mais uniquement sur le fondement d'une autorisation expresse dudit conseil (réponse à la question écrite n° 12656 du sénateur Daniel REINER, JO Sénat 14/05/2015, page 1141). Certaines délégations particulières peuvent être données aux autres agents de la commune dans plusieurs matières, comme le prévoient par exemple les articles R. 2122-8 (pour certaines attributions relatives aux registres municipaux ou aux mandats de paiements), R. 2122-9 (pour certains élus ou fonctionnaires des caisses des écoles) et R. 2122-10 (tout ou partie de ses fonctions liées à l'état civil) du CGCT, ou encore l'article L. 423-1 du Code de l'urbanisme (instruction des dossiers d'autorisation ou de déclaration d'urbanisme).

La délégation de signature s'apparente à une **mesure d'organisation interne du service** permettant à l'autorité administrative de se décharger de certaines tâches, sans qu'elle soit dessaisie de ses pouvoirs. En effet, l'autorité délégante conserve pleinement sa compétence dans les matières qui font l'objet de la délégation de signature (réponse à la question écrite n° 12074 du député Alain JONEMANN, JO AN 24 avril 1989, p. 3029). Ainsi, la délégation de signature s'exerce sous le contrôle et la responsabilité du délégant qui peut intervenir à tout moment dans les affaires déléguées. La délégation de signature est donnée *intuitu personae*, la décision de délégation étant nominative. Dès lors, la délégation de signature prend fin lorsque le délégant ou le délégataire cesse ses fonctions. Enfin, le délégataire agit et prend les décisions au nom du délégant (réponse à la question écrite n° 10284 du sénateur Aubert GARCIA, JO Sénat 4 mai 1995, p. 1046). Si du point de vue du contentieux administratif, le maire est toujours responsable des décisions prises par le délégataire, tel n'est pas nécessairement le cas en matière pénale car « nul n'est responsable pénalement que de son propre fait » (article 121-1 du Code pénal). La doctrine précise à cet égard que sont notamment pris en compte, dans la détermination de la personne responsable, l'étendue de la délégation, ses effets, l'autonomie et les moyens laissés au délégataire.

13

Réponse en date du 12 septembre 2023 à la question n°9637 de Mme Emmanuelle Ménard / Refonte du régime indemnitaire des policiers municipaux

En application de l'article L. 714-13 du code général de la fonction publique, les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres peuvent bénéficier d'un régime indemnitaire dont les modalités et les taux sont fixés par décret. Le décret n° 97-702 du 31 mai 1997 modifié relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des agents de police municipale et du cadre d'emplois des gardes champêtres dispose que ces fonctionnaires peuvent percevoir, sur délibération des organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, un régime indemnitaire composé, à titre principal, de l'indemnité spéciale mensuelle de fonctions (ISMF) et l'indemnité d'administration et de technicité (IAT).

Conscient des difficultés soulevées aujourd'hui par ce régime indemnitaire, la ministre déléguée chargée des collectivités territoriales et de la ruralité a présenté le 25 mai dernier aux organisations syndicales représentatives des polices municipales différentes mesures destinées à améliorer le déroulement des carrières et mieux reconnaître les missions et responsabilités des fonctionnaires de police municipale. Parmi ces mesures, la ministre déléguée a annoncé un projet de refonte du régime indemnitaire des fonctionnaires de police municipale afin d'une part, de le simplifier en l'organisant autour d'une indemnité unique composée de deux parts (la première liée au niveau de responsabilité requis dans l'exercice des fonctions et la seconde liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir) et d'autre part, d'en revaloriser les barèmes.

