



# Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°43

NOVEMBRE  
2023

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

## Sommaire

### Textes officiels

#### Les dispositions réglementaires

**p.2**

Bilan d'étape de la loi de transformation de la fonction publique

Modification des dispositions indiciaries applicables à certains cadres d'emplois de la police municipale

Note de la DGCL sur la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

Modification des majorations affectant le taux brut de la cotisation due au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles

Estimation des frais futurs de gestion des droits acquis dans le cadre du RAFP

Guide relatif aux violences conjugales et intrafamiliales

Modification des montants d'indemnisation des jours épargnés dans le compte épargne-temps (CET)

Accompagnement des agents publics mobilisés pendant les Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024

#### La jurisprudence

#### Les réponses ministérielles

### Les matinées d'actualité statutaire

**p.12**

### Les fiches pratiques du statut

**p.13**

Le recrutement d'un agent vacataire

Le décès d'un agent

### Focus

**p.14**

La prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

### Foire aux questions

**p.18**

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

### Le mot du service

Les matinées d'actu', le rendez-vous biennuel incontournable du CDG30 sur l'actualité statutaire, ont été l'occasion de vous retrouver pour évoquer des thématiques qui intéressent particulièrement les collectivités affiliées ces dernières semaines (réforme des retraites, la promotion interne, la gestion des conflits et l'actualité réglementaire). Elles ont été un succès et nous tenions à vous remercier de votre mobilisation.

Le diaporama de présentation est d'ores et déjà disponible sur notre site internet : <https://www.cdg30.fr/les-actualites/actu-statut>

Ce numéro vous propose de revenir sur la jurisprudence abondante, qui contribuera à éclairer vos pratiques, ainsi que sur les derniers textes relatifs à la fonction publique territoriale.

La prime de pouvoir d'achat exceptionnelle, instaurée le mois dernier par décret pour les agents territoriaux, a fait l'objet de nombreuses interrogations. Nous vous proposons un focus détaillé pour vous accompagner dans sa mise œuvre.

Bonne lecture !

Vos conseillères et conseiller statutaires

Nathalie ARIOLI  
Soukaïna BENJAFFAR  
Pierre BONANNI  
Gabrielle NEGRONI

# Les dispositions réglementaires

## Bilan d'étape de la loi de transformation de la fonction publique

La Cour des Comptes a publié un [rapport](#) le 9 novembre 2023, dans lequel elle dresse un bilan de la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique, trois ans après.

## Modification des dispositions indiciaires applicables à certains cadres d'emplois de la police municipale

Le [décret n° 2023-1069 du 21 novembre 2023](#) relatif à la carrière des agents et des directeurs de police municipale et des agents et des directeurs de police municipale de Paris, revalorise la carrière des agents relevant de la catégorie C en transformant l'échelon spécial en échelon de droit commun et celle des membres de la catégorie A en alignant la carrière des deux grades du cadre d'emplois et du corps des directeurs de police municipale sur les deux premiers grades du « A-type ».

Par ailleurs, le [décret n° 2023-1070 du 21 novembre 2023](#) tire de ce dernier décret la conséquence sur l'échelonnement indiciaire applicable aux brigadiers-chefs principaux, aux chefs de police municipale et aux directeurs de police municipale et modifie leur grille indiciaire.

Ces deux textes entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2023.

2

## Note de la DGCL sur la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

Le 15 novembre dernier, la DGCL a adressé aux Préfets une [note](#) explicative relative à la mise en œuvre de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle instaurée par le décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023 pour certains agents territoriaux.

## Modification des majorations affectant le taux brut de la cotisation due au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles

Le [décret n° 2023-1024 du 6 novembre 2023](#) portant modification des majorations affectant le taux brut de la cotisation due au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles modifie les majorations M3 et M2 du taux de cotisation AT/MP, afin de maintenir le caractère incitatif à la prévention de la tarification ATMP.

## Estimation des frais futurs de gestion des droits acquis dans le cadre du RAFF

Un [arrêté du 30 octobre 2023](#) modifiant l'arrêté du 26 novembre 2004 portant application du décret n° 2004-569 du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique fixe un nouveau taux pour l'estimation des frais futurs de gestion des droits acquis. La valeur actuelle probable de ces frais ne peut être inférieure à l'écart entre les valeurs actuelles probables des droits calculés respectivement au taux d'intérêt technique et au taux d'intérêt technique diminué de 0,15 % désormais, et non plus de 0,20%.

## Guide relatif aux violences conjugales et intrafamiliales

À l'occasion du 25 novembre, journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique diffuse un [guide](#) pratique relatif à la prise en charge par les employeurs publics des violences conjugales et intrafamiliales : « Violences conjugales et intrafamiliales. Comprendre, alerter, accompagner ».

Ce guide vise à fournir aux employeurs publics un mode opératoire pour la prise en compte des violences d'origine extra-professionnelles détectées sur le lieu de travail.

## Modification des montants d'indemnisation des jours épargnés dans le compte épargne-temps (CET)

3

Les jours versés au compte épargne-temps peuvent faire l'objet, si une délibération le prévoit, du versement d'une indemnisation forfaitaire variable selon chaque catégorie hiérarchique. Ce montant forfaitaire est fixé par arrêté selon les modalités définies par arrêté ministériel du 28 août 2009.

