



Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°22

Décembre

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

Sommaire

Textes officiels

Les dispositions réglementaires

Le code de la fonction publique

La prime inflation

Procédure de validation des services de non-titulaires

Les commissions consultatives paritaires

Mise en commun d'agents de police municipale

Droit individuel à la formation des élus

Télétravail de droit commun

Référent laïcité

Loi pour la confiance dans l'institution judiciaire

Relèvement du minimum de traitement

Relèvement du salaire minimum de croissance

Statut des élus locaux

🚨 **Dernières minutes** / Réforme des carrières en catégorie C

🚨 **Dernières minutes** / Mise en œuvre du Ségur de la santé

Les dispositions relatives au covid-19

Mise à jour de la FAQ relative à la gestion de l'épidémie

🚨 **Dernières minutes** / Renforcement du télétravail

La jurisprudence

CAA de Lyon du 18/11/21 : Sanction disciplinaire

CAA de Nancy du 22/06/21 : Changement d'affectation

CAA de Douai du 21/10/21 : Réexamen de l'IFSE

CE du 22/11/21 : Régime indemnitaire et maladie

Les questions écrites

QE n°40382 : Promotion interne

Focus

Le détachement

Foire aux questions

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

Le mot du service

Cette fin d'année est comme souvent riche en terme de réglementation avec la parution de nombreux textes attendus tels que le code de la fonction publique ou encore les réformes des carrières en catégorie C et au sein de la filière médico-sociale.

La loi pour la confiance dans l'institution judiciaire sonne la fin de l'expérimentation de la médiation qui a fait l'objet d'une évaluation favorable du Conseil d'État. Elle intègre définitivement la médiation préalable obligatoire dans les missions facultatives qui doivent être obligatoirement proposées aux collectivités, et ouvre la voie à d'autres dispositifs de médiation. Une information vous sera transmise bientôt.

Par ailleurs, suite à l'allocution du 27 décembre du Premier Ministre et sa transposition dans la FPT, la rentrée sera à nouveau marquée par le télétravail. Son recours sera rendu obligatoire pour tous les agents pour lesquels il est possible, à raison de trois jours minimum par semaine et quatre jours quand cela est possible.

Vos conseillères statutaires
Nathalie ARIOLI
Gabrielle NEGROMI
Emilie PLA

Les dispositions réglementaires

Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code de la fonction publique

[L'ordonnance portant partie législative du code général de la fonction publique](#) est publiée au Journal Officiel du 5 décembre. Cette codification à droit constant entrera en vigueur **le 1^{er} mars 2022**.

Le code suivra un plan thématique qui rappellera les grands principes de la fonction publique applicables aux agents publics, en rassemblant au sein d'un même corpus juridique les quatre lois statutaires, à savoir la loi du 13 juillet 1983 – dite « Le Pors » - et les lois du 11 janvier 1984, du 26 janvier 1984 et du 9 janvier 1986.

Cette organisation thématique poursuit un objectif de lisibilité en se découpant, non plus par fonction publique mais comme suit :

- Livre 1 Droits, obligations et protection
- Livre 2 Exercice du droit syndical et dialogue social
- Livre 3 Recrutement
- Livre 4 Principes d'organisation et de gestion des ressources humaines
- Livre 5 Carrière et parcours professionnels
- Livre 6 Temps de travail et congé
- Livre 7 Rémunération et action sociale
- Livre 8 Prévention et protection en matière de santé et de sécurité au travail

2

Décret n° 2021-1623 du 11 décembre 2021 relatif aux modalités de versement de l'aide exceptionnelle prévue à l'article 13 de la loi n° 2021-1549 du 1er décembre 2021 de finances rectificative pour 2021 / indemnité inflation

[L'aide est versée aux agents publics](#) – qui ont perçu au titre de la période courant du 1^{er} janvier au 31 octobre 2021 **une rémunération inférieure à 26 000 euros bruts** (2 000 euros nets par mois) – par leur employeur du mois d'octobre 2021. Quand un agent public est susceptible de percevoir l'aide de la part de plusieurs employeurs, l'indemnité est versée :

- ▶ Par l'employeur auprès duquel il est toujours en contrat à la date du versement, ou lorsqu'il est toujours employé par plusieurs employeurs, par celui avec lequel la relation de travail est la plus ancienne ;
- ▶ Par « l'employeur avec lequel il a eu, au cours du mois d'octobre 2021, le contrat de travail dont la durée était la plus importante lorsque la relation de travail avec l'ensemble de ces employeurs a été interrompue ou, lorsque les durées de travail étaient identiques, par celui avec lequel la relation de travail s'est terminée en dernier ».

