



# Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°37

Avril 2023

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

## Sommaire

### Textes officiels

#### Les dispositions réglementaires

**p.2**

Impacts de la réforme des retraites pour les agents publics  
Mise en œuvre de la présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié  
Relèvement du SMIC et du minimum de traitement  
Frais de déplacement professionnels : nouveaux barèmes kilométriques  
Dérogation à l'obligation de mettre à disposition des travailleurs de l'eau à température réglable sur les lieux de travail  
OETH : modalités de fixation du montant de la contribution et modification du calendrier des obligations déclaratives

#### La jurisprudence

#### Les réponses ministérielles

### Les fiches pratiques du statut

**p.15**

La disponibilité pour convenances personnelles  
La mise à disposition

### Focus

**p.16**

Le CDG30 réalise vos paies !  
Matinée actu' du 30 mai 2023

### Foire aux questions

**p.19**

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

### Le mot du service

Elle a mobilisé l'actualité législative de ces derniers mois, la réforme des retraites est entrée en vigueur. Vous trouverez dans ce nouveau numéro une synthèse de ce que prévoit ce texte pour les agents territoriaux, mais aussi toutes les autres actualités qui ont marqué ce mois d'avril (relèvement du minimum de traitement, mise en œuvre de la présomption de démission en cas d'abandon de poste, barème des frais kilométriques concernant les déplacements professionnels ...).

Le CDG30 a lancé en avril sa campagne d'adhésion au service de paie à façon. À l'écoute des collectivités et établissements publics affiliés, le centre de gestion s'attache à proposer des services sur mesure pour vous accompagner dans chacune de vos missions et faciliter votre travail au quotidien. Pour préparer les futures adhésions à ce service, le CDG30 vous invite à participer à une brève enquête dont l'objet est d'évaluer vos attentes et vos besoins (Focus, p.16).

### À vos agendas !

Le 30 mai 2023 se tiendra la prochaine matinée d'actualité, que nous délocalisons aux Archives départementales. Nous vous attendons nombreux.

Vos conseillères et conseiller statutaires

Nathalie ARIOLI  
Soukaïna BENJAAR  
Pierre BONANNI  
Gabrielle NEGRONI

# Les dispositions réglementaires

## Impacts de la réforme des retraites pour les agents publics

La [loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023](#), portant réforme des retraites, est entrée en vigueur le 15 avril 2023.

### **Report de l'âge légal de départ**

L'une des mesures les plus importantes de ce texte concerne le recul de l'âge de départ à la retraite inscrit à l'article 10 de la loi. Ainsi, l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite est désormais fixé à 64 ans pour tous les travailleurs, et notamment pour les travailleurs sédentaires. Il est prévu que cet âge soit progressivement relevé, à raison de trois mois par génération à compter des assurés nés le 1<sup>er</sup> septembre 1961.

En conséquence, l'âge d'ouverture d'un droit à la retraite sera porté à 63 ans et 3 mois en 2027 des assurés nés en 1965, pour atteindre 64 ans en 2030 pour les assurés nés en 1968 et après.

Concernant les catégories que l'on qualifie d'« *actives* » et « *super-actives* » (sages-femmes, infirmiers, aides-soignants, policiers municipaux, assistantes sociales, sapeurs-pompiers professionnels, ...), l'âge d'ouverture de leurs droits à retraite est redéfini de la manière suivante :

- de 57 à 59 ans pour les catégories actives ;
- de 52 à 54 ans pour les catégories super-actives.

Pour bénéficier du droit au départ anticipé, les durées de service demeurent identiques : elles sont fixées à 17 ou 27 ans selon les métiers.

Enfin, seuls les agents ayant encore des enfants ou dont la carrière est incomplète pouvaient demander à poursuivre leur activité jusqu'à 70 ans. Désormais, la loi généralise la possibilité pour les agents publics de travailler jusqu'à 70 ans, contre 67 ans aujourd'hui.

### **La durée de cotisation**

Pour bénéficier d'une retraite à taux plein, 43 annuités de cotisation sont requises (172 trimestres). Le calendrier d'atteinte de cet objectif est accéléré. La durée de bonification est donc augmentée à raison de 3 mois pour l'ensemble des agents publics. Ainsi en 2030, cet objectif de 172 trimestres serait applicable aux générations suivantes :

- A partir de la génération 1965 pour les sédentaires
- A partir de la génération 1970 pour les actifs
- A partir de la génération 1975 pour les super-actifs

## Mise en œuvre de la portabilité des services actifs et suppression de la clause d'achèvement de la carrière en catégorie active

Les périodes de service effectuées en tant contractuel avant titularisation sur un métier relevant de la catégorie active seront désormais prises en compte dans le calcul de la durée de service pour bénéficier du droit à un départ anticipé.

## La retraite progressive est étendue aux agents publics

L'article 26 de la présente loi étend à la fonction publique le dispositif de retraite progressive, dont les salariés du secteur privé peuvent déjà bénéficier.

De même, les conditions de cumul emploi-retraite sont assouplies à l'identique du secteur privé.

## Mise en œuvre de la présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié du secteur privé

Le [décret n° 2023-275 du 17 avril 2023 sur la mise en œuvre de la présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié](#) :

- fixe la procédure de mise en demeure par l'employeur qui entend faire valoir la présomption de démission du salarié en cas d'abandon volontaire de son poste de travail : mise en demeure, par lettre recommandée ou par lettre remise en main-propre contre décharge, de justifier son absence et de reprendre son poste ;
- prévoit les conditions dans lesquelles le salarié peut se prévaloir d'un motif légitime de nature à faire obstacle à cette présomption de démission (raisons médicales, l'exercice du droit de retrait, l'exercice du droit de grève ou le refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à une réglementation ou la modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur) ;
- limite à quinze jours le délai minimal donné au salarié pour reprendre son poste de travail après notification de la mise en demeure.

