



# Le petit statutaire

## mensuel

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

## Sommaire

### Textes officiels

#### Les dispositions réglementaires

p. 2

Les visites d'aptitude

Simplification dans les domaines de la santé et des affaires sociales

Majoration de la rémunération

Nouvelles dispositions concernant le congé de proche aidant La formation et l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle

Modification des règles relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

Nouvelles valeurs de base pour le calcul de la garantie individuelle de pouvoir d'achat au titre de l'année 2022

Protection des lanceurs d'alerte

Référent santé et accueil inclusif

Organisation des carrières des catégories B

#### La jurisprudence

p. 12

### Le mot du service retraite

p.14

### Focus

L'inaptitude des agents publics

p.15

### Foire aux questions

#### Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

p.17

#### Le mot du service

Bonne rentrée à toutes et à tous !  
Notre service espère que vous avez passé de bonnes vacances et êtes fin prêts pour une rentrée qui s'annonce marquée par la fougue de la nouvelle session parlementaire, période qui ne manquera pas d'apporter son lot de changements.

L'actualité plutôt calme de cet été nous apporte toutefois quelques évolutions concernant les agents contractuels, dont le statut se rapproche et s'aligne sur celui des agents titulaires.

Il est également à noter quelques améliorations quant au statut de proche aidant et en matière de formation des agents.

Les juges administratifs nous ont également offert cet été quelques décisions importantes que nous vous proposons de découvrir.

Enfin, des matinées d'actualité statutaire seront organisées fin novembre, n'hésitez pas à nous faire part de vos propositions de thématiques par retour de mail à l'adresse du service : [conseil.statutaire@cdg30.fr](mailto:conseil.statutaire@cdg30.fr)

Vos conseillères et conseiller statutaires  
Nathalie ARIOLI  
Pierre BONANNI  
Gabrielle NEGRONI  
Emilie PLA

# Les dispositions réglementaires

## Les visites d'aptitude / [article 16 du décret n°2022-350](#) du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale

À compter du 1<sup>er</sup> février 2022, la visite d'aptitude par le médecin agréé a été supprimée hormis pour les fonctions nécessitant des conditions particulières de santé.

Ces fonctions ainsi que ces conditions particulières de santé seront fixées par les statuts particuliers propres à chaque cadre d'emplois.

En l'absence de définition de telles fonctions par les statuts particuliers, aucun fonctionnaire territorial n'est à ce jour concerné.

2

## Mise en œuvre [du décret n° 2019-854 du 20 août 2019](#) portant diverses mesures de simplification dans les domaines de la santé et des affaires sociales

Depuis le 7 mai 2022, la fusion des avis d'arrêt de travail « maladie » et « AT/MP » a fait évoluer les modalités de prescription des avis d'arrêts de travail et des certificats médicaux pour accidents du travail (AT) et maladies professionnelles (MP). L'avis d'arrêt de travail **devient le support unique pour toutes les prescriptions d'arrêt de travail.**

En cas d'arrêt de travail initial ou de prolongation, les employeurs ne recevront plus qu'un seul formulaire Cerfa qu'il concerne un arrêt maladie, maternité, paternité, accident du travail ou maladie professionnelle. Cette précision est portée directement sur le formulaire sous la forme d'une case cochée.

Dans le cadre des téléservices, **la pratique est simplifiée** : toutes les informations du patient déjà saisies dans l'AAT sont automatiquement reprises dans le certificat médical en ligne et inversement.

De plus, la procédure de prolongation d'arrêt de travail est simplifiée lorsque l'arrêt est lié au risque AT/MP.

La prescription initiale d'arrêt de travail se fait désormais **via un formulaire unique que l'arrêt soit dû à la maladie, à une ALD, à un accident du travail, une maladie professionnelle, la maternité, le décès d'un enfant ou une personne à charge.**

Si l'arrêt est prescrit à l'occasion d'un accident du travail, il convient de remplir aussi **le certificat médical initial AT/MP en plus du formulaire d'arrêt de travail.**



Le certificat médical initial est dédié à la **description des éléments médicaux en rapport avec l'accident du travail ou la maladie professionnelle** (siège et nature des lésions...). C'est un document qui permet d'assurer la reconnaissance du caractère professionnel du sinistre et la prise en charge des lésions qu'il a occasionnées (ce qu'on appelle l'imputabilité des lésions au sinistre).