Fiche d'information relative aux modalités de versement de l'indemnité inflation dans la FPT

[La DGCL précise les points suivants :](#)

- Le versement de la prime inflation doit intervenir d'ici janvier prochain et au plus tard le 28 février 2022
- La prime inflation est versée à l'ensemble des agents publics, quel que soit le statut, la fonction ou la quotité de travail, employés au cours du mois d'octobre 2021
- Les employeurs seront intégralement remboursés par l'État via une déduction des charges à effectuer via la DSN

3

Décret n°2021-1604 du 9 décembre 2021 relatif à la procédure de validation des services de non-titulaires dans le régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales

[Un décret](#) modifie la **procédure de validation de services effectués en qualité d'agents non titulaires des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL)**, en précisant, pour les fonctionnaires titularisés au plus tard le 1er janvier 2013 ou le 1er janvier 2015, la procédure de demande de validation des services de non titulaires.

Décret n°2021-1624 du 10 décembre 2021 modifiant certaines dispositions relatives aux commissions consultatives paritaires de la fonction publique territoriale

Le décret publié le 12 décembre concerne tout particulièrement **les agents contractuels de droit public de la fonction publique territoriale** : pris en application de [la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#), il révisé la composition des commissions consultatives paritaires **en supprimant la distinction par catégorie à compter du prochain renouvellement général des instances et prend acte de la suppression des conseils de discipline de recours.**

Ainsi, les commissions consultatives paritaires connaissent :

- ▶ **des questions d'ordre individuel relatives :**
 - au licenciement d'un agent contractuel intervenant postérieurement à la période d'essai
 - au non-renouvellement du contrat d'une personne investie d'un mandat syndical
 - au licenciement pour inaptitude physique définitive de l'agent.

- ▶ **des décisions refusant le bénéfice des congés, ainsi qu'en cas de double refus successif d'une formation**

Elles se réunissent en conseil de discipline pour l'examen des propositions de sanction autres que l'avertissement et le blâme.

Elles sont saisies, **à la demande de l'intéressé :**

- ▶ des décisions refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel et des litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel,
- ▶ des décisions relatives à la révision du compte rendu de l'entretien professionnel,
- ▶ des décisions refusant une demande de mobilisation du compte personnel de formation,
- ▶ du refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée pour l'exercice d'activités éligibles au télétravail fixées par la délibération de l'organe délibérant ainsi que de l'interruption du télétravail à l'initiative de la collectivité territoriale ou de l'établissement,
- ▶ des décisions refusant une demande de congés au titre du compte épargne temps.

Décret n°2021-1640 du 13 décembre 2021 relatif au recrutement d'agents de police municipale par un syndicat de communes en application de l'article L512-2 du code de la sécurité intérieure

[Ce décret](#) qui est entré en vigueur le 16 décembre 2021, vient fixer les modalités **de mise en commun entre communes des agents de police municipale lorsque ceux-ci sont recrutés par un syndicat de communes**. Il est prévu un délai de six mois pour que les syndicats de communes, formés sur le fondement de l'article L. 512-1-2 du code de la sécurité intérieure avant la publication de ce décret, mettent en conformité leurs statuts.

Décret n°2021-1708 du 17 décembre 2021 relatif à la gestion et au service dématérialisé du fonds du droit individuel à la formation des élus, aux droits et obligations des organismes de formation des élus locaux et portant diverses dispositions relatives aux droits des élus locaux et au compte personnel de formation.

5

[Ce décret](#) s'inscrit dans la réforme de la formation des élus locaux prévue par les [ordonnances n°2021-45 du 20 janvier 2021](#) et [2021-71 du 27 janvier 2021](#).

Il précise les **modalités de mise en œuvre du droit individuel à la formation des élus locaux, le fonctionnement du service dématérialisé du CPF et du DIF des élus et les obligations des organismes de formation des élus locaux**. Il prolonge, par ailleurs le délai dont disposent les élus locaux pour déposer une demande de versement de l'allocation différentielle de fin de mandat.

Décret n° 2021-1725 du 21 décembre 2021 modifiant les conditions de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

[Par décret du 21 décembre 2021](#), l'accord sur le télétravail dans la fonction publique du 13 juillet 2021 est transposé **en ce qui concerne les quotités de télétravail maximales des femmes enceintes et des proches aidants**, qui sont désormais autorisés à déroger à la règle de droit commun **de trois jours maximum de télétravail par semaine**, sans qu'il leur soit nécessaire de recueillir un avis préalable du service de médecine préventive ou du médecin du travail.