3

## Relèvement du SMIC et du minimum de traitement

L'[arrêté du 26 avril 2023 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance](#), prévoit à compter du 1er mai 2023 une revalorisation du SMIC comme suit :

- en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, le **montant du SMIC brut horaire à 11,52 €** (augmentation de

2,22 %), soit 1 747,20 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires ;

- à Mayotte, le montant du SMIC brut horaire à 8,70 € (augmentation de 2,22 %), soit 1 319,50 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

**Le minimum garanti s'établit à 4,10 € au 1er mai 2023.**

Dans le même temps, le décret n° 2023-312 du 26 avril 2023 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique augmente à compter du 1er mai 2023 le minimum de traitement fixé par la grille régissant la rémunération de la fonction publique. Ce texte fixe le minimum de traitement, aujourd'hui correspondant à l'indice majoré 353 (soit indice brut 385), à l'indice majoré 361 correspondant à l'indice brut 397.

## Frais de déplacement professionnels : nouveaux barèmes kilométriques

Pour l'application des dispositions du 3° de l'article 83 du code général des impôts (détermination du revenu imposable), [l'arrêté du 27 mars 2023 fixant le barème forfaitaire permettant l'évaluation des frais de déplacement relatifs à l'utilisation d'un véhicule par les bénéficiaires de traitements et salaires optant pour le régime des frais réels déductibles](#) établit le barème forfaitaire permettant **l'évaluation des frais de déplacement professionnels** avec un véhicule par les bénéficiaires de traitements et salaires optant pour le régime des frais réels déductibles, autres que les frais de péage, de garage ou de parking et d'intérêts annuels afférents à l'achat à crédit du véhicule utilisé.

4

Les nouveaux barèmes kilométriques s'appliquent aux dépenses effectuées en 2022 pour les voitures et les deux-roues.

## Dérogation à l'obligation de mettre à disposition des travailleurs de l'eau à température réglable sur les lieux de travail

Le [décret n° 2023-310 du 24 avril 2023 relatif à la faculté de déroger jusqu'au 30 juin 2024 à l'obligation de mettre à disposition des travailleurs de l'eau à température réglable sur les lieux de travail](#) permet la **suppression de l'eau chaude sanitaire des lavabos dans les bâtiments à usage professionnel** pour répondre à des objectifs de sobriété énergétique, par dérogation à l'article R. 4228-7 du code du travail et sous réserve que le résultat de l'évaluation des risques mentionnée à l'article L. 4121-3 du même code n'y fasse pas obstacle.

Les employeurs publics sont également concernés par ce dispositif réglementaire.

## OETH : modalités de fixation du montant de la contribution et modification du calendrier des obligations déclaratives

Les collectivités ou établissements publics employant plus de 20 agents, en ce qu'ils sont soumis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, doivent remplir une déclaration annuelle auprès du FIPHP entre les mois de mars et mai.

Le [décret n° 2023-296 du 20 avril 2023 relatif aux modalités de fixation du montant de la contribution liée à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en l'absence de déclaration annuelle de l'employeur et modifiant le calendrier des obligations déclaratives](#), prévoit un report de l'échéance des obligations déclaratives au titre de l'année 2020 ou 2021 au 31 juillet 2023.

Par ailleurs, le texte précise que lorsque l'employeur assujéti à cette obligation d'emploi ne réalise par la déclaration annuelle qui s'y rattache, un montant de contribution est fixé, à titre provisoire. Ce montant correspond au produit, majoré de 25 %, du coefficient applicable en fonction de l'effectif d'assujettissement de la structure par la différence entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi devant être employés et le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi déclarés, le cas échéant, par l'employeur au cours de l'année. Le taux de majoration est augmenté de cinq points à chaque échéance non déclarée consécutive.

Pour les déclarations qui auraient dues être souscrites en 2021 au titre de l'année 2020 et celles qui auraient dues être souscrites en 2022 au titre de l'année 2021, **la date limite de notification est reportée au 31 décembre 2023.**

# Jurisprudence

## Tribunal administratif de Marseille, 13 avril 2023, requête n°2207808 / **Dérogations aux 1607 heures non autorisées**

Par un déféré, le préfet des Bouches-du-Rhône demande au tribunal d'annuler plusieurs délibérations par laquelle le conseil de la Métropole Aix-Marseille-Provence a défini la durée et organisé le temps de travail de certains agents occupants des fonctions assujetties à des sujétions particulières dérogatoires aux 1607 heures.

En vue d'une harmonisation de la durée du temps de travail au sein des fonctions publiques, et de la suppression des dérogations à la durée annuelle de travail de 1607 heures dans la fonction publique territoriale, l'article 47 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique susvisée prévoit que les collectivités territoriales, lorsqu'elles ont maintenu un régime de travail mis en place antérieurement à la publication de la loi du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale, doivent définir les règles relatives au temps de travail de leurs agents dans un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes, l'entrée en application des dispositions en résultant ayant été fixée au plus tard à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Il résulte de ces dispositions que **le champ des dérogations aux 1607 heures est expressément limité aux seules hypothèses de sujétions intrinsèquement liées à la nature même des missions.**

En l'espèce, le juge administratif a notamment considéré que les critères liés à la mise en œuvre d'un « repos compensateur entre 11h et 13h », concernant certaines fonctions, n'étaient pas justifiés. La délibération de la collectivité est donc annulée.