L'[arrêté du 24 novembre 2023](#) fixant les montants des jours indemnisés dans le cadre du compte épargne-temps (CET) modifie les montants forfaitaire de l'indemnisation comme suit :

- Pour les agents de catégorie A, l'indemnisation est portée à 150 euros bruts par jour au lieu de 135 euros bruts pour un jour ;
- Pour les agents de catégorie B, l'indemnisation est portée à 100 euros bruts par jour au lieu de 90 euros bruts pour un jour ;
- Pour les agents de catégorie C, l'indemnisation est portée à 83 euros bruts par jour au lieu de 75 euros bruts pour un jour.

Les dispositions du présent arrêté s'appliquent aux montants indemnisés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

## Accompagnement des agents publics mobilisés pendant les jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024

L'organisation des jeux Olympiques et Paralympiques (JOP) rend nécessaire des mesures d'organisation, justifiées par des « circonstances exceptionnelles » au sens de l'article 4 du décret n°2016-1511, permettant de garantir, dans des conditions inédites, du fait de l'ampleur, de la durée et de la complexité de l'événement, la continuité et la mobilisation du service public.

Dans ce contexte, la [circulaire n° 6429/SG datant du 22 novembre 2023](#) vise à préciser les aménagements relatifs à l'organisation du travail et la gestion du temps de travail qui sont possibles. Elle apporte des précisions quant aux leviers qui peuvent être utilisés pour la rémunération des agents mobilisés et aux dispositifs d'action sociale qui peuvent leur être proposés. Cette circulaire énonce 4 axes d'action :

- 1. Mesures d'aménagement de l'organisation du travail, de la gestion du temps de travail** qui permettent de faciliter la mobilisation des personnels nécessaires à l'organisation des Jeux (modifications temporaires des cycles et horaires de travail, recours étendu au régime de permanences et d'astreintes...) et de limiter la présence des agents sur leurs lieux de travail (faciliter l'accès au télétravail et en aménageant les horaires. De plus, une évolution réglementaire commune à l'ensemble de la fonction publique est prévue, sous la forme d'une augmentation du plafond global de 10 jours des compte épargne-temps (CET), y compris pour les agents dont le plafond est déjà fixé à 70 jours. De même, la progression annuelle maximale du nombre de jours pouvant être inscrits sur un compte épargne-temps sera doublée pour l'année 2024. Un décret devrait prochainement intervenir pour préciser cette mesure.
- 2. Principes directeurs s'agissant des rémunérations indemnitaires supplémentaires versées aux personnels mobilisés pour l'organisation des JOP :** la majoration de rémunération pour les agents de l'État n'est ouverte qu'aux agents directement impliqués et mobilisés dans la bonne organisation des Jeux et ne pourra dans tous les cas dépasser 1 500 euros bruts versés en une ou plusieurs échéances à compter d'octobre 2024.
- 3. Mesures relatives à l'action sociale en direction des agents :** les ministères veilleront à ce que la mobilisation des agents s'accompagne d'un accès facilité à une offre de modalités de garde et d'activités pour les enfants des agents concernés.
- 4. Modalités de dialogue social et calendrier :** de façon générale, l'ensemble des adaptations de l'organisation des services requises pendant les Jeux doivent donner lieu à la concertation et au dialogue social nécessaires dans les ministères, dans le respect notamment des compétences et attributions des comités sociaux d'administration ministériels et en proximité des agents concernés. Ces mesures sont à définir de manière anticipée, dans le cadre d'un dialogue social de proximité.

4

# Jurisprudence

## CJUE, 28 novembre 2023, Affaire C-148/22 / Un employeur public peut interdire à l'ensemble de ses agents le port de signes religieux sur le lieu de travail

**Afin d'instaurer un environnement administratif totalement neutre, une administration publique peut interdire le port visible, sur le lieu de travail, de tout signe révélant des convictions philosophiques ou religieuses. Une telle règle n'est pas discriminatoire si elle est appliquée de façon générale et indifférenciée à l'ensemble du personnel de cette administration et se limite au strict nécessaire.**

Une employée de la commune d'Ans (Belgique), qui exerce ses fonctions de chef de bureau principalement sans contact avec les usagers du service public, s'est vu interdire de porter le foulard islamique sur son lieu de travail. La commune a modifié son règlement de travail et a imposé à ses agents de respecter une stricte neutralité : toute forme de prosélytisme est interdite et le port de signes ostensibles d'appartenance idéologique ou religieuse est interdit à tout travailleur, y compris à ceux qui ne sont pas en relation avec les administrés. L'intéressée conteste cette modification au motif que sa liberté de religion a été violée et qu'elle est victime d'une discrimination.

Saisi de l'affaire, le tribunal du travail de Liège se demande si la règle de neutralité stricte imposée par la commune engendre une discrimination contraire au droit de l'Union. La CJUE répond que la politique de stricte neutralité qu'une administration publique impose à ses travailleurs en vue d'instaurer en son sein un environnement administratif totalement neutre peut être considérée comme étant justifiée par un objectif légitime. Est considéré comme étant justifié le choix d'une autre administration publique en faveur d'une politique autorisant, de manière générale et indifférenciée, le port de signes visibles de convictions, notamment, philosophiques ou religieuses, y compris dans les contacts avec les usagers, ou une interdiction du port de tels signes limitée aux situations impliquant de tels contacts.