Entré en vigueur le 23 décembre 2021, ce décret vient modifier [l'article 4 du décret n° 2016-151 du 11 février 2016](#) relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

Décret n°2021- 1802 relatif au référent laïcité du 23 décembre 2021

[Ce décret](#) détermine les missions, modalités et critères de désignation des référents laïcité, en application de [l'article 28 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires.

Cet article crée un référent laïcité désigné par chaque administration de l'État, collectivité territoriale ou établissement public mentionnés à l'article 2 de cette même loi, chargé d'apporter tout conseil utile au respect du principe de laïcité à tout fonctionnaire ou chef de service qui le consulte. Ce référent est également chargé d'organiser une journée de la laïcité le 9 décembre de chaque année. Le décret détermine les missions, les modalités et les critères de désignation de ce référent laïcité.

6

Loi n°2021- 1729 pour la confiance dans l'institution judiciaire du 22 décembre 2021

[La loi n° 2021-1729 pour la confiance dans l'institution judiciaire](#) parue le 22 décembre 2021 vient modifier, au travers son article 28, la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale en intégrant définitivement **la médiation préalable obligatoire (MPO) dans les missions facultatives qui doivent être obligatoirement proposées aux collectivités et établissements publics.**

Instaurée à titre expérimental depuis le 1^{er} avril 2018 au CDG30, qui est l'un des premiers CDG à s'être porté volontaire, la MPO a bénéficié d'une évaluation favorable de la part du Conseil d'État qui a proposé au gouvernement **sa pérennisation**, notamment en matière de fonction publique par les actions entreprises par les CDG.

Ainsi, aux termes d'un nouvel article 25-2 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, **les centres de gestion assurent par convention, à la demande des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, une mission de médiation préalable obligatoire prévue à l'article L. 213-11 du code de justice administrative.**

De plus, les CDG peuvent également, par extension, « assurer, dans les domaines relevant de leur compétence, à la demande des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, **une mission de médiation à l'initiative du juge ou à l'initiative des parties**, prévue aux articles L. 213-5 à L. 213-10 du code de justice administrative, à l'exclusion des avis ou décisions des instances paritaires, médicales, de jurys ou de toute autre instance collégiale administrative obligatoirement saisie ayant vocation à adopter des avis ou des décisions ».

Dans la mesure où l'expérimentation de la MPO prendra définitivement fin au 31 décembre 2021 et que les nouvelles dispositions relatives à la généralisation de la MPO seront déployées au travers d'un décret en attente de parution qui n'entrera en vigueur qu'à la fin du 1^{er} trimestre 2022, les décisions défavorables relevant de la MPO pour les collectivités ayant adhéré à la Médiation Préalable Obligatoire proposée en 2018 par le CDG30 ne seront plus assujetties à cette MPO expérimentale.

La saisine éventuelle du médiateur à compter de cette date, qui restera possible, n'aura plus les mêmes effets juridiques que dans le cadre de l'expérimentation de MPO (notamment en matière d'interruption des délais de recours contentieux) puisque s'appliqueront alors les dispositions générales prévues par les textes régissant les activités des médiateurs concernés.

Toutes les administrations, collectivités et institutions concernées par l'expérimentation de MPO sont donc invitées à modifier, dès le 1^{er} janvier 2022, la mention des « voies et délais de recours » figurant dans les décisions concernées.

[Retrouvez les informations relatives à la MPO ainsi que les décisions entrant dans le champ du dispositif en cliquant sur ce lien de renvoi vers le site Internet du CDG30.](#)

7

INFORMATION

Une communication complète sur les nouveaux dispositifs de médiation proposés par le CDG30 sera réalisée en début d'année 2022.

Décret n°2021-1749 du 22 décembre 2021 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique

Ce décret augmente à compter du **1^{er} janvier 2022** le minimum de traitement fixé par la grille régissant la rémunération de la fonction publique. Le décret fixe le minimum de traitement, aujourd'hui fixé à l'indice majoré 340 (soit indice brut 367) à **l'indice majoré 343** correspondant à l'indice brut 371.

Ce décret aligne également l'indice de référence de l'indemnité de résidence de certains agents sur celui de l'indice minimum de traitement.

Comme au 1^{er} octobre 2021, **l'indice plancher de rémunération est modifié au 1^{er} janvier 2022, afin d'éviter une rémunération qui serait inférieure au montant du SMIC et qu'une indemnité différentielle soit versée.**

Il ne s'agit pas d'une revalorisation indiciaire mais seulement d'un ajustement en paie comme au mois d'octobre, pour les agents dont le classement indiciaire aboutit à un échelon doté d'un indice inférieur à ce plancher d'IM 343. La rémunération sur la base de cet indice devra alors être automatiquement déclenchée.