6

## Conseil d'État, 12 avril 2023, requête n°464456 / **Modalités de calcul du montant minimal garanti de l'IFSE.**

Une fonctionnaire auprès du CNRS s'est vu notifiée un montant d'IFSE, au moment de la mise en œuvre du RIFSEEP, différent de son régime indemnitaire antérieur.

Le CNRS se pourvoit en cassation, et conteste l'arrêt par lequel la Cour administrative d'appel enjoint au CNRS de réintégrer dans l'assiette de l'IFSE due à son agent la somme correspondant à la différence entre ce qui lui a été alloué et ce qui lui était dû, à compter de l'entrée en application du RIFSEEP et jusqu'à la date de son prochain changement de fonctions.

Aux termes de l'article 6 du décret du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat : " Lors de la première application des dispositions du présent décret, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise prévu au 2° de l'article 3 ".

Ces dispositions garantissent à l'agent, jusqu'à son prochain changement de fonctions, **un montant d'IFSE au moins égal au montant des primes et indemnités qu'il percevait antérieurement à la mise en place de cette nouvelle indemnité**, à l'exception des versements à caractère exceptionnel. **La seule circonstance qu'une part du régime indemnitaire antérieurement servi était liée à l'appréciation de ses résultats et de sa manière de servir n'a pas pour effet d'exclure cette part variable du calcul du montant minimal garanti de l'IFSE.** En revanche, sont exclus de ce calcul les versements qui, par leur nature ou par leur montant au regard de la moyenne des versements antérieurs, présentent un caractère exceptionnel.

Le CNRS a exclu du calcul du montant de l'IFSE la part variable de la PPRS (prime de participation à la recherche scientifique) et de la PFI (prime dite de " fonctions informatiques ") au motif que, liés à son engagement professionnel et à sa manière de servir, ces versements revêtaient un caractère exceptionnel au sens de l'article 6 du décret du 20 mai 2014. Or, le juge administratif réfute cette argumentation et confirme les conclusions de la Cour d'appel. Le CNRS devra donc régulariser la situation en reversant à son agente les montants dus.

## Conseil d'État, 5 avril 2023, requête n°463028 / Recours à des témoignages anonymisés pour justifier une sanction

7

Une agente contractuelle de Pôle emploi a fait l'objet d'une sanction disciplinaire du deuxième groupe d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de deux mois au motif qu'elle aurait, durant une session de formation, dénigré Pôle Emploi et certains de ses collègues, et tenu des propos sexistes et homophobes.

Pôle Emploi s'est exclusivement fondé sur des témoignages qui émaneraient d'agents qui auraient participé à la session de formation, rapportant des propos qui auraient alors été tenus, ces témoignages ayant été anonymisés et ne permettant ainsi pas d'identifier leurs auteurs.

Le Conseil d'Etat rappelle ici que l'autorité investie du pouvoir disciplinaire peut légalement infliger à un agent une sanction sur le fondement de témoignages qu'elle a anonymisé à la demande des témoins, lorsque la communication de leur identité serait de nature à leur porter préjudice.

**Il lui appartient cependant, dans le cadre de l'instance contentieuse engagée par l'agent contre cette sanction et si ce dernier conteste l'authenticité des témoignages ou la véracité de leur contenu, de produire tous éléments permettant de démontrer que la qualité des témoins correspond à celle qu'elle allègue et tous éléments de nature à corroborer les faits relatés dans les témoignages.**

En l'espèce, il est jugé que les éléments anonymisés produits par le Pôle emploi ne suffisaient pas à apporter la preuve de la réalité des faits contestée par l'agente. La sanction est donc annulée.

## Conseil d'État, 30 mars 2023, requête n°460907 / Un qui sollicite son admission à la retraite pour invalidité ne peut pas bénéficier des ARE

Dans ce cas d'espèce, une adjointe technique territoriale a été radiée des cadres pour invalidité et admise à la retraite anticipée en raison d'une inaptitude définitive à ses fonctions. Cet arrêté a été pris après un avis de la commission départementale de réforme de la fonction publique territoriale et un avis favorable de la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales qui a conclu à la mise à la retraite anticipée de l'intéressée au motif d'un taux global d'invalidité de 50 % et à ce que la pension à verser ne soit pas assortie d'une rente d'invalidité. Cette dernière s'inscrit donc à Pôle Emploi et demande à son ancien employeur de lui accorder le bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

L'article 1<sup>er</sup> du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage agréée par l'arrêté du 25 juin 2014 du ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social, applicable au litige, prévoit que : *" Le régime d'assurance chômage assure un revenu de remplacement dénommé allocation d'aide au retour à l'emploi, pendant une durée déterminée, aux salariés involontairement privés d'emploi qui remplissent des conditions d'activité désignées période d'affiliation, ainsi que des conditions d'âge, d'aptitude physique, de chômage, d'inscription comme demandeur d'emploi, de recherche d'emploi "*.

Ces dispositions sont applicables aux agents des collectivités territoriales dans les conditions prévues par l'article L. 5424-1 du code du travail. **Il appartient aux collectivités territoriales qui assurent la charge et la gestion de l'indemnisation de leurs agents en matière d'allocation d'aide au retour à l'emploi de s'assurer, lorsqu'ils demandent le bénéfice de cette allocation, qu'ils remplissent l'ensemble des conditions auxquelles son versement est subordonné.**

En l'espèce, dans la mesure où l'agente a sollicité auprès de son employeur, par courrier, son admission à la retraite anticipée pour invalidité, celle-ci ne peut être regardée comme ayant été involontairement privée d'emploi et ne peut prétendre à l'allocation de retour à l'emploi sollicitée.