Ainsi, l'avis d'arrêt de travail, le certificat médical de prolongation en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle (AT/MP) et le certificat initial AT/MP établis par les professionnels de santé, fusionnent pour leur partie arrêt de travail, a annoncé l'Assurance maladie. Cette évolution, qui concerne à la fois les arrêts dits initiaux ou de prolongation, se mettra en place progressivement, au fur et à mesure de l'usage par les professionnels de santé, prescripteurs des arrêts de travail, du nouveau formulaire.

Avant cette réforme et le changement de formulaires, les lésions justifiant la prolongation de soins ou de l'arrêt de travail, qu'elles soient anciennes ou nouvelles, **devaient être intégralement détaillées dans chaque certificat médical de prolongation**. Dorénavant, un certificat pour nouvelle lésion est nécessaire uniquement pour déclarer une lésion ou une complication non présente sur le certificat initial rédigé au moment de l'arrêt de travail, et dans le cas où le médecin souhaite considérer cette lésion comme une conséquence de l'accident.

C'est plus simple, plus clair et cela permet au patient de bénéficier, sans risque d'erreur, de la prise en charge de ses soins et des indemnités journalières du risque professionnel pour les conséquences de cette lésion. Cela garantit également la bonne prise en compte des lésions au moment de l'évaluation des séquelles lors de la consolidation.

### **Les procédures en cas de guérison ou de rechute restent toutefois inchangées.**

Ainsi, à l'issue de la période de soins et, éventuellement, de l'arrêt de travail, le médecin doit établir un certificat médical final indiquant les conséquences de l'accident :

- le certificat médical final de guérison, lorsqu'il n'y a aucune séquelle ;
- le certificat médical final de consolidation, lorsque les lésions se fixent et prennent un caractère permanent, sinon définitif, tel qu'un traitement n'est plus en principe nécessaire, et avec des séquelles entraînant une incapacité permanente.

Dans les deux cas, une rechute ultérieure est toujours possible.

En pratique, pour établir le certificat médical final, le médecin se connecte sur amelipro et doit suivre la marche à suivre. Il doit cocher la case « final ».

3

## **Décret n°2022-994 du 7 juillet 2022 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation**

Ce décret, publié le 8 juillet 2022 au journal officiel, augmente la valeur du point d'indice de la fonction publique **de 3,5 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022**.

La valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré est ainsi portée à **5 820,04 euros** à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022.

Le minimum de traitement (indice majoré 352) sera porté à 1 707,21 euros par mois (contre 1 649,48 euros actuellement) et à 20 486,54 euros par an (contre 19 793,77 euros actuellement).

Au sommet de la grille (indice majoré 830), celui-ci est porté à 4 025,53 euros mensuels (contre 3 889,40 euros actuellement) et 48 306,33 euros annuels (contre 46 672,81 euros actuellement). La valeur " hors échelle " G est pour sa part fixée à 7 323,55 euros mensuels et 87 882,60 euros annuels contre 7 075,89 et 84 910,77 euros actuellement.

Pour rappel, sont concernés par le traitement minimum à la suite de l'augmentation du SMIC du 1er mai 2022 :

### **Pour la catégorie C :**

- les 7 premiers échelons de l'échelle C1 ;
- les 3 premiers échelons de l'échelle C2 ;
- les 3 premiers échelons du grade d'agent de maîtrise ;
- le 1er échelon du grade de sergent de sapeurs-pompiers professionnels.

### **Pour la catégorie B :**

- les 2 premiers échelons du premier grade du B-type NES (rédacteur, technicien...) ;
- les 2 premiers échelons du grade d'auxiliaire de puériculture de classe normale ;
- les 2 premiers échelons du grade d'aide-soignant de classe normale ;
- les 2 premiers échelons du grade de moniteur-éducateur et intervenant familial

## Décret n°2022-1037 du 22 juillet 2022 relatif au congé de proche aidant et à l'allocation journalière du proche aidant

Ce décret élargit l'accès au congé de proche aidant et simplifie le versement de l'allocation journalière de proche aidant (AJPA). Ce dispositif permet aux proches d'une personne en perte d'autonomie d'arrêter de travailler pendant une période d'un an sur l'ensemble de leur carrière. Sur cette durée totale, 66 jours peuvent être indemnisés au titre de l'AJPA.