En effet, chaque État membre et toute entité infra-étatique dans le cadre de ses compétences, disposent d'une marge d'appréciation dans la conception de la neutralité du service public qu'ils entendent promouvoir sur le lieu de travail, en fonction du contexte propre qui est le leur. Cela étant, cet objectif doit être poursuivi de manière cohérente et systématique et les mesures adoptées pour l'atteindre doivent se limiter au strict nécessaire.

Il appartient aux juridictions nationales de vérifier le respect de ces exigences.

## Conseil d'État, 3 novembre 2023, requête n°465818 / Conditions du retrait d'un arrêté plaçant un agent en CITIS à titre provisoire

Dans cette affaire, une puéricultrice hors classe, exerçant les fonctions de directrice de crèche, a été victime d'un accident reconnu imputable au service le 29 novembre 2019, dont la date de consolidation a été fixée au 1er avril 2021. A compter du 25 mai 2021, elle s'est vu délivrer de nouveaux arrêts de travail, renouvelés à plusieurs reprises, pour des troubles qu'elle impute à une rechute de cet accident du travail.

Le maire, par un arrêté du 19 août 2021, a placé cette agente en congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) à compter du 31 juillet 2021, pour une durée initiale d'un mois, prolongée par plusieurs arrêtés successifs. Toutefois, à la suite d'un avis défavorable émis le 30 mars 2022 par le comité médical départemental sur l'imputabilité au service de l'arrêt de travail et des soins depuis le 25 mai 2021, le maire, par arrêté du 25 avril 2022, a refusé de reconnaître imputable au service la rechute, a retiré les arrêtés l'ayant placé en CITIS à compter de cette date et a placé l'intéressée en congé de maladie ordinaire du 25 mai 2021 au 6 mai 2022. Celle-ci se pourvoit en cassation contre l'ordonnance par laquelle le juge des référés du tribunal administratif de Montpellier a rejeté sa demande tendant à la suspension de l'arrêté du 25 avril 2022.

Le Conseil d'Etat, après avoir exposé le cadre normatif du CITIS, rappelle que **l'administration ne peut abroger ou retirer une décision créatrice de droits de sa propre initiative ou sur la demande d'un tiers que si elle est illégale et si l'abrogation ou le retrait intervient dans le délai de quatre mois suivant la prise de cette décision.**

De plus, lorsque l'administration décide de placer un agent en CITIS, elle doit être regardée comme ayant, au terme de son instruction, reconnu l'imputabilité au service de l'accident ou de la maladie à l'origine de cette invalidité temporaire. Cette décision est créatrice de droits au profit de l'agent. L'autorité territoriale ne peut retirer ou abroger un tel arrêté, s'il est illégal, que dans le délai de quatre mois suivant son adoption, et ne peut remettre en cause l'imputabilité au service qui a été reconnue.

**Cependant, lorsque l'autorité entend faire usage de la possibilité qui lui est offerte, lorsqu'elle n'est pas en mesure d'instruire la demande de l'agent dans les délais impartis, il lui est possible de placer l'agent en congé pour invalidité temporaire imputable au service à titre seulement provisoire et de revenir sur ce CITIS provisoire lorsque l'acte précise qu'il peut être retiré. Un tel placement en CITIS à titre provisoire ne valant pas reconnaissance d'imputabilité, peut donc être retiré si, au terme de l'instruction de la demande de l'agent, cette imputabilité n'est pas reconnue.**

6

Or, dans ce cas d'espèce, l'arrêté plaçant l'intéressée en CITIS ne précisait pas qu'il pouvait être retiré à l'issue d'une procédure de vérification de l'imputabilité. Dès lors, cet arrêté ne peut être regardé comme ayant placé son agente en CITIS à titre seulement provisoire, et doit être regardé comme reconnaissant l'imputabilité au service de sa rechute. Ainsi, le Maire ne pouvait légalement, plus de quatre mois après cette décision créatrice de droits, remettre en cause l'imputabilité qui a été reconnue.

Le conseil d'Etat renvoie donc l'affaire devant le Tribunal administratif de Montpellier.

## **Conseil d'État, 3 novembre 2023, requête n°461537 / Le refus de réaffectation émis par un agent contractuel ne constitue pas un abandon de poste**

En l'espèce, un agent public sous contrat à durée indéterminée a refusé de rejoindre cette dernière affectation malgré trois mises en demeure l'informant pour les deux dernières d'entre elles de ce que, faute pour lui d'y déférer et en l'absence de tout justificatif, une procédure pour abandon de poste entraînant sa radiation des effectifs serait engagée à son encontre sans procédure disciplinaire préalable. L'agent refusant sa nouvelle affectation, le Maire a prononcé la radiation des effectifs de cet agent pour abandon de son poste sur lequel il a été nouvellement positionné.