8

## Cour administrative d'appel de Marseille, 10 mars 2022, requête n° 20VE02954 / Obligation d'un agent à réintégrer ses fonctions après un avis du comité médical le déclarant apte

En l'espèce, une agente technique a été placée en congé de maladie ordinaire, puis, à l'expiration de ses droits à maladie ordinaire et dans l'attente de l'avis du comité médical, en disponibilité d'office pour raison de santé.

Déclarée apte à reprendre ses fonctions à l'issue de cette période de disponibilité d'office, le Maire a réintégré l'intéressée dans ses fonctions par arrêté. Cette dernière a continué à transmettre à la commune des certificats médicaux justifiant son absence après sa réintégration, pour lesquels le Maire l'a informée qu'ils ne pourraient plus être pris en compte et l'a mise en demeure de réintégrer ses fonctions. Après une relance, l'agente n'a pas donné suite à cette mise en demeure. Le Maire a donc radié des cadres l'agente pour abandon de poste. Elle conteste la décision devant le juge administratif.



**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 court 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. Dans cette affaire, la commune a respecté la présente procédure.

Par ailleurs, lorsque l'agent, reconnu apte à reprendre ses fonctions par le comité médical départemental, se borne, pour justifier sa non présentation ou l'absence de reprise de son service, à produire un certificat médical prescrivant un nouvel arrêt de travail sans apporter, sur l'état de santé de l'intéressé, d'éléments nouveaux par rapport aux constatations sur la base desquelles a été rendu l'avis du comité médical, commet une faute. Ainsi, un agent reconnu apte à ses fonctions doit obligatoirement rejoindre son poste.

## Cour administrative d'appel de Bordeaux, 04 octobre 2022, requête n°20BX00357 / Une suspension ne peut être prononcée pour une durée illimitée

A la suite d'un audit externe ayant révélé des dysfonctionnements internes, l'autorité territoriale a décidé de lancer une enquête administrative destinée à faire la lumière sur les pratiques notamment managériales d'un de ses agents. Celui-ci a fait l'objet d'une première suspension, que le Maire a décidé de reconduire pour une durée illimitée.

**Si, à l'expiration d'un délai de quatre mois, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant le pouvoir disciplinaire à l'encontre d'un fonctionnaire suspendu, celui-ci est rétabli dans ses fonctions,** sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales. Un fonctionnaire doit donc être regardé comme faisant l'objet de poursuites pénales lorsque l'action publique a été mise en mouvement à son encontre et ne s'est pas éteinte. Lorsque c'est le cas, l'autorité administrative peut, au vu de la situation en cause et des conditions prévues par les dispositions en vigueur :

- le rétablir dans ses fonctions,
- lui attribuer provisoirement une autre affectation,
- procéder à son détachement
- ou encore prolonger la mesure de suspension en l'assortissant, le cas échéant, d'une retenue sur traitement.

En l'espèce, la commune a été informée qu'elle pouvait se constituer partie civile dans l'information judiciaire ouverte contre X (concernant son agent) des chefs de trafic d'influence passif et de soustraction, détournement ou destruction de biens d'un dépôt public par le dépositaire ou un de ses subordonnés. En l'absence de mise en mouvement de l'action publique, le fonctionnaire ne pouvait être regardé comme faisant l'objet de poursuites pénales. En conséquence, la prolongation de la suspension n'était pas justifiée. Les arrêtés sont donc annulés.

# Réponses ministérielles

## Réponse en date du 13 avril 2023 à la question n°04918 de M. Fabien Genet / **Attractivité du métier de policier municipal**

La perte d'attractivité de certains métiers de la fonction publique, qui se traduit notamment depuis plusieurs années par une diminution des candidats au concours, constitue un sujet majeur pour le Gouvernement qui entend y remédier. Si la fonction publique territoriale n'échappe pas à cette tendance, tous les métiers ne sont toutefois pas concernés.

Ainsi, les concours d'accès aux cadres d'emplois de la police municipale connaissent un nombre important d'inscrits sur les listes d'admission établies par les jurys. La difficulté tient ici plutôt à l'adéquation entre les souhaits de recrutement des collectivités et ceux d'affectation des lauréats, ce que démontre le grand nombre de lauréats encore inscrits sur les listes d'aptitude plusieurs années après le concours. Par ailleurs, le groupe de travail chargé, au sein du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, des concours dans la fonction publique territoriale conduit une réflexion afin de rénover, notamment, les épreuves sportives des concours, dont celles des concours de la police municipale.

Le Gouvernement est ouvert à l'idée de développer les perspectives de carrière des policiers municipaux et, plus largement, des fonctionnaires de la fonction publique territoriale, notamment en assouplissant les règles de la promotion interne, ce qui permettrait de redonner des leviers managériaux aux employeurs territoriaux. Le chantier ouvert par le ministre de la transformation et de la fonction publiques sur l'accès, le parcours professionnel et les rémunérations dans la fonction publique sera l'occasion, dans le cadre d'une large concertation des employeurs territoriaux et des organisations syndicales, de concrétiser cet objectif dans le courant de l'année 2023.

10

## Réponse en date du 30 mars 2023 à la question n° 05477 de M. Hervé Maurey / **Modulation du forfait mobilités durables par les employeurs territoriaux**

En application de l'article L. 3261-1 du code du travail, les dispositions de l'article L. 3261-3-1 du même code relatives à la possibilité pour les employeurs de prendre en charge tout ou partie des frais engagés par leurs salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec des modes de transport durables, sous la forme d'un « **forfait mobilités durables** » (FMD), sont également applicables aux agents territoriaux.