Jusqu'à présent, ce congé était ouvert aux aidants d'un proche dont le niveau de dépendance était compris entre le GIR (Groupe iso-ressources) 1 et le GIR 3. Ce qui excluait les proches d'une personne en GIR 4 (personnes autonomes, mais nécessitant néanmoins de l'aide, soit dans ses déplacements, soit dans les activités corporelles, y compris les repas). **Le décret les intègre à ce dispositif à compter du 1er juillet. Les conjoints collaborateurs peuvent eux aussi désormais bénéficier de ce congé.**

Autre évolution introduite par le décret, les démarches pour obtenir l'allocation journalière de proche aidant sont allégées. Le texte supprime l'obligation d'envoyer des pièces justificatives à la caisse d'allocations familiales, ceux déjà fournis à l'employeur dans le cadre de la demande du congé suffisant désormais.

5

## Décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle

Ce décret apporte quelques modifications concernant la formation pour les agents dits prioritaires.

1/ **Pour les agents prioritaires**, à savoir les agents de catégorie C ou l'agent contractuel qui occupe un emploi de niveau de catégorie C, et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel correspondant à un niveau requis, l'agent public en situation de handicap mentionné à l'article L. 131-8 ainsi que l'agent public pour lequel il est constaté, après avis du médecin du travail compétent, qu'il est particulièrement exposé, compte tenu de sa situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle

- ▶ Lorsque la formation envisagée est assurée par la collectivité ou l'établissement d'emploi de l'agent ou par le Centre national de la fonction publique territoriale, celui-ci en bénéficie de plein droit
- ▶ Lorsque plusieurs actions de formation permettent de satisfaire la demande de l'agent, la collectivité ou l'établissement d'emploi de l'agent peut décider de faire suivre à l'agent les actions de formation qu'elle assure elle-même
- ▶ Lorsque la formation envisagée n'est pas assurée par la collectivité ou l'établissement d'emploi de l'agent ou par le CNFPT, les modalités de mise en œuvre de cet accès prioritaire, comprenant le cas échéant des plafonds de financement, sont précisées par la collectivité ou l'établissement d'emploi de l'agent concerné.

▶ Le bénéficiaire des actions de formation transmet à sa collectivité ou son établissement d'emploi les attestations justifiant son assiduité, établies par l'organisme de formation. Il perd le bénéfice de ces actions s'il cesse, sans motif légitime, de les suivre.

## **2/ Pour ces agents, le congé de formation professionnelle est porté à cinq ans pour l'ensemble de la carrière.**

La durée pendant laquelle ces agents perçoivent une indemnité mensuelle forfaitaire à la charge de la collectivité ou de l'établissement dont il relève est portée à vingt-quatre mois.

### **Cette indemnité est égale à :**

▶ 100 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé pendant une durée limitée aux douze premiers mois

▶ 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé pendant une durée limitée aux douze mois suivants

## **3/ Ces agents ont désormais accès à un congé de transition professionnelle** ayant pour objet de lui permettre de suivre, en vue d'exercer un nouveau métier au sein du secteur public ou du secteur privé, une action ou un parcours de formation d'une durée égale ou supérieure à cent vingt heures et sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national.

Lorsque le projet d'évolution professionnelle nécessite une ou des actions de formation dont la durée totale est supérieure à douze mois, le congé de transition professionnelle peut, à la demande du fonctionnaire, être prolongé par un congé de formation professionnelle pour une durée cumulée ne pouvant excéder cinq ans sur l'ensemble de la carrière.

La demande de congé de transition professionnelle est formulée trois mois au moins avant la date à laquelle commence l'action ou le parcours de formation. Cette demande précise la nature de l'action ou des actions de formation, leur durée, le nom de l'organisme qui les dispense, ainsi que l'objectif professionnel visé.

Le bénéficiaire d'un congé de transition professionnelle est en position d'activité. La période de congé de transition professionnelle est assimilée à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois.