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

Toutefois, cette procédure d'abandon de poste ne s'applique pas lorsqu'un agent contractuel, dont la situation est régie par les stipulations de son contrat, d'une part, refuse, avant l'expiration de ce contrat, de signer un nouveau contrat prévoyant une autre affectation ou d'accepter un changement d'affectation s'apparentant à la modification d'un élément substantiel de son contrat en cours, et, d'autre part, ne rejoint pas cette nouvelle affectation. **Ce cas de figure permet d'ouvrir à l'encontre de l'agent une procédure de licenciement, dans les conditions prévues par les articles 39-3 et 39-4 du décret du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, mais pas l'engagement d'une procédure de radiation des effectifs pour abandon de poste.**

En conséquence, en confirmant la radiation pour abandon de poste sans rechercher si l'agent avait signé le nouveau contrat par lequel la commune proposait de le nommer sur le nouveau poste ou si, à défaut de nouveau contrat, ce changement d'affectation constituait une modification d'un élément substantiel du contrat en cours, justifiant qu'il refuse de rejoindre cette nouvelle affectation, la cour administrative d'appel a commis une erreur de droit. L'affaire est renvoyée devant la CAA de Bordeaux.

7

## **Conseil d'État, 3 novembre 2023, requête n°459023 / La conduite d'un fonctionnaire en état d'ébriété constitue un fait personnel de nature à détacher du service l'accident de trajet**

Un agent supérieur d'exploitation de la Ville de Paris est décédé lors d'un accident de la circulation survenu alors qu'il regagnait son domicile depuis son lieu de travail. Son épouse a saisi le tribunal administratif de Paris d'une demande tendant à l'annulation de la décision par laquelle la Ville de Paris a refusé de reconnaître cet accident comme imputable au service. Cette dernière se pourvoit en cassation contre l'arrêt par lequel la cour administrative d'appel de Paris a rejeté son appel.

**Est réputé constituer un accident de trajet tout accident dont est victime un agent public qui se produit sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplit son travail et sa résidence et pendant la durée normale pour l'effectuer, sauf si un fait personnel de cet agent ou toute autre circonstance particulière est de nature à détacher l'accident du service.**

En l'espèce, après avoir participé à un repas de service, au cours duquel ont été consommées des boissons alcoolisées, l'agent a regagné son domicile au moyen d'un scooter de service. Il a perdu le contrôle de son véhicule alors qu'il circulait sur l'autoroute à une vitesse d'environ 110 km/h, et a heurté un camion. Le taux d'alcool dans le sang du défunt au moment de cet accident a été estimé entre 0,89 g et 1,07 g/l de sang, soit un taux supérieur au taux maximal autorisé pour la conduite de véhicules.

La cour administrative d'appel a jugé que le choix délibéré de l'agent de conduire sous imprégnation alcoolique était constitutif d'un fait personnel rendant l'accident détachable du service. C'est donc sans erreur de droit qu'elle en a déduit que, quand bien même l'accident s'était produit sur le parcours habituel et pendant la durée normale du trajet entre son lieu de travail et sa résidence, **cet accident ne pouvait être regardé comme imputable au service**. Le pourvoi de son épouse est rejeté.

## **Conseil d'État, 9 novembre 2023, requête n° 469144/ Les personnes publiques ne peuvent demander le remboursement des versements indus portant sur des frais de déplacement de leurs agents au-delà de quatre mois en se prévalant de la prescription biennale.**

Dans cette affaire, un militaire ayant bénéficié d'un stage de reconversion professionnelle a perçu une avance d'un montant de 8 993,70 euros pour couvrir ses frais de déplacement et de mission durant cette période de stage. Le ministère des Armées a par la suite émis un titre de perception afin de recouvrer la totalité de cette somme que l'administration a estimée indue. Après que le ministre des Armées a rejeté son recours préalable, le militaire a saisi le tribunal administratif de Toulon qui a annulé ce titre exécutoire ainsi que la décision de rejet de son recours préalable. Le ministre des Armées se pourvoit en cassation contre l'arrêt qui confirmait le jugement.

Aux termes du premier alinéa de l'article 37-1 de la loi du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations : "**Les créances résultant de paiements indus effectués par les personnes publiques en matière de rémunération de leurs agents peuvent être répétées dans un délai de deux années à compter du premier jour du mois suivant celui de la date de mise en paiement du versement erroné, y compris lorsque ces créances ont pour origine une décision créatrice de droits irrégulière devenue définitive**".

8

Cette disposition implique donc qu'une somme indûment versée par une personne publique à l'un de ses agents au titre de sa rémunération peut, en principe, être récupérée dans un délai de deux ans à compter du premier jour du mois suivant celui de sa date de mise en paiement sans que puisse y faire obstacle la circonstance que la décision créatrice de droits qui en constitue le fondement ne peut plus être retirée, soit au-delà de quatre mois.