Pris en application des dispositions précitées, le décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 modifié relatif au versement du FMD dans la fonction publique territoriale prévoit les conditions et modalités de sa mise en œuvre. L'article 3 du décret du 9 décembre 2020 dispose que le montant du FMD et le nombre minimal de jours de déplacement entre la résidence habituelle et le lieu de travail ouvrant droit au bénéfice de ce forfait applicables dans la fonction publique territoriale sont ceux fixés par l'arrêté du 9 mai 2020 modifié pris pour l'application du décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du FMD dans la fonction publique de l'État.

Conformément à l'engagement du ministre de la transformation et de la fonction publiques, le décret n° 2022-1557 du 13 décembre 2022 étend les moyens de transport ouvrant droit au FMD et prévoit que ce forfait puisse désormais être cumulé avec le remboursement partiel d'un abonnement de transport en commun. Un arrêté du 13 décembre 2022 a par ailleurs abaissé, pour les trois fonctions publiques, de 100 à 30 jours le nombre minimal de jours de déplacement requis pour bénéficier du FMD, défini **différents montants selon le nombre de jours de déplacement effectué lorsque celui-ci se situe entre 30 et 99 jours et porté son montant de 200 à 300 euros lorsque ce nombre de jours est au moins égal à 100.**

Le FMD n'est pas une composante du régime indemnitaire des agents territoriaux mais un dispositif de remboursement, sous conditions, des frais engagés par ces derniers pour effectuer les déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. Le montant du FMD étant désormais différent selon le nombre de jours de déplacement effectué conformément aux dispositions de l'arrêté du 9 mai 2020 modifié par l'arrêté du 13 décembre 2022, il n'apparaît pas par suite être de nature à pouvoir être modulé sans rendre plus complexe la mise en œuvre du FMD dont l'objet est d'encourager le recours à des modes de transport alternatifs et durables.

Aussi, **le Gouvernement n'envisage pas d'introduire la possibilité pour les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics de moduler le montant du FMD.**

## **Réponse en date du 30 mars 2023 à la question n° 04935 de Mme. Christine Herzog / Regroupement des polices municipales dans les intercommunalités**

11

La police municipale est une prérogative du maire. La loi ouvre cependant des possibilités de mutualisation et facilite la mise en place de polices intercommunales.

Ainsi, en application de l'article L. 512-2 du Code de la sécurité intérieure, **le président d'un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre peut recruter à son initiative ou à la demande de plusieurs communes membres un ou plusieurs agents de police municipale** en vue de les mettre en tout ou partie à la disposition de l'ensemble des communes et d'assurer, le cas échéant, l'exécution des décisions qu'il prend au titre des pouvoirs de police qui lui ont été transférés en application de l'article L. 5211-9-2 du Code général des collectivités territoriales. Le recrutement est autorisé par délibérations concordantes de l'organe délibérant de l'EPCI à fiscalité propre et de deux tiers au moins des conseils municipaux des communes représentant plus de la moitié de la population totale de celles-ci ou de la moitié au moins des conseils municipaux des communes représentant les deux tiers de la population totale de celles-ci. En outre, l'article L. 512-1-2 du Code de la sécurité intérieure permet aux communes limitrophes ou appartenant à une même agglomération au sein d'un même département ou à un même EPCI à fiscalité propre, de créer un syndicat intercommunal, afin de recruter un ou plusieurs agents de police municipale en commun, compétents sur le territoire de chacune des communes. Cette possibilité a été introduite par la loi n° 2021-646 du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés. Ces deux régimes de mutualisation intercommunale ne peuvent toutefois pas coexister au sein d'un même EPCI à fiscalité propre (cf. III de l'article L. 512-1-2 du Code de la sécurité intérieure).

## Réponse en date du 30 mars 2023 à la question n°05212 de M. Gilbert-Luc Devinaz / Délégation en matière d'état civil pour les agents contractuels

Aux termes de l'article R. 2122-10 du code général des collectivités territoriales, **le maire peut déléguer à un ou à plusieurs fonctionnaires titulaires de la commune tout ou partie des fonctions qu'il exerce en tant qu'officier de l'état civil, à l'exception de la célébration des mariages, qui ne peut être effectuée que par un élu.**

Les actes dressés dans le cadre des fonctions ainsi déléguées comportent la seule signature du fonctionnaire municipal délégué. Le ou les fonctionnaires titulaires de la commune ayant reçu délégation du maire peuvent valablement délivrer toutes copies, et extraits, quelle que soit la nature des actes. Il résulte de ces dispositions que **seuls les agents publics titulaires peuvent exercer les fonctions d'officier d'état civil, par délégation du maire.** Si les dispositions précitées écartent les fonctionnaires stagiaires et les agents contractuels des fonctions d'officier d'état civil par délégation, c'est en raison de la nature régaliennne de celles-ci.

Au regard des enjeux liés à cette mission exercée pour le compte de l'Etat, **le Gouvernement n'envisage pas de modifier la réglementation en vigueur.** Il portera en revanche une attention toute particulière aux difficultés de recrutement des secrétaires de mairie dans le cadre du projet de réforme de l'accès, des parcours et des rémunérations dans la fonction publique, initié en 2023, afin notamment de remédier à la perte d'attractivité de certains métiers de la fonction publique.