Cette refonte inclut les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres classé en catégorie C car leur régime indemnitaire est identique à celui prévu pour les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des agents de police municipale classé dans la même catégorie. **La concertation est actuellement en cours avec les organisations syndicales sur ce projet de réforme.**

14

Réponse en date du 14 septembre 2023 à la question n°07236 de M Hervé Maurey / Maintien du demi-traitement à l'expiration des droits statutaires à congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée des agents

Conformément à l'article 17 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des fonctionnaires territoriaux, la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite de l'agent territorial, **à l'expiration des douze mois consécutifs de congé de maladie ordinaire, doit être précédée de l'avis du conseil médical.**

La même procédure est prévue à l'article 37 du décret précité à l'égard de la décision de reprise de service ou de réintégration, de reclassement, de mise en disponibilité d'office ou d'admission à la retraite à l'expiration de la dernière période de congé de longue maladie ou de longue durée. Pendant toute la durée de la procédure requérant l'avis du conseil médical, le paiement du demi-traitement est maintenu à l'agent jusqu'à la date de la

décision de reprise de service ou de réintégration, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite.

Issu du décret n° 2011-1245 du 5 octobre 2011 relatif à l'extension du bénéfice du maintien du demi-traitement à l'expiration des droits statutaires à congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée des agents de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, le maintien exceptionnel du demi-traitement poursuit l'objectif de lutter contre la précarité financière des agents publics en raison des saisines parfois tardives des instances médicales et de leurs délais d'examen des dossiers. En complément, mettant un terme à une jurisprudence anciennement établie, le Conseil d'Etat a reconnu que : « 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 » (Conseil d'État, 9 novembre 2018, n° 412684).

Aussi, le demi-traitement ne présente pas un caractère provisoire et reste acquis à l'agent, y compris si la position statutaire dans laquelle il est placé à l'issue de la procédure n'ouvre pas droit au versement d'un demi-traitement. Eu égard à la finalité poursuivie par le maintien du demi-traitement garanti à l'agent territorial, le Gouvernement n'envisage pas une modification des dispositions statutaires.

En outre, la réforme des instances médicales intervenue aux termes du décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale, vise, en rationalisant les cas de saisine des conseils médicaux, à réduire les délais de traitement des dossiers par ces instances. Cette évolution contribue ainsi à ne plus faire peser les conséquences financières des délais de traitement des instances médicales sur les finances des collectivités territoriales.

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 les éléments obligatoires de la rémunération.](#)
- ▶ [une fiche « l'essentiel » sur les absences des agents contractuels](#)

Les matinées d'actu' du CDG30

Le service statutaire du centre de gestion organise de nouvelles matinées d'actualité statutaire à destination des agents en charge du personnel et vous propose deux dates au choix :

- ▶ le jeudi 9 novembre 2023,
- ▶ le mardi 14 novembre,
- ▶ le mardi 21 novembre,

De 9h à 12h au Centre de Gestion du Gard – 183, chemin du Mas Coquillard, 30900 Nîmes.

Ce rendez-vous sera l'occasion de faire un point sur plusieurs thématiques statutaires : l'actualité relative à l'absence (les congés annuels, les congés pour raisons de famille et les autorisations d'absence), les modalités liées à l'entretien professionnel, la gestion des conflits (le dispositif de signalement, la protection fonctionnelle, l'enquête administrative et la procédure disciplinaire), la promotion interne 2024 et la réforme des retraites.

Si vous êtes intéressé(e)s, vous avez la possibilité de participer à cet événement en présentiel, dans la limite de 50 places disponibles par session, ou en visioconférence. La date limite d'inscription est fixée au 06/11/2023.

Votre inscription se fait par le biais d'un formulaire accessible via le lien suivant : <https://www.cdg30.fr/inscription-matinee-dactualite-statutaire-du-jeudi-9-novembre-ou-du-mardi-14-novembre-2023> ou en tapant dans le moteur de recherche sur la page d'accueil du site Internet du CDG30 « matinées 2023 ».

Pour ceux d'entre vous qui souhaiteront assister à cette matinée en distanciel, un mot de passe et un lien de connexion vous seront transmis par courriel ultérieurement.