Les contractuels sont également concernés puisqu'ils ne peuvent pas non plus percevoir une rémunération inférieure au SMIC. Leur paie sera alors modifiée si leur contrat faisait référence à un indice inférieur. Pour les nouveaux contrats, il conviendra de faire référence a minima à l'IM 343 et l'IB371.

8

Décret n°2021-1741 du 22 décembre 2021 portant relèvement du salaire minimum de croissance

Ce décret précise qu'au 1^{er} janvier 2022, le montant brut du SMIC horaire augmente de 0,9 % pour s'établir à **10,57 €** (au lieu de 10,48 €), **soit 1 603,12 € mensuels** (au lieu de 1 589,47 €).

Statut des élus locaux

La brochure « Statut de l'élu(e) local(e) » de l'association des maires de France (AMF) a été mise à jour au 5 novembre 2021. Elle comprend l'ensemble des dispositions relatives aux conditions d'exercice des mandats locaux.

Les nouveautés par rapport à la version antérieure apparaissent en rouge.

Décret n° 2021-1818 du 24 décembre 2021 modifiant l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale et portant attribution d'une bonification d'ancienneté exceptionnelle

Décret n° 2021-1819 modifiant divers décrets fixant les différentes échelles de rémunération pour les fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale

Deux décrets relatifs à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la FPT et portant attribution d'une bonification d'ancienneté exceptionnelle, et modifiant les différentes échelles de rémunération pour les fonctionnaires de catégorie C de la FPT ont été publiés le 28/12/21. Ces deux décrets entrent en vigueur au 1er janvier 2022.

► [Le décret n°2021-1818 du 24 décembre 2021](#):

- modifie le nombre d'échelons des grades classés dans les échelles C1 et C2
- modifie la durée de certains échelons
- attribue une bonification d'ancienneté exceptionnelle d'une année, après le reclassement des agents dans les nouvelles grilles indiciaires
- adapte certaines modalités de classement (après avancement de grade ou dans un cadre d'emplois de la catégorie B)

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux auxiliaires de puériculture relevant, au 31 décembre 2021, du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture ni aux auxiliaires de soins relevant, à la même date, de la spécialité aide-soignant du cadre d'emplois des auxiliaires de soins, ces agents étant reclassés au 1er janvier 2022 dans des cadres d'emplois de catégorie B.

► [Le décret n°2021-1819](#) revalorise, à compter du 1er janvier 2022, l'échelonnement indiciaire afférent aux échelles de rémunération C1, C2 et C3 applicables aux cadres d'emplois relevant du décret C type.

Les échelles de rémunération des cadres d'emplois des agents de maîtrise, des agents de police municipale, des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels et du corps des agents de police municipale de Paris sont modifiées dans les mêmes conditions.

OUTILS ELABORES PAR LE SERVICE CARRIERE SUR LA REFORME

[Le flash d'information envoyé à l'ensemble des collectivités](#)

[Un guide sur la revalorisation des carrières des agents de catégorie C](#)

Mise en œuvre du Ségur de la santé

Plusieurs décrets qui entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2022 sont parus et viennent modifier la filière médico-sociale dans le cadre de la mise en œuvre du Ségur de la santé.

► [Décret n° 2021-1879 du 28 décembre 2021 modifiant les dispositions statutaires applicables à certains cadres d'emplois de la catégorie A de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale](#)

Ce décret modifie les dispositions statutaires relatives aux cadres d'emplois de la filière médico-sociale en, d'une part, **fusionnant les deux classes du premier grade** et, d'autre part, **faisant bénéficier les intéressés de nouvelles modalités de carrière plus proches de celles des cadres d'emplois en A-type**.

Les cadres d'emplois concernés sont : les infirmiers territoriaux en soins généraux, les puéricultrices territoriales, les cadres territoriaux de santé paramédicaux, les pédicures-podologues, les ergothérapeutes, les orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux, les masseurs-kinésithérapeutes, les psychomotriciens et orthophonistes territoriaux, les infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels et les cadres de santé de sapeurs-pompiers professionnels.

► [Décret n° 2021-1880 du 28 décembre 2021 modifiant les dispositions indiciaires applicables à certains cadres d'emplois de la catégorie A de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale](#)

Ce décret **modifie les grilles indiciaires des cadres d'emplois de la catégorie A de la filière médico-sociale** mentionnés dans le décret ci-dessus afin de faire bénéficier les intéressés de nouvelles modalités de carrière semblables à celles mises en œuvre pour les corps homologues de la fonction publique hospitalière, en application des accords du 13 juillet 2020, dits du « Ségur de la santé ».