12

## Réponse en date du 28 mars 2023 à la question n°1200 de Mme. Anne Le Hénanff / Actualisation des zones d'indemnités de résidence

Les modalités d'attribution de l'indemnité de résidence sont actuellement fixées à l'article 9 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985, qui prévoit que **son montant est calculé en appliquant au traitement brut de l'agent un taux variable selon la zone territoriale dans laquelle est classée la commune où il exerce ses fonctions.** La répartition actuelle des communes dans les trois zones de l'indemnité de résidence correspond aux **zones territoriales d'abattement de salaires telles que déterminées par l'article 3 du décret n° 62-1263 du 30 octobre 1962,** c'est-à-dire au classement opéré après-guerre par le ministère du travail pour instaurer une modulation géographique du salaire minimum national interprofessionnel en fonction du niveau du coût de la vie dans chaque localité de travail. L'article 9 du décret du 24 octobre 1985 prévoit néanmoins la possibilité pour les communes d'être périodiquement reclassées, après chaque recensement général de la population effectué par l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), pour tenir compte des modifications intervenues dans la composition des agglomérations urbaines et des agglomérations nouvelles. Depuis 2001, cependant, l'administration n'a matériellement plus la possibilité d'actualiser le classement des communes dans les trois zones d'indemnité de résidence. En effet, si l'INSEE a procédé, jusqu'en 1999, à des recensements généraux de populations tous les cinq ans, ce n'est plus le cas depuis 2004, date à laquelle leur ont été substitués des recensements annuels partiels qui ne permettent plus de faire évoluer simultanément le classement des communes.

Dans ce contexte, **une réforme de ce dispositif apparaît souhaitable** dans la mesure où il s'appuie sur un zonage ne correspondant plus à la situation économique actuelle. En outre, le caractère proportionnel au traitement du dispositif actuel ne répond pas totalement aux enjeux d'équité en termes de coût de la vie, et en particulier du coût du logement. Mais une telle réforme ne peut être limitée à un seul territoire car elle serait alors susceptible d'initier des effets reconventionnels sans pour autant régler les difficultés posées par la vétusté du système. Aussi, l'évolution du dispositif de l'indemnité de résidence doit être abordée dans le cadre d'une réflexion globale relative à la structuration de la rémunération des agents publics, mais également à la mesure des inégalités territoriales, et notamment sur la distinction qu'il convient d'opérer entre les éléments destinés à compenser les coûts liés au logement et ceux servant à favoriser l'attractivité de certains territoires. Le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques a ainsi souhaité que ces questions soient abordées dans le cadre de la réforme pour l'attractivité de la fonction publique lancée le 1er février dernier à Nantes.

Dans ce cadre, **une refonte des accès, des parcours de carrières et des rémunérations sera proposée**, en considérant également d'autres leviers de l'attractivité de l'employeur public tels que l'action sociale et le logement, la santé au travail ou bien encore l'égalité professionnelle.

## **Réponse en date du 28 mars 2023 à la question n°5098 de M. Mathieu Lefèvre / Extension du Ségur de la santé aux centres municipaux de santé**

Au cours de l'examen parlementaire de la loi n° 2022-1499 du 1er décembre 2022 de finances rectificative pour 2022, une dotation exceptionnelle a été instituée afin que les collectivités puissent mettre en œuvre une revalorisation de la rémunération des agents exerçant au sein des centres municipaux de santé. Affectée sur le programme 122 « Concours spécifiques et administration » de la mission « Relations avec les collectivités territoriales », cette dotation exceptionnelle s'élève à 8 millions d'euros pour 2022.

Les crédits de cette dotation contribueront à la mise en œuvre d'une **revalorisation du régime indemnitaire des agents territoriaux exerçant au sein des centres municipaux de santé**. Conformément au principe constitutionnel de libre administration, **il appartiendra à chaque collectivité ou établissement public gérant un centre de santé visé à l'article L. 6323-1-3 du code de la santé publique de définir les modalités de mise en œuvre de cette revalorisation indemnitaire**. Des travaux d'expertise sont en cours afin de préciser les modalités de versement des crédits de cette dotation exceptionnelle aux collectivités et établissements concernés. S'agissant d'une dotation exceptionnelle, sa reconduction n'est, à ce stade, pas envisagée.

13

## **Réponse en date du 28 mars 2023 à la question n°4707 de Mme. Clémence Guetté / Prise en compte de la pénibilité du travail pour le passage aux 1 607 heures**

En application de l'article L. 611-2 du code général de la fonction publique (CGFP), les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixées par les collectivités territoriales et leurs établissements publics dans les limites applicables aux agents de l'État. Pris en application de cet article, le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 dispose en son article 1er que les règles mentionnées à l'article L. 611-2 du CGFP sont déterminées dans les conditions prévues par le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de

l'État. Il résulte d'une lecture combinée de ces dispositions **que la durée du travail effectif est fixée à trente-cinq heures par semaine pour les agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics (soit 1 607 heures par an)**. Toutefois, conformément à l'article 2 du décret du 12 juillet 2001 précité, **l'organe délibérant des collectivités ou de leurs établissements peut, après avis du comité social territorial, réduire la durée annuelle de travail servant de base au décompte du temps de travail « pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux »**.

Ainsi que l'a confirmé la juridiction administrative (*Cour administrative d'appel de Paris, décision du 31 décembre 2004 n° 03PA03671*), **la durée annuelle du temps de travail peut être réduite dans la fonction publique territoriale afin de compenser la pénibilité ou la dangerosité de certaines tâches**. Il appartient toutefois aux seuls organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics de procéder, après avis du comité social territorial, à la fixation de cette durée compte tenu des sujétions particulières auxquelles peuvent être soumis certains agents territoriaux.

Conformément au principe constitutionnel de libre administration, il n'appartient dès lors pas au Gouvernement d'inviter les collectivités territoriales et leurs établissements publics à reconnaître des sujétions particulières, dont l'appréciation ne peut qu'être effectuée au cas par cas, qui justifient une réduction de la durée annuelle du temps de travail.