INVITATION

CENTRE DEPARTEMENTAL DE GESTION DU GARD

MATINÉE ACTU' CDG30

Le CDG30 vous donne rendez-vous à sa prochaine matinée d'actualité :

- JEUDI 9 NOVEMBRE 2023
OU
MARDI 14 NOVEMBRE 2023
- 9H - 12H
- CENTRE DE GESTION DU GARD
183, CHEMIN DU MAS COQUILLARD
30900 NÎMES

INSCRIVEZ-VOUS

www.cdg30.fr

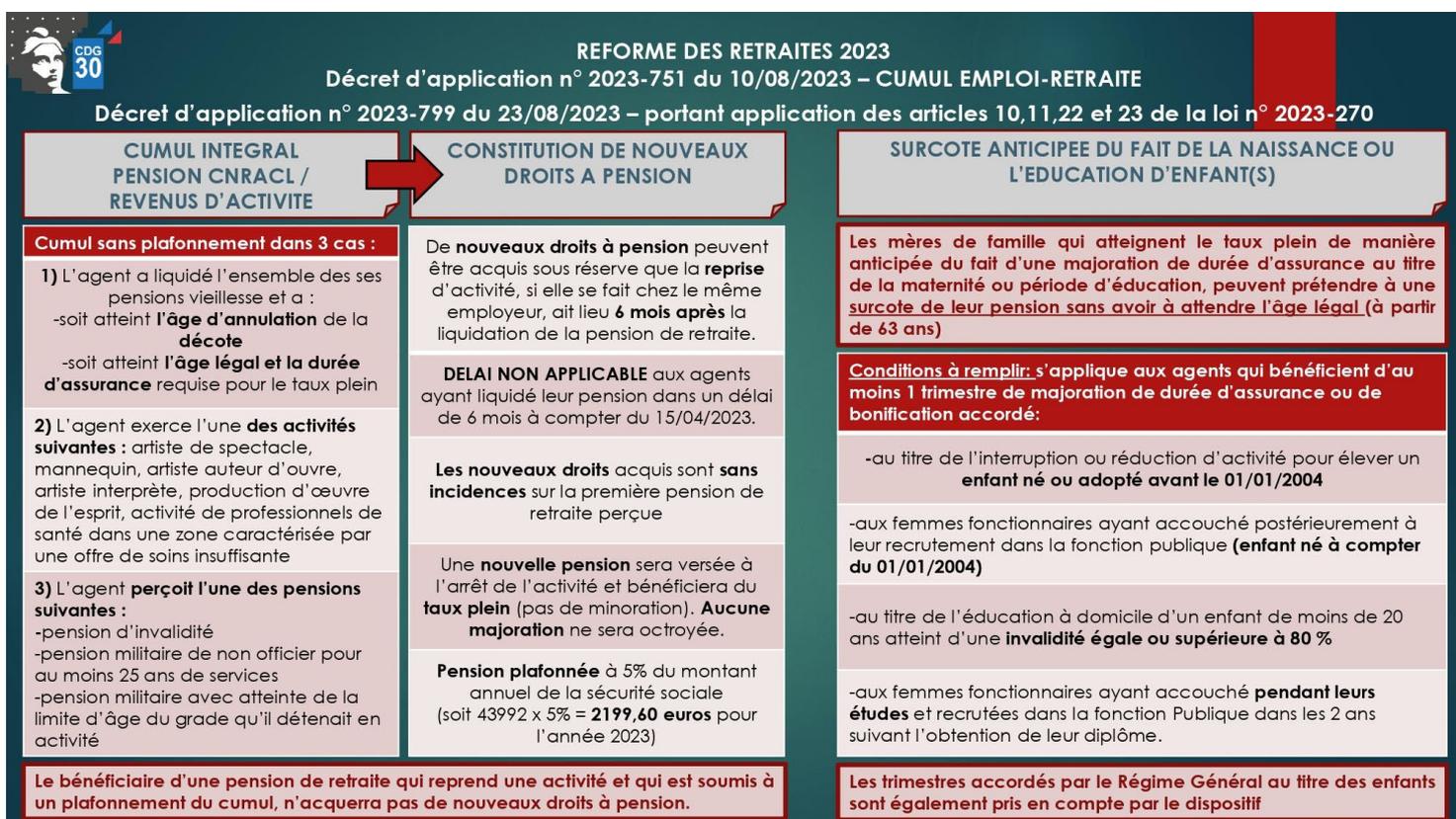
LES THÉMATIQUES JURIDIQUES

- L'actualité relative à l'absence (les congés annuels, les congés pour raisons de famille et les autorisations d'absence)
- Les modalités liées à l'entretien professionnel
- La réforme des retraites
- La gestion des conflits (le dispositif de signalement, la protection fonctionnelle, l'enquête administrative et la procédure disciplinaire)
- La promotion interne 2024