► [Décret n° 2021-1881 du 29 décembre 2021 portant statut particulier du cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux](#)

Ce décret **crée le cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux en catégorie B**. Il définit les modalités de recrutement, de nomination, et de classement dans le nouveau cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux, classé dans la catégorie B de la fonction publique territoriale, ainsi que les règles relatives à l'avancement, au détachement et à l'intégration directe.

► [Décret n° 2021-1882 du 29 décembre 2021 portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux](#)

Ce décret **crée le cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux en catégorie B**. Il définit les modalités de recrutement, de nomination, et de classement dans le nouveau cadre d'emplois des auxiliaires de

puériculture territoriaux, classé dans la catégorie B de la fonction publique territoriale, ainsi que les règles relatives à l'avancement, au détachement et à l'intégration directe.

▶ [Décret n° 2021-1883 du 29 décembre 2021 modifiant divers décrets portant statuts particuliers de cadres d'emplois en voie d'extinction des catégories A et B de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale](#)

Ce décret **modifie les dispositions statutaires relatives aux cadres d'emplois des catégories A et B, en voie d'extinction, de la filière médico-sociale** (les infirmiers territoriaux, les puéricultrices territoriales, les puéricultrices cadres territoriaux de santé et les cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux) afin de faire bénéficier les membres des cadres d'emplois concernés des revalorisations de carrières appliquées aux corps homologues de la fonction publique hospitalière.

▶ [Décret n° 2021-1885 du 29 décembre 2021 fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux aides-soignants et aux auxiliaires de puériculture de la fonction publique territoriale](#)

Ce décret **fixe l'échelonnement indiciaire des cadres d'emplois des aides-soignants et des auxiliaires de puériculture après leur reclassement en catégorie B.**

▶ [Décret n° 2021-1886 du 29 décembre 2021 fixant les échelonnements indiciaires applicables aux cadres d'emplois en voie d'extinction des catégories A et B de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale](#)

Ce décret procède à **la revalorisation des grilles indiciaires des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois en voie d'extinction** des infirmiers territoriaux relevant du décret n° 92-861 du 28 août 1992, des puéricultrices territoriales relevant du décret n° 92-859 du 28 août 1992, des puéricultrices cadres territoriaux de santé relevant du décret n° 92-857 du 28 août 1992 et des cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux relevant du décret n° 2003-676 du 23 juillet 2003.

Les dispositions relatives au Covid-19

Évolutions dans la gestion de la crise sanitaire

[La FAQ du ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités](#) a été mise à jour le 29 décembre 2021 compte tenu du rebond épidémique et de la modification des conditions de validité du passe-sanitaire.

Ainsi :

- Le 15 janvier 2022, le passe-sanitaire des 18-64 ans sera désactivé si une troisième dose de vaccin n'a pas été administrée
- Les agents publics exerçant dans les centres de loisirs ne sont pas soumis à l'obligation de présentation du passe-sanitaire
- Les agents publics exerçant dans les crèches ne sont pas soumis à l'obligation vaccinale

12

Renforcement du télétravail

Les mesures gouvernementales relatives au télétravail dans les entreprises ont été traduites dans un premier temps dans la fonction publique par Amélie de Montchalin à travers la [parution d'une circulaire dans la fonction publique de l'État](#).

La situation épidémique connaît une forte dégradation liée à l'apparition et au développement de nouveaux variants et appelle des mesures de freinage complémentaires. Il est décidé de recourir à l'article 13 de l'accord-cadre du 13 juillet 2021 relatif au télétravail dans la fonction publique qui stipule **qu'en cas de circonstances exceptionnelles, les employeurs peuvent imposer le télétravail**. Il est demandé d'imposer, **à compter du 3 janvier 2022 et pour une durée de trois semaines, trois jours de télétravail aux agents dont les fonctions le permettent et sous réserve des nécessités de service**. Les agents qui le peuvent seront incités à réaliser 4 jours de télétravail si cela est possible.

Afin de transposer ces mesures **dans la fonction publique territoriale**, [la FAQ du ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités](#) a également été mise à jour pour prendre en compte les annonces gouvernementales liées au télétravail.

Ainsi, il convient également de faire tout l'usage possible des stipulations de l'accord-cadre télétravail signé le 13 juillet 2021. Les employeurs territoriaux **sont incités à autoriser ce mode d'organisation du travail** en veillant au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des agents en télétravail.