## **Réponse en date du 28 mars 2023 à la question n°2086 de M. Thierry Benoit / Mutation d'agents entre collectivités territoriales et CET**

14

Poursuivant l'objectif d'accompagner les mobilités des fonctionnaires territoriaux, l'article 11 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale a consacré la **possibilité pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics de prévoir, par convention, les modalités financières de transfert des droits à congés accumulés par le fonctionnaire territorial bénéficiaire d'un compte épargne-temps (CET)**. Ainsi que le prévoit l'article 11 précité, **la compensation financière des droits épargnés sur le CET est possible dans les cas de changement de collectivité territoriale ou d'établissement public par voie de mutation ou de détachement**. Toutefois, la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine n'est pas contraint d'assurer la compensation financière des droits acquis sur le CET du fonctionnaire, mais peut conclure une convention avec la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil pour organiser les modalités de transfert des droits épargnés.

L'absence de convention ne fait pour autant pas nécessairement obstacle aux situations précitées de mobilité du fonctionnaire territorial. En effet, le fonctionnaire conserve le droit d'utiliser les jours ainsi épargnés sur le CET dans la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil, en application de l'article 9 du décret du 26 août 2004 précité. En outre, **l'utilisation des jours épargnés est réalisée selon les règles définies par l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public d'accueil**, indépendamment des règles définies par l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public auprès duquel les droits ont été acquis (CE, 3 décembre 2010, n° 337793).

# 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.

15

Nous vous proposons ce mois-ci :

- ▶ une fiche « incollables » sur la [disponibilité pour convenances personnelles](#)
- ▶ une fiche « incollables » sur la [mise à disposition](#)

## Le CDG30 réalise vos paies !

La réglementation en matière de rémunération est complexe et évolutive. Pour vous accompagner dans cette mission, le centre de gestion du Gard vous propose d'assurer la réalisation des paies de vos agents et des élus, ainsi que l'ensemble des déclarations rattachées à la paie.

La paie à façon du CDG30 c'est :

- Externaliser cette tâche tout en restant maître de votre gestion de personnel,
- S'assurer de la fiabilité des paies au niveau juridique et statutaire,
- Augmenter le capital temps disponible au bénéfice d'autres missions,
- Économiser les coûts liés à la formation, la maintenance et le renouvellement d'un logiciel dédié,
- Bénéficier de conseils personnalisés et d'un accompagnement individualisé,
- Garantir une continuité du service même en l'absence de votre personnel.

Un service sur mesure qui facilite vos missions :

- Prise en charge complète des salaires et indemnités : saisie, calcul et vérification des bulletins de paie ;
- Mise à disposition des bulletins de salaire et documents constitutifs de la paie (états de charges périodiques, fichiers des virements, tableaux de bord de la masse salariale, états annuels...);
- Dépôt des déclarations mensuelles de prélèvement à la source ;
- Transmission mensuelle des données sociales par procédure DSN obligatoire pour toutes les collectivités

### **Nous évaluons vos besoins !**

L'année 2024 sera marquée par des évolutions majeures avec la mise en place des DSN événementielles qui impacteront la gestion de vos paies.

Dans ce contexte et pour préparer les nouvelles adhésions, le service vous propose de répondre à un questionnaire qui ne vous prendra pas plus de 5 minutes :

<https://www.cdg30.fr/questionnaire-paie-facon-2023-evaluation-des-besoins-en-matiere-dexternalisation-de-la-paie>

Pour toute information complémentaire nos gestionnaires se tiennent à votre écoute :

[paie@cdg30.fr](mailto:paie@cdg30.fr) - 04 66 38 86 86



## Matinée actu' : prochain rendez-vous le 30 mai 2023

Le service statutaire se réjouit de vous retrouver en présentiel (ou en visioconférence) à l'occasion de sa prochaine matinée d'actualité juridique sur la fonction publique territoriale, qui se tiendra le :

**Mardi 30 mai 2023 – à partir de 9h00**

**Aux archives départementales du Gard  
365 rue du Forez, 30000 Nîmes**

*(Attention : Nous délocalisons cette matinée d'actu' ! L'accueil ne se fera pas au siège du CDG)*

Le CDG30 vous propose un programme rythmé par des interventions riches et de qualité qui nous permettront d'aborder des thématiques afin de vous apporter un éclairage pratique dans certaines de vos missions :

- **9h00** : Café d'accueil
- **9h15** : Intervention de l'Agence Technique Départementale sur les pouvoirs de police du Maire.
- **10h15** : Intervention du référent médiation pour les magistrats auprès du Tribunal administratif de Nîmes et de la médiatrice du CDG30
- **11h00** : Intervention de Maître Nicolas FONT, Avocat au Barreau de Nîmes sur les contentieux liés au CIA. Le service statutaire du CDG30 évoquera les grandes lignes du régime indemnitaire.

17

Un dispositif de visioconférence est mis en place pour donner l'opportunité à celles et ceux qui ne peuvent pas se déplacer de pouvoir assister et prendre part aux échanges.

Nous vous invitons à vous inscrire dès à présent (en présentiel ou en visioconférence) en cliquant sur le lien suivant : <https://www.cdg30.fr/inscription-matinee-dactualite-statutaire-du-30-mai-2023>

Nous vous attendons nombreux !

# INVITATION



# MATINÉE ACTU' CDG30

18

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



**MARDI  
30 MAI 2023**



**09h00 - 12h00**



**Archives départementales du  
Gard - 365 Rue du Forez, 30000  
Nîmes**

**INSCRIVEZ-VOUS**



**CENTRE DE GESTION  
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
DU GARD**



**[www.cdg30.fr](http://www.cdg30.fr)**

## LE PROGRAMME

**9h00** : Café d'accueil

**9h15** : Intervention de l'Agence Technique Départementale du Gard sur les pouvoirs de police du Maire.

**10h15** : Intervention du référent médiation pour les magistrats auprès du Tribunal administratif de Nîmes et de la médiatrice du CDG30.