Cette règle est applicable à l'ensemble des sommes indûment versées par des personnes publiques à leurs agents à titre de rémunération, y compris les avances et, faute d'avoir été précomptées sur la rémunération, les contributions ou cotisations sociales. **En revanche, elles ne sont pas applicables aux avances et versements indus portant sur des frais occasionnés par les déplacements temporaires des agents qui ne constituent pas un élément de leur rémunération.**

En jugeant que l'action en répétition de l'avance en litige versée à ce militaire au titre de frais de mission et de déplacement est soumise à la prescription biennale, la cour administrative d'appel de Marseille a commis une erreur de droit. Le ministre des Armées est fondé à demander l'annulation de l'arrêt qu'il attaque.

**Cour administrative d'appel de Lyon, 27 septembre 2023, requête n°21LY00827**  
**/ Un agent qui utilise les moyens de sa collectivité pour une autre commune dont il est le Maire peut faire l'objet d'une sanction**

Le secrétaire général d'une commune a utilisé de manière illicite la machine à affranchir appartenant à son employeur afin d'adresser à ses propres administrés le bulletin municipal, sur son temps de travail. Le Maire a infligé un blâme à son agent, qui a saisi le tribunal administratif de Lyon pour contester la sanction.

Ce dernier soutient qu'il avait obtenu l'autorisation du maire pour utiliser la machine à affranchir puis qu'il avait compensé ce manquement en affranchissant des courriers pour le compte de son employeur sur ses deniers personnels. Toutefois, l'agent ne justifie d'aucune autorisation écrite de nature à étayer ses allégations et il est démontré qu'il a manqué de diligence dans la réalisation de ses missions.

Dans ces conditions, l'agent n'est pas fondé à soutenir que les faits qui lui sont reprochés seraient matériellement inexacts. Son appel est rejeté.

# Réponses ministérielles

## Réponse en date du 7 novembre 2023 à la question n°8509 de M. Ian Boucard / Départ à la retraite des sapeurs-pompiers volontaires

En raison des missions qui leur sont dévolues, les sapeurs-pompiers professionnels font partie des fonctionnaires classés dans la catégorie active, qui ne concerne qu'un nombre limité d'emplois présentant « un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles » (article L. 24 du Code des pensions civiles et militaires de retraite). **Ce classement leur permet de bénéficier d'avantages spécifiques tels que le droit de départ anticipé à la retraite, la majoration de pension liée à l'intégration de la prime de feu de 25% dans l'assiette de calcul de la pension, ou encore la bonification du cinquième du temps de services accomplis.**

Pour bénéficier de cette bonification, qui peut être accordée dans la limite de cinq ans et sans que cela ne puisse dépasser 160 trimestres, les sapeurs-pompiers professionnels doivent avoir atteint l'âge d'ouverture du droit à pension et présenter 17 ans de services effectifs en cette qualité. Son attribution s'accompagne également d'une retenue supplémentaire (article 3 III du décret n° 2007-173 du 7 février 2007 relatif à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales). Cet avantage s'inscrit dans le droit commun de la fonction publique. Les militaires sont également soumis aux mêmes règles. Par ailleurs, la méthode de calcul de la pension des sapeurs-pompiers professionnels obéit aux mêmes règles que pour les autres fonctionnaires qui considèrent le temps de travail effectif. Enfin, depuis la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, tous les fonctionnaires classés dans la catégorie active bénéficient désormais de la portabilité des droits acquis sur leur emploi, même s'ils terminent leur carrière sur un emploi non classé en catégorie active.

10

## Réponse en date du 19 octobre 2023 à la question n°06574 de M. Jean-François Longeot / Adhésion des communes à une assurance chômage

Dans l'hypothèse d'une adhésion au régime d'assurance chômage, l'employeur public verse à l'URSSAF des contributions destinées à la couverture des dépenses relatives au financement de l'assurance-chômage dont il est redevable au titre des rémunérations versées par lui-même. En application de l'article 49 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage, ces contributions sont assises sur l'ensemble des rémunérations brutes servant de base au calcul des cotisations de sécurité sociale dans la limite d'un plafond fixé à quatre fois le plafond mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

**En l'absence de contribution spécifique applicable à la fonction publique, le taux des cotisations à la charge des employeurs territoriaux correspond au taux de droit commun auxquels sont soumis les employeurs privés, soit 4,05 % de la rémunération brute. La possibilité pour les employeurs territoriaux d'affilier leurs agents titulaires au régime géré par l'Unédic n'a pas été retenue en raison notamment du poids élevé des cotisations qui en découleraient pour 1,4 million d'agents.**

En outre, en 2019, sur l'ensemble des collectivités territoriales, ont été dénombrés 74 000 anciens agents publics indemnisés au titre du chômage par leurs anciennes collectivités employeurs, dont seulement 1 155 anciens agents titulaires. S'agissant de la perspective de la mise en place d'un fonds commun et obligatoire pour l'ensemble des collectivités territoriales visant à financer l'indemnisation du chômage des anciens fonctionnaires démissionnaires, elle n'est pour l'heure pas retenue, car celle-ci induirait nécessairement une dépense supplémentaire pour les collectivités. Par ailleurs, la mise en place d'un tel fonds générerait des frais de gestion. Enfin, conformément à l'article L. 5424-2 du code du travail, les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent choisir d'adhérer pour leurs anciens agents non titulaires, de manière révoicable et sous la forme d'un contrat d'une durée de six ans renouvelable par tacite reconduction, au régime d'assurance chômage géré par l'Unédic en raison de la précarité de leur statut.