Le fonctionnaire en congé de transition professionnelle conserve son traitement brut et, le cas échéant, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement.

Les primes et indemnités peuvent être maintenues pendant ce même congé, dans la limite de celles dont bénéficient les agents des différents services de l'État.

La collectivité ou l'établissement d'emploi prend en charge les frais de la formation, le cas échéant dans la limite d'un plafond. Elle peut également prendre en charge les frais occasionnés par les déplacements de l'agent concerné.

## Décret n° 2022-1101 du 1<sup>er</sup> août 2022 modifiant les dispositions relatives à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat

Pour la GIPA au titre de l'année 2022, compte tenu de la période de référence fixée du 31 décembre 2017 au 31 décembre 2021, les valeurs de base sont les suivantes (arr. min. du 1<sup>er</sup> août 2022) :

- Inflation : 4,36 %
- Valeur moyenne du point en 2017 : 56,2044 Euros
- Valeur moyenne du point en 2021 : 56,2323 Euro

### LES OUTILS REALISES PAR LE SERVICE PAIE A FACON :

- ➔ [Une note d'information sur la GIPA 2022](#)
- ➔ [Un simulateur](#)
- ➔ [Un modèle d'arrêté](#)

7

## Décret n° 2022-1153 du 12 août 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

Ce décret actualise les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, pour tenir compte en particulier des évolutions issues de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Il vise principalement à **étendre et aligner les droits des agents contractuels sur ceux des agents titulaires, notamment en matière de temps de travail et de congés.**

Il tient compte par ailleurs de l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique le 1<sup>er</sup> mars 2022 en introduisant dans l'ensemble des dispositions réglementaires concernées les nouveaux renvois aux articles du code en lieu et place des articles issus des lois statutaires.

**Les nouvelles dispositions du décret n° 88-145 du 15 février 1988** issues de ce décret du 12 août 2022 sont entrées en vigueur le 15 août dernier.

## Les principales évolutions :

- Possibilité de recourir à la visioconférence pour les entretiens de recrutement.
  - Extension de l'indemnité compensatrice des congés annuels non pris du fait de l'autorité territoriale au cas de la démission.
  - Interdiction des licenciements avant l'expiration d'une période de 10 semaines (et non plus 4 semaines) suivant l'expiration du congé de maternité, congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, congé d'adoption ou congé de paternité et d'accueil de l'enfant
  - Indication selon laquelle le congé parental est accordé par périodes de 2 à 6 mois renouvelables et réduction du délai de prévenance pour en demander le renouvellement : demande à présenter 1 mois au moins avant l'expiration de la période en cours.
- 
- Possibilité ouverte jusqu'au 12 ans de son enfant pour demander un congé sans rémunération pour élever un enfant.
  - Augmentation à 5 ans de la durée maximale d'une période de congé sans rémunération pour convenances personnelles.
  - Harmonisation des dispositions relatives au congé pour création ou reprise d'entreprise avec celles applicables aux fonctionnaires.
  - Création du congé avec rémunération pour accomplir une période d'activité afin d'exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel, sous réserve que le contrat de l'agent, le cas échéant renouvelé, soit d'une durée au moins égale à 18 mois.
  - Extension aux trois versants de la fonction publique de la prise en compte de certains congés et du temps partiel dans l'ancienneté des services publics requis pour l'admission à concourir pour les concours internes et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats des différentes voies de concours dans les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires.
  - Enfin, de nouvelles dispositions concernent la discipline et la suspension. Ainsi, le décret met fin au régime jurisprudentiel de la suspension des agents contractuels avec la création d'un article 36 A dans le décret du 15 février 1988. Il modifie la liste des sanctions pouvant être infligées aux agents contractuels avec la création d'une nouvelle sanction disciplinaire : l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours.

8

Pour détailler ces nouvelles mesures, un guide a été établi par nos services et peut être téléchargé sur notre [site internet](#).



## Questions/ Réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : Les mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'État de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 (mise à jour le 24 août 2022)

[Cliquez ici pour accéder à la FAQ](#). Les modifications, qui concernent particulièrement les ASA pour garde d'enfants et le personnel vulnérable, apparaissent en gris. Une FAQ pour les agents territoriaux devrait paraître prochainement.