**11h00** : Intervention de Maître Nicolas FONT, Avocat au Barreau de Nîmes sur les contentieux liés au CIA. Le service statutaire du CDG30 évoquera les grandes lignes du régime indemnitaire.

# Foire Aux Questions

## 1. Quel est le statut de la journée du 1<sup>er</sup> mai ?

La journée du 1<sup>er</sup> mai bénéficie d'un statut particulier fixé par la loi du 30 avril 1947 qui dispose dans son article premier que cette journée est chômée (dans les services publics comme dans les entreprises privées).

Pour les agents ne travaillant pas ce jour-là, aucune incidence ne s'applique à la rémunération.

La loi de finances ces pour 2023, corrige une « erreur de codification » en abrogeant l'article L.621-9 du Code général de la fonction publique qui disposait que le 1er mai est jour férié et chômé pour les agents publics, dans les conditions fixées aux articles L. 3133-4 et L. 3133- 6 du code du travail, ce qui impliquait un doublement de la rémunération des agents travaillant le 1er mai.

Ainsi, les agents travaillant ce jour-là ne verront pas leur rémunération majorée.

## 2. Comment définir les modalités d'organisation de la journée de solidarité ?

Comme le précise l'article L. 621-12 du code général de la fonction publique, dans la fonction publique territoriale cette journée supplémentaire de travail est choisie par une **délibération** de l'organe exécutif de l'assemblée territoriale compétente, après avis du comité social territorial.

La journée de solidarité instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés (article L. 3133-7, 1<sup>o</sup> du code du travail). Elle peut être accomplie selon les modalités suivantes :

- le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai ;

**Les fêtes légales fériées dont bénéficient les agents publics sont celles énumérées à l'article L. 3133-1 du Code du travail** (cf art. L. 621-8 du CGFP), soit :

- le 1er janvier ;
  - le lundi de Pâques ;
  - le 1er mai (à exclure donc);
  - le 8 mai ;
  - l'Ascension ;
  - le lundi de Pentecôte ;
  - le 14 juillet ;
  - l'Assomption ;
  - la Toussaint ;
  - le 11 novembre ;
  - le jour de Noël.
- le travail d'un jour de réduction du temps de travail (RTT) ;
  - toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel (article L. 621-11 du code général de la fonction publique).

S'agissant des agents à temps partiel et temps non complet, les sept heures de cette journée sont proratisées par rapport à la quotité de travail effectuée.

Le fractionnement horaire est autorisé.

### **3. La visite médicale d'embauche est-elle obligatoire ?**

Suite à la réforme apportée par le décret n°2022-350 du 11 mars 2022, **la visite médicale auprès du médecin agréé n'est (pour le moment) plus obligatoire**. En effet, le décret n°87-602 du 30 juillet 1987 dispose désormais dans son article 10 que, « *lorsque l'exercice de certaines fonctions requiert des conditions de santé particulières, le contrôle de ces conditions de santé est effectué, selon l'objet du contrôle, par des médecins agréés* ».

Actuellement, nous sommes toujours dans l'attente de la liste des fonctions nécessitant une telle visite chez le médecin agréé. Il appartiendra donc à l'autorité territoriale, en l'absence de dispositions plus précises, à déterminer si le recrutement d'un agent nécessite une visite chez le médecin agréé.

### **4. Dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique, est-ce que l'employeur peut déroger au planning des horaires de travail préconisé par le médecin ?**

L'article 23-1 du décret du 14 mars 1986. 1<sup>er</sup> alinéa dispose que : « *Le fonctionnaire adresse à l'administration qui l'emploie une demande d'autorisation de servir à temps partiel pour raison thérapeutique accompagnée d'un certificat médical qui mentionne la quotité de temps de travail, la durée et les modalités d'exercice des fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique prescrites.* »

L'agent doit adresser une demande de travail à temps partiel thérapeutique appuyée d'un certificat médical en ce sens qui précise la quotité et la durée du TPT demandé et ses modalités (exemples : travail par demi-journée tous les matins ou après-midis, un nombre de jours limité par semaine...). Il est recommandé de suivre les préconisations du médecin. Tout refus des préconisations du médecin doit être motivé par l'employeur.


Par ailleurs, rien ne fait obstacle à ce que les horaires de l'agent soient déterminés d'un commun avec l'autorité hiérarchique.

### **5. Comment apprécier l'existence d'une faute personnelle dans le cadre d'un accident de service ?**

L'existence d'une faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service permet à l'employeur d'apporter la preuve que ce dernier n'est pas imputable au service et d'écarter la présomption légale prévue par l'article L. 822-18 code général de la fonction publique.

La notion de faute personnelle relève très largement d'une interprétation jurisprudentielle, nourrie depuis de nombreuses années par les décisions de la juridiction administrative. En effet, il appartient dans tous les cas 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.

Si le juge administratif reconnaît que l'accident qui est dû à une faute personnelle ou à un comportement délibéré de l'agent, ne sera pas imputable au service (CE 7 mai 2010 requête n°328057 ; CE 6 février 2013 requête n°355325 ; CAA Paris 5 octobre 2021 requête n°20PA00835), il peut aussi nuancer son approche en reconnaissant dans certains cas l'imputabilité au service d'un incident résultant d'une faute de l'agent (CE 27 janvier 1982 requête n°24593 ; CE 3 mai 1995 requête n°110503).



Si l'autorité envisage de rejeter l'imputabilité au service d'un incident en raison d'une faute personnelle, il conviendra de consulter au préalable le Conseil médical (formation plénière), qui se prononcera sur les circonstances des faits. L'avis émis par le conseil médical permettra à la collectivité de guider sa décision et de sécuriser juridiquement l'acte qu'elle entend prendre.