Les employeurs territoriaux **sont vivement incités à imposer, à compter du 3 janvier 2022 et pour une durée de trois semaines, trois jours de télétravail à leurs agents dont les fonctions le permettent et sous réserve des nécessités de service. Les agents qui le peuvent seront incités à réaliser 4 jours de télétravail si cela est possible.**

Conformément à l'accord-cadre du 13 juillet 2021, lorsque l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de son établissement public a institué le forfait télétravail, l'indemnisation s'applique en cas de télétravail contraint. En vertu du décret et de l'arrêté du 26 août 2021, **elle reste de 2,5 euros par jour télétravaillé et demeure plafonnée à 220 euros par an.**

Jurisprudence

→ [CAA de Lyon, 7^{ème} chambre, 18 novembre 2021, 19LY03207](#) : **Sanction disciplinaire**

En l'absence de faute disciplinaire, la décision d'exclusion temporaire de service de 3 jours d'une auxiliaire de puéricultrice a été jugée illégale.

La sévérité dans l'application des règles et les difficultés relationnelles doivent faire l'objet d'une reformation de l'agent et non d'une sanction, ne constituant pas à proprement parlé un manquement aux obligations professionnelles de l'agent.

→ [CAA de Nancy, 3^{ème} chambre, 22 juin 2021, 19NC02522](#) : **Changement d'affectation**

Peu importe l'intérêt du service, le changement d'affectation d'un agent de maîtrise principal de dessinateur à agent de maintenance est illégal.

Le changement d'affectation qui entraîne une perte de responsabilité, une suppression de la nouvelle bonification indiciaire, ainsi qu'une modification des conditions du travail de l'agent constitue une atteinte à la garantie fondamentale des fonctionnaires selon laquelle ils ont droit de recevoir une affectation conforme à leur grade, et ne peut donc être justifiée par l'intérêt du service.

→ [CAA de Douai, 3^{ème} chambre, 21 octobre 2021, 20DA01743](#) : **Réexamen de l'IFSE**

Le réexamen du montant de l'IFSE ne se traduit pas forcément pas une modification de son montant.

Dans le cas d'espèce, un préfet a pu légalement refuser de revaloriser l'IFSE à l'occasion d'un changement de fonctions de l'un de ses subordonnés. En effet, de l'examen comparé des fiches de poste relevant du même groupe de fonctions, il ressortait que les responsabilités de l'agent ne s'étaient pas accrues dans une mesure telle qu'elles impliquaient une réévaluation de son indemnité dans la limite du plafond prévu pour ce groupe de fonctions.

→ [CE, 3^{ème} chambre, 22 novembre 2021, 448779](#) : **Régime indemnitaire pendant les congés de maladie**

Le principe de parité avec la fonction publique de l'État ne permet pas qu'une collectivité puisse prévoir par délibération le maintien de plein droit du versement de l'IFSE au profit de ses agents placés en congé de longue maladie ou de longue durée.

En effet, ce régime indemnitaire serait plus favorable que celui des fonctionnaires de l'État qui, dans la même situation, n'ont pas droit au maintien des primes attachées à l'exercice des fonctions.

Questions écrites

→ [Question écrite n°40382 de Mme Catherine Osson \(La République en Marche - Nord\) en date du 27 juillet 2021](#) : **Promotion catégorie B et C dans la fonction publique territoriale**

Question

Mme Catherine Osson alerte Mme la ministre de la transformation et de la fonction publiques sur l'impérieuse nécessité de **réviser, en les assouplissant, les règles d'accession par promotion interne à la catégorie B des agents de catégorie C ayant l'ancienneté et les conditions d'accès au grade supérieur**, notamment dans la fonction publique territoriale. Ce qui doit être révisé, c'est évidemment le décret n° 2016-594 du 12 mai 2016 (art. 2) qui précise que « la proportion de nominations susceptibles d'être prononcées est fixée à raison d'un recrutement pour trois nominations intervenues dans la collectivité ».

D'autant plus que la dérogation à cette règle des quotas, à savoir la possibilité de procéder à une nomination s'il n'y a pas eu de recrutement « pendant une période d'au moins quatre ans », est très insuffisante. Voilà pourquoi elle l'invite à examiner cette question et à proposer une évolution de ces règles pour faciliter et assouplir l'accès à la catégorie B, dont les collectivités ont tant besoin pour la gestion du quotidien comme pour leurs projets : il y a là une valorisation souhaitable des déroulements des carrières dans la fonction publique territoriale.