## Réponse en date du 21 novembre 2023 à la question n°6219 de M. Quentin Bataillon / Adhésion des communes à une assurance chômage

Depuis 2020, un important plan de revalorisation salariale des personnels des filières sanitaire, médico-sociale et sociale a été initié par le Gouvernement afin de renforcer l'attractivité de ces métiers. Le Ségur de la santé, les accords Laforcade et le Ségur du social en ont constitué les principaux vecteurs. Ces mesures ont bénéficié à différentes catégories de personnels (soignants, non-soignants, travailleurs sociaux) des secteurs publics et privés. L'accord signé entre les organisations syndicales et les organisations d'employeurs (AXESS) relatif à la mise en place du complément de rémunération aux personnels socio-éducatifs et agréé le 17 juin 2022 ainsi que la revalorisation du point d'indice spécifique de la filière socio-éducative actée par arrêté en date du 21 décembre 2022 participent de ce plan global.

**Le Conseil d'Etat, par sa décision n° 322781 du 2 mars 2010 concernant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie du pouvoir d'achat, a rappelé que des mesures, même ayant pour effet de rendre le service plus onéreux pour les collectivités qui en ont la charge, n'ouvrent pas un droit à compensation financière dès lors qu'elles sont de portée générale et n'affectent pas exclusivement des compétences exercées par un niveau spécifique de collectivités territoriales.** Ces différentes mesures disposent d'une portée générale et ne sont pas propres à l'exercice d'une compétence transférée par un niveau spécifique de collectivités territoriales puisqu'elles s'appliquent à des agents du secteur privé. Aussi, conformément à une jurisprudence constante rappelée par sa décision n° 409286 du 21 février 2018, le Conseil d'Etat a jugé que « (...) les règles créant des charges nouvelles pour les collectivités territoriales et impliquant une compensation par l'Etat en vertu du second alinéa de l'article L. 1614-2 du code général des collectivités territoriales sont celles qui, tout à la fois, présentent un caractère obligatoire et sont propres aux compétences transférées. Ainsi, ne sont pas concernées par une telle compensation les charges nouvelles résultant notamment de la modification de règles de portée générale ayant une incidence financière sur l'exercice par les collectivités territoriales de leurs compétences. » **L'article L. 1614-2 du code général des collectivités territoriales ne trouve donc pas à s'appliquer aux situations décrites et les surcoûts nouveaux supportés par les collectivités territoriales du fait de ces mesures de revalorisation catégorielles n'ouvrent pas droit à compensation de l'Etat.**

11

# Les matinées d'actualité statutaire

Les 9, 14 et 21 novembre vous avez été presque 400 personnes à prendre part à nos matinées d'actualité statutaire que ce soit en visioconférence ou en présentiel au centre de gestion.

Vous avez pu poser de nombreuses questions autour de nos thématiques juridiques :

1. Les modalités liées à l'entretien professionnel
2. La gestion des conflits (dispositif de signalement, la protection fonctionnelle, l'enquête administrative, la médiation et la procédure disciplinaire)
3. La promotion interne
4. La réforme des retraites
5. L'actualité avec la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat et la réforme de la FP

Nous remercions l'ensemble des participants de leur participation et vous trouverez [en cliquant ici](#) l'accès au diaporama présenté lors de ces matinées.

# 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.

13

Nous vous proposons ce mois-ci :

- ▶ [une fiche « incollables » sur le recrutement d'un agent vacataire](#)
- ▶ [une fiche « incollables » sur le décès d'un agent public](#)

## La prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

Le [décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023](#) portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale prévoit que les organes délibérants des collectivités territoriales, de leurs établissements publics et les groupements d'intérêt public, à l'exception de ceux de l'Etat et relevant de l'article L. 5 du code général de la fonction publique, **peuvent** instituer une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire pour leurs agents.

L'octroi de cette prime est **facultatif** pour les agents territoriaux titulaires et contractuels.

Les collectivités et établissement publics employeurs doivent l'instituer par **délibération, après avis du comité social territorial**.

Quels sont les agents exclus du bénéfice de la prime ?

- Les agents publics éligibles à la prime de partage de la valeur (dite prime Macron) ;
- Les élèves et étudiants en formation en milieu professionnel ou en stage avec lesquels les employeurs publics sont liés par une convention de stage.

14

Quelles sont les conditions pour y prétendre ?

- Avoir été nommés ou recrutés par un employeur public à une date d'effet antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2023 ;
- Etre employés et rémunérés par un employeur public au 30 juin 2023 ;
- Avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 euros au titre de la période courant du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023.

Ces critères sont cumulatifs.