Le cumul emploi-retraite

Le Petit Statutaire n°40, paru le mois dernier, décryptait les décrets [n° 2023-751](#) et [n° 2023-753](#) du 10 août 2023 pris pour l'application de [l'article 26 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023](#) de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 et relatifs au cumul emploi retraite et à la retraite progressive.

Le service retraite du CDG30 a réalisé une infographie explicative sur les modalités de mise en œuvre du cumul emploi-retraite et des autres dispositifs qui ont marqués l'actualité de cet été :



Foire Aux Questions

1/ Comment calculer les 6 années d'ancienneté requises pour proposer un contrat à durée indéterminée à un agent contractuel ?

Cette durée de 6 ans doit avoir été accomplie en totalité auprès de la même collectivité ou du même établissement (article L.332-10 du CGFP). Les services accomplis à temps non complet et à temps partiel sont assimilés à du temps complet. Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, si l'interruption entre 2 contrats ne dépasse pas 4 mois. Par ailleurs, pour le calcul de cette durée d'interruption de 4 mois maximum entre 2 contrats, la période de l'état d'urgence sanitaire n'est pas prise en compte.

2/ Comment sont calculés les droits à maladie d'un agent contractuel ?

Un agent contractuel, qu'il soit en CDD ou en CDI, bénéficie de droits à congés de maladie en fonction de son ancienneté dans la collectivité. Ces droits sont les suivants :

- En deçà de 4 mois d'ancienneté, l'agent ne bénéficie pas de droit à congé rémunéré.
- Entre 4 mois et 2 ans, l'agent bénéficie du droit à 1 mois à plein traitement et 1 mois à demi traitement
- Entre 2 ans et 3 ans, l'agent bénéficie du droit à 2 mois à plein traitement et 2 mois à demi traitement
- Au-delà de 3 ans, l'agent bénéficie du droit à 3 mois à plein traitement et 3 mois à demi traitement

Lorsque l'agent ne bénéficie plus de droits à congés rémunérés, il est alors placé en congé de maladie sans traitement, et ne bénéficie plus que des indemnités journalières de la CPAM.

19

3/ Quelle rémunération doit-on verser à un agent contractuel à temps partiel thérapeutique ?

Les contractuels de droit public bénéficient du temps partiel thérapeutique dans les conditions fixées par le régime général de la sécurité sociale (Articles L323-1 à L323-7 CSS). L'agent contractuel souhaitant reprendre le service à temps partiel thérapeutique perçoit, d'une part, les indemnités journalières versées par la CPAM et, d'autre part, la rémunération correspondante à la quotité de travail réellement effectuée versée par son employeur.

Pour bénéficier du temps partiel thérapeutique, l'agent contractuel doit donc solliciter auprès de sa CPAM le maintien des indemnités journalières dans les conditions prévues par le Code de la sécurité sociale et demander auprès de son employeur public un temps partiel de droit commun dans les conditions prévues par la réglementation.

4/ Est-ce qu'un congé de maladie prolonge la durée d'une période préparatoire au recrutement ?

L'article 2 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 a ainsi été modifié par le décret du 22 juin 2022 et mentionne désormais que « dans le cas où l'agent bénéficie de congés pour raison de santé, d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service, d'un congé de maternité ou de l'un des congés liés aux charges parentales [...] au cours de la période, la date de fin de la période de préparation au reclassement, est reportée de la durée de ce congé ». Ainsi, la durée de la PPR pourra être prolongée de la durée de l'arrêt maladie.