## Lois n°2022-400 (organique) et 2022-401 (ordinaire) du 21 mars 2022, dites « lois Waserman » relatives à la protection des lanceurs d'alerte

**Ces deux lois modifient le dispositif général de protection des lanceurs d'alerte instauré par la loi dite « Sapin 2 » du 9 décembre 2016. Le texte précise la définition du lanceur d'alerte, le champ des informations considérées comme une alerte et complète la liste des secrets applicables.**

Sera reconnue comme lanceur d'alerte la personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation du droit international ou de l'Union européenne, de la loi ou du règlement.

Le texte étend également certaines protections offertes aux lanceurs d'alerte, notamment la protection contre les représailles, aux personnes physiques et aux personnes morales à but non lucratif (syndicats et associations) qui sont en lien avec le lanceur d'alerte : facilitateurs qui aident à effectuer le signalement ou la divulgation, collègues, proches...

Les canaux dont dispose le lanceur d'alerte pour signaler des faits, s'il veut bénéficier d'une protection, sont simplifiés. Enfin, les mesures de protection des lanceurs d'alerte sont étendues et fortement renforcées.

**Ces dispositions entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre prochain.** L'application de plusieurs d'entre elles, notamment le dispositif d'alerte interne, est en outre conditionnée à la publication d'un décret.

## Décret n° 2021-1131 du 30 août 2021 relatif aux assistants maternels et aux établissements d'accueil de jeunes enfants

À partir du 1<sup>er</sup> septembre 2022, l'ensemble des établissements d'accueil devront être dotés d'un référent santé et accueil inclusif.

Le décret précise que le référent a pour rôle d'informer, de sensibiliser et de conseiller la direction et l'équipe en matière de santé du jeune enfant et d'inclusion des enfants en situation de handicap ou atteints de maladie chronique. Par ailleurs, il aide à mettre en œuvre les mesures nécessaires à la bonne adaptation, au bien-être, au bon développement des enfants et au respect de leurs besoins.

Si auparavant seul un médecin pouvait remplir cette fonction, désormais des infirmières puéricultrices ou des infirmiers de soins généraux avec trois ans d'expérience professionnelle auprès de jeunes enfants ou disposant d'un diplôme universitaire en matière de santé du jeune enfant pourront exercer en tant que référent santé et accueil inclusif (RSAI) à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2022.

10

## Décret n°2022-1200 du 31 août 2022 modifiant l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territorial

Ce décret, couplé avec le [décret n°2022-1201 du 31 août 2022](#) modifiant les dispositions indiciaires applicables aux fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale, modifient l'organisation des carrières ainsi que les échelles de rémunération des agents de catégorie B. Ils consistent à :

- Modifier la **durée** de certains échelons ;
- **Revaloriser** l'échelonnement indiciaire afférent aux échelles de **rémunération** des deux premiers grades de catégorie B (en supprimant le 13<sup>ème</sup> échelon du 2<sup>ème</sup> grade) ;
- Décliner les modalités de reclassement des agents dans ces nouvelles grilles ;
- Adapter les modalités de classement à la nomination, après avancement de grade ou un avancement vers la catégorie A.

Il est par ailleurs important de mentionner que, contrairement aux échelles C1 et C2, les règles de classement en catégorie B depuis l'échelle C3 ne changent pas.

De même, hormis les règles d'avancement pour y être nommé, le 3ème grade de catégorie B ne change pas non plus.

Ces décrets entrent en vigueur **à compter du 1er septembre 2022**.

*Pour vous aider à y voir plus clair sur cette réforme, nos services vous proposent un guide à télécharger sur notre site internet :*



# Jurisprudence

## CAA de Lyon du 29 juin 2022 / n°21LY04293

Un agent administratif s'estimait **victime de harcèlement moral et a adressé un courrier électronique à des élus de la commune pour s'en plaindre**. Quelques jours plus tard, le maire a pris à son encontre une sanction disciplinaire, en l'occurrence un blâme, car il estimait que ce courriel constituait un manquement à son devoir de réserve.