Réponse

Aux termes de l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, « Les fonctionnaires sont recrutés par voie de concours ». Ainsi, le principe en matière d'accès aux grades est le concours, garant de l'égalité de traitement des agents. Toutefois, les statuts particuliers fixent une proportion de postes susceptibles d'être proposés à des fonctionnaires pouvant bénéficier de la promotion interne après inscription sur une liste d'aptitude.

Cette règle des quotas permet de diversifier le recrutement et de conserver une pyramide des âges cohérente au sein de chaque collectivité. En effet, une politique active de mobilité peut accroître le nombre de nomination à la promotion interne au sein d'une collectivité. **Le principe des quotas constitue une règle homogène de promotion interne pour des agents qui, bien qu'appartenant à un même cadre d'emplois, relèvent d'employeurs différents.** Il permet, en outre, d'assurer une sélectivité comparable à celle pratiquée dans la fonction publique de l'État, respectant en cela la parité entre les deux fonctions publiques et de garantir un équilibre pour l'accès aux cadres d'emplois entre la promotion interne et le concours. **Pour ces raisons, il n'est pas envisagé de modifier la réglementation des quotas de promotion interne des agents de la fonction publique territoriale.**

Toutefois, à la suite des débats qui ont présidé à l'adoption de la loi TFP, en raison de l'augmentation des cas de recrutements de contractuels sur emploi permanent que ce texte autorise et si cela se traduisait effectivement par une baisse du nombre de recrutements de fonctionnaires, une réflexion pourrait être engagée pour aménager, au niveau réglementaire, ces quotas en vue de prendre en compte, outre le recrutement de fonctionnaires, celui de contractuels sur emploi permanent, en vue de ne pas faire baisser les possibilités de promotion interne des fonctionnaires.

Le détachement des fonctionnaires

Le détachement est l'une des positions administratives dans lesquelles peut être placé tout fonctionnaire territorial. Le fonctionnaire est ainsi placé hors de son cadre d'emplois, emploi ou corps tout en continuant à y bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Le fonctionnaire peut être détaché **au sein même de la collectivité ou de l'établissement dans lequel il exerçait déjà ses fonctions**. Le détachement peut également avoir lieu, selon les cas, dans une autre fonction publique, une autre collectivité, un autre organisme.

Les corps et cadres d'emplois sont accessibles par voie de détachement :

- même si leur statut particulier ne le prévoit pas ou comporte des dispositions contraires
- et sous réserve, lorsque l'exercice des fonctions est subordonné à la détention d'un titre ou d'un diplôme spécifique, de la détention de ce titre ou de ce diplôme.

1. Les cas de détachement

Les cas dans lesquels le fonctionnaire territorial peut être détaché sont prévus à [l'article 2 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#) :

- auprès d'une administration de l'État
- auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public
- auprès d'un établissement public hospitalier
- auprès d'une entreprise privée assurant des missions d'intérêt général
- auprès d'un organisme privé ou d'une association dont l'activité favorise ou complète l'action d'une collectivité publique
- pour participer à une mission de coopération
- pour enseigner à l'étranger
- dans le cadre d'une mission d'intérêt public à l'étranger ou auprès d'une organisation internationale intergouvernementale
- dans le cadre d'une mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international
- pour accomplir un mandat local dans les cas prévus par le code général des collectivités territoriales
- détachement auprès d'une entreprise privée, d'un organisme privé ou d'un groupement d'intérêt public pour y exécuter des travaux de recherche d'intérêt national, ou pour assurer le développement dans le domaine industriel et commercial, de recherches de même nature.

- pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité obligatoire préalable à la titularisation dans un emploi public permanent de l'État, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public à caractère administratif, y compris les établissements publics hospitaliers, ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à cet emploi
- exercice d'un mandat syndical
- auprès d'un organisme de formation pour les fonctionnaires
- auprès d'un député, d'un sénateur ou d'un représentant de la France au Parlement européen
- pour engagement dans une formation militaire de l'armée française
- pour exercice d'une activité dans la réserve opérationnelle, à partir du trente et unième jour cumulé sur une année civile
- auprès du Défenseur des droits
- auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés
- auprès du Conseil supérieur de l'audiovisuel
- dans le cadre d'un reclassement pour inaptitude physique
- dans le cadre d'un reclassement pour raison opérationnelle d'un sapeur-pompier professionnel bénéficiant d'un projet de fin de carrière
- auprès d'une administration de l'Etat, d'une collectivité publique ou d'un établissement public d'un Etat membre de l'Union européenne ou d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen

2. Conditions exigées

17

Les fonctionnaires à temps complet peuvent bénéficier de tous les cas de détachement. Pour ceux occupant un emploi à temps non complet, si l'emploi a une durée supérieure ou égale à la moitié de la durée légale du travail, **les possibilités de détachement sont les suivantes :**

- Détachement de plein droit [de l'article 4 du décret n°86-68](#)
- Détachement pour stage
- Détachement discrétionnaire à condition qu'ils occupent un seul emploi à temps non complet

3. Durée et renouvellement

Le détachement doit être prononcé pour une durée déterminée, de courte durée – moins de 6 mois – ou de longue durée – plus de 6 mois.