*Exemples :*

- Un agent contractuel recruté le 1<sup>er</sup> décembre 2022 et rémunéré au 30 juin 2023 pourra en bénéficier.
- Un agent qui démissionne, part à la retraite, ou dont le contrat s'achève, au 15 juin 2023 par exemple, ne pourra pas percevoir cette prime. L'agent doit être employé et rémunéré au 30 juin 2023 pour y prétendre.
- Un agent ayant été recruté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2023, dont l'activité a cessé mais qui est réembauché avant le 30 juin 2023, pourra bénéficier de cette prime. Ainsi, Un agent qui a été recruté du 1<sup>er</sup> décembre 2022 au 31 mars 2023, puis du 1<sup>er</sup> mai 2023 au 1<sup>er</sup> juillet 2023 sera éligible.
- Les agents en disponibilité ou en congé parental au 30 juin 2023 ne peuvent pas percevoir cette prime.
- Les agents en congés de maternité, CMO, CLM, CLD au 30 juin 2023 et qui sont recrutés ou employés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2023 bénéficieront de la prime.

## Quelle est l'assiette de la rémunération brute à prendre en compte pour la détermination du montant de la prime ?

La rémunération brute correspond à celle définie à l'article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale, à **savoir celle qui prise en compte la rémunération entrant dans l'assiette de la CSG** de laquelle sont déduits les éléments de rémunération versés au titre de la période de référence, à savoir :

- La GIPA ;
- Les éléments de rémunération mentionnés à l'[article 1er du décret du 25 février 2019](#) (comme par exemple les IHTS ou les indemnités d'astreintes), dans la limite du plafond prévu à l'article 81 quater du code général des impôts, soit 7 500 euros.

En cas de maladie, lorsque l'agent perçoit du demi-traitement, il conviendra de prendre en compte le traitement tel qu'il est versé sans reconstituer un plein traitement.

## Qui verse la prime ?

- La collectivité territoriale, l'établissement public ou le groupement qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023 ;
- Chaque collectivité territoriale, établissement public ou groupement, lorsque plusieurs employeurs publics emploient et rémunèrent l'agent au 30 juin 2023.

*Exemples :*

- *Un agent qui mute le 1<sup>er</sup> juin 2023 pourra percevoir la prime auprès de son nouvel employeur, celui qui le rémunère au 30 juin 2023.*
- *Un agent qui mute au 1<sup>er</sup> juillet 2023 ne pourra pas percevoir cette prime par son nouvel employeur. Il pourra néanmoins la percevoir par son ancienne collectivité, si elle décide de l'instaurer.*

15

## Comment verser cette prime ?

L'organe délibérant détermine le montant de la prime dans la limite des plafonds suivants :

- Inférieure ou égale à 23 700 € : 800 €
- Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 € : 700 €
- Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 € : 600 €
- Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 € : 500 €
- Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 € : 400 €
- Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 € : 350 €
- Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 € : 300 €

Le montant de la prime est réduit à proportion de la quotité de travail et de la durée d'emploi sur la période courant du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023.

Ce montant devra également être proratisé sur les périodes de services à temps partiel thérapeutique, même si l'agent continue de percevoir son plein traitement.

Le texte ne comporte aucune disposition permettant aux organes délibérants de moduler le montant de cette prime selon des critères qu'ils auraient eux-mêmes fixés, comme la manière de servir. En effet, l'autorité territoriale ne peut se référer qu'à la rémunération brute pour déterminer le montant de cette prime.

La DGCL confirme dans un [courrier](#) en date du 16 octobre 2023 adressé au Président CSFPT que les employeurs territoriaux pourront, pour chaque niveau de rémunération prévu par le barème, déterminer un montant de prime dans la limite des plafonds décrétés. **En définitive, pour chaque tranche de rémunération la prime ne pourra excéder ces plafonds, mais elle pourra être inférieure.**

*Précision : Il est possible d'instaurer une prime identique pour tous les agents, à condition que le montant de la prime n'excède pas les plafonds fixés par le décret. Par exemple, une collectivité peut instaurer une prime de 100 euros pour toutes les tranches du barème.*

### Cas particuliers

1. **Lorsque l'agent n'a pas été employé et rémunéré pendant la totalité de la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023**, le montant de la rémunération brute est divisé par le nombre de mois rémunérés sur cette même période puis multiplié par douze pour déterminer la rémunération brute de référence.

*Exemple : Un agent contractuel embauché du 1<sup>er</sup> septembre 2022, a perçu au 30 juin 2023 une rémunération brute de 20 000 euros. La rémunération à prendre en compte pour déterminer son éligibilité et la tranche du barème dans laquelle il se situe est :  $(20000/10) \times 12 = 24000$  euros.*

2. **Lorsque plusieurs employeurs publics ont successivement employé et rémunéré l'agent au cours de cette même période**, la rémunération prise en compte est celle versée par la collectivité, l'établissement ou le groupement qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023, corrigée selon les modalités énoncées précédemment pour correspondre à une année pleine.

*Exemple : un agent titulaire mute et change d'employeur au 1<sup>er</sup> février 2023. Il perçoit une rémunération brute de 10 000 euros entre le 1<sup>er</sup> février et le 30 juin 2023. Pour déterminer si l'agent remplit les conditions de versement de cette prime, le traitement versé par l'ancienne collectivité ne sera pas pris en compte. Seule comptera la rémunération perçue au 30 juin 2023. Soit le calcul suivant :  $(10000/5) \times 12 = 24 000$  euros.*

3. **Lorsque plusieurs employeurs publics emploient et rémunèrent simultanément l'agent au 30 juin 2023**, la rémunération prise en compte est celle versée par chaque collectivité, établissement ou groupement, corrigée selon les modalités précitées pour correspondre à une année pleine.

*Exemple : un agent intercommunal travaille à 50% dans la commune A et à 50% dans la commune B.*

- *Il perçoit dans la commune A sur la période de référence une rémunération brute de 20 000 euros. Il pourra bénéficier d'une prime pouvant aller jusqu'à 500 euros, que la commune A devra proratiser au regard de sa quotité de travail (soit 50%).*
- *Il perçoit dans la commune B sur la période de référence une rémunération brute de 20 000 euros. Il pourra bénéficier d'une prime pouvant aller jusqu'à 500 euros, que la commune B devra proratiser au regard de son temps de travail (soit 50%).*

### Quand peut-elle être versée ?

La prime prévue par le présent décret peut être versée en une ou plusieurs fractions **avant le 30 juin 2024**. Elle est cumulable avec toute autre prime et indemnité perçue par l'agent (sauf si l'agent perçoit déjà cette prime par un autre employeur public de l'Etat ou de l'hospitalière).

Cliquez [ici](#) pour accéder à un modèle de [délibération](#) et d'[arrêté](#).

La DGCL a produit une note que vous pouvez consulter [ici](#).

## **FAQ RELATIVE A LA PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT**

**Un agent qui n'a pas été présent durant l'intégralité de l'année pour cause de maladie ou accident de service doit-il percevoir la prime ?**

Oui, s'il remplit les conditions. Par ailleurs, il n'y a pas lieu de reconstituer sa rémunération à plein traitement.

**Comment calculer la prime pour les agents à temps non complet ?**

Une fois que vous avez classé l'agent dans une tranche du barème en tenant compte de la rémunération brute qu'il a perçue, vous devez proratiser le montant de la prime en fonction de sa quotité de travail hebdomadaire.

**Une fois instaurée, la prime doit-elle être versée à l'ensemble des agents ?**

Oui, à tous les agents qui remplissent les conditions.

**Qu'en est-il des agents placés en disponibilité d'office pour raisons de santé au 30 juin 2023 ?**

L'agent placé en disponibilité d'office pour raisons de santé au 30 juin 2023 ne perçoit pas de traitement, mais des indemnités de coordination. Il est donc exclu du dispositif.

**Un agent qui était en poste au 30 juin 2023 et qui est parti par voie de mutation dans une autre collectivité au 1<sup>er</sup> octobre 2023 peut-il prétendre à la prime ?**

Oui, s'il remplit les autres conditions, à savoir avoir été nommés ou recrutés par un employeur public à une date d'effet antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2023 et avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 euros au titre de la période courant du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023.

# Foire Aux Questions

## 1/ Est-il possible de retirer la NBI à un agent en congé de longue maladie ?

La NBI est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congés de longue maladie tant que l'agent n'est pas remplacé dans ses fonctions. Lorsque l'agent est remplacé dans ses fonctions, la NBI peut être retirée.

## 2/ Comment gérer les congés d'un agent malade qui n'a pas pu les poser avant le 31 décembre ?

Pour les agents en maladie et qui n'ont pu, du fait de la maladie, poser des jours de congé, il conviendra d'appliquer la règle suivante : la jurisprudence (CJUE C-78/11 du 21 juin 2012, CJUE C-337/10 du 3 mai 2012, TA d'Orléans N°1201232 du 21 janvier 2014) a considéré que les jours de congés non pris pouvaient faire l'objet d'un report dans la limite de 20 jours par année civile et sur une période maximale de 15 mois à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivant celle au cours de laquelle les congés ont été générés.

*Exemple : En 2023, un agent en CITIS n'a pas pu poser les 25 jours de congés auxquels il avait droit. Il pourra bénéficier d'un report de 20 jours de congés qu'il pourra poser avant le 31 mars 2025.*

## 3/ Comment peut être utilisé le congé paternité ?

Le congé est fractionnable en deux périodes :

- une période de 4 jours consécutifs devant être prise immédiatement après le congé de naissance de l'enfant ;
- **une période de 28 jours en cas de naissances multiples pouvant être prise, au choix du fonctionnaire, de manière continue ou fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune ; cette seconde période doit être prise dans les six mois suivant la naissance de l'enfant.**

## 4/ Est-il possible de verser une prime de fin d'année aux agents publics d'une collectivité ?

L'art. L. 714-11 code général de la fonction publique prévoit un dispositif de maintien des "avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération" ("*treizième mois*", "*prime de fin d'année*", "*indemnité d'aide aux vacances*"...), instituées avant le 28 janvier 1984. Pour continuer à les verser la collectivité doit justifier de leur instauration avant cette date. Ils pourront alors être cumulés avec le régime indemnitaire.

Si cette prime a été instaurée après 1984, son versement est illégal. Depuis la mise en œuvre du RIFSEEP en 2014, il n'est plus possible d'instaurer d'autres primes ayant ce caractère-là. Le RIFSEEP est l'outil de référence en matière d'attribution des primes.

La collectivité aura donc la possibilité de moduler l'IFSE ou le CIA pour revaloriser le régime indemnitaire de ses agents.