L'agent reprochait aux élus de ne pas l'avoir salué à la fin de l'année, de ne plus venir la voir tous les jours pour faire le point sur son travail, mais également le fait qu'il lui avait rappelé les règles de de transmission des arrêtés de travail en vigueur dans la commune. Mais les juges ont pu constater que les missions confiées à l'intéressée en relation avec ce dernier avaient été menées à bien et ils n'y ont vu que l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.

**Aussi, les juges ont rejeté toute suspicion de harcèlement moral et estimé que les reproches adressés à l'agente par sa hiérarchie n'excédaient pas, par leur nature ou leur caractère répété, l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.**

Par ailleurs, son long courriel indiquait « or là, comme pour tout ce qui est décidé depuis 2 ans en matière d'activité professionnelle me concernant, tout se fait en catimini, quand ce n'est pas hors des cadres de la loi, de façon violente et/ou sournoise, dégradante, humiliante, et dans tous les cas irrespectueuse et désormais irresponsable. », d'autre part : " J'ignore ce qui peut mener certains de vos collègues élus et quelques rares agents à être entrés dans ce jeu macabre, somme toute illégal. " enfin : " Mon talon d'Achille pour les bourreaux qui s'acharnent... ". En employant de telles expressions, qui par leur caractère excessif, s'écartent de la mesure nécessaire aux relations professionnelles et surtout en les diffusant à un large cercle d'élus municipaux, Mme D... a méconnu le devoir de réserve qui s'imposait à elle, alors même qu'il n'est pas établi que ces reproches seraient en lien avec les prétendus agissements imputés à son employeur.

La circonstance que ces propos n'aient pas fait l'objet d'une plus large publicité ne fait pas obstacle au prononcé de cette sanction. Un tel manquement est, par suite, alors que la situation de harcèlement moral qu'elle entendait dénoncer n'est pas établie, de nature à justifier un blâme, lequel n'est pas disproportionné.

12

## CAA de Marseille, 4ème chambre, 05 juillet 2022, n°21MA04309

Dénigrer les plats de la cantine est une faute pour un agent ! Quand bien même les haricots verts et les brocolis ne seraient pas votre tasse de thé, il est néanmoins de votre devoir d'agent public de faire preuve d'un comportement irréprochable.

Ainsi, les juges de la cour administrative d'appel de Marseille ont estimé **que les agissement d'un agent, adjoint technique des établissements d'enseignement, qui photographie un plat à la cantine en l'accompagnant de commentaires désobligeants et qui par ailleurs a manqué à plusieurs reprises à son devoir d'obéissance et de réserve et adopté un comportement agressif et violent justifient qu'il soit révoqué.**

En outre, il lui est également reproché son animosité violente à l'égard de sa hiérarchie qui l'a conduit à déchirer un rapport, son refus d'obéir, d'exécuter les tâches qui lui sont confiées, et de se conformer au port de la tenue réglementaire.

Pour sa défense, l'agent prétendait être lanceur d'alerte en se désolidarisant des pratiques de vols de denrées alimentaires et de port de tenues civiles dans les cuisines, suivies par d'autres agents. Réfutant la qualité de lanceur d'alerte de l'intéressé, les juges de la CAA de Marseille ont au contraire estimé que les faits qui lui étaient reprochés constituaient bien des manquements à ses obligations d'obéissance et de comportement irréprochable, ainsi qu'à son devoir de réserve.

### CAA de Nantes, 6ème chambre, 19 juillet 2022, M.A... c/ Ministre de l'Intérieur et des Outre-Mer n°21NT00286

Par cet arrêt, les juges de la cour administrative d'appel de Nantes ont rappelé **que le supérieur hiérarchique direct ne peut faire de nouvelles observations après la signature du compte-rendu de l'entretien professionnel.**

13

### CE, 22 juillet 2022, Fédération nationale des services publics et de santé Force Ouvrière, n°454471

Les agents en congé de maladie du fait d'affections graves, placés en congé de longue maladie, congé de longue durée ou congé de grave maladie, **sont inéligibles au nouveau Comité social territorial** (feu le Comité technique).

En effet, une telle inéligibilité entend assurer le bon fonctionnement de ces comités en garantissant l'exercice effectif du mandat de représentant du personnel.

Or, ces agents sont atteints