Le détachement de longue durée ne peut excéder cinq années. Passé ce délai, l'administration d'accueil est obligée de proposer une intégration.

Foire Aux Questions

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

1. Un agent contractuel peut-il bénéficier d'un congé parental ?

Oui. Un agent contractuel qui justifie d'une ancienneté d'au moins un an à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant peut prétendre au bénéfice d'un congé parental.

La demande de congé parental doit être présentée au moins deux mois avant le début du congé demandé.

Il est accordé par périodes de six mois renouvelables. En cas de naissance, il prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant.

Le congé parental est un congé non rémunéré. L'agent peut prétendre à la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE), dont le montant varie selon le nombre d'enfants à charge et la situation des parents. Cette prestation est versée par les caisses d'allocations familiales. Elle n'est notamment pas cumulable, par principe, avec les indemnités versées à l'occasion d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, d'un congé de maladie ou d'accident du travail.

18

2. Quels sont les droits à congés d'un apprenti ?

Les apprentis sont soumis à la réglementation de droit commun du droit du travail en ce qui concerne le régime des congés payés. L'apprenti a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée totale du congé puisse excéder trente jours ouvrables.

Le droit au congé s'apprécie par rapport à une période : l'année de référence, comprise entre le 1er juin de l'année écoulée et le 31 mai de l'année en cours. Les congés payés sont acquis définitivement et peuvent être posés à l'issue de la période de référence.

Exemple : Pour les congés de l'année 2022, l'année de référence sera du 1er juin 2021 au 31 mai 2022. Les congés ainsi acquis pourront donc être posés à compter du 1er juin 2022. Cependant, comme indiqué les congés peuvent également être accordés dès l'embauche.

Le nombre de jours accordés est de 2,5 jours ouvrables par mois, soit 30 jours ouvrables (du lundi au samedi) par an, correspondant à 5 semaines de congés payés sur l'année (Code du travail - art L 3141-3). Le décompte en jours ouvrables s'avérant généralement complexe, il apparaît opportun de procéder à un décompte en jours ouvrés (du lundi au vendredi), ce qui implique l'octroi de 25 jours par an correspondant également à 5 semaines.

3. Quelle est la procédure pour mettre en place un abandon de poste ?

L'abandon de poste peut être défini comme l'absence irrégulière d'un agent qui, après mise en demeure, refuse de reprendre son poste. Différente de la révocation, la procédure d'abandon de poste ne nécessite pas de saisine du conseil de discipline.

L'absence au poste doit présenter une certaine durée, au moins deux jours (CE n°112735 du 25.02.1994). Par ailleurs, l'envoi tardif de justificatifs médicaux ne peut justifier une procédure d'abandon de poste, il conviendra dans ce cas d'informer l'agent du retard constaté et de la réduction de rémunération auquel il s'expose en cas de nouvel envoi tardif, ainsi que la possibilité de sanctions disciplinaires.

Il convient dès lors d'envoyer à l'agent un courrier de mise en demeure de reprendre le service. Le courrier doit être envoyé à l'agent par lettre avec accusé de réception, adressé à son domicile.

Le courrier doit indiquer une date de reprise des services (idéalement une semaine – CAA Marseille 11MA00922 du 15.01.2013). Le délai laissé à l'agent pour reprendre doit courir à compter de la date de réception du courrier et non de son envoi.

Le courrier doit aussi informer l'agent du risque qu'il encoure à ne pas regagner son poste, à savoir la radiation des cadres.

L'absence de réponse de l'agent constitue la manifestation de sa volonté de rompre le lien qui l'unit avec le service.

Ainsi, pour caractériser un abandon de poste, il faut :

- Une absence totale et durable
- Une mise en demeure régulière
- La volonté avérée de l'agent de rompre le lien avec le service.

Si les trois conditions susmentionnées sont remplies, il conviendra de prendre un arrêté de radiation des cadres suite à abandon de poste.

4. Un agent peut-il bénéficier d'une autorisation d'absence pour se rendre à un examen médical auprès de son médecin traitant ?

Non. La réglementation ne prévoit pas d'ASA pour se rendre à un examen médical, hormis pour les examens prévus dans le cadre de la médecine préventive (article 23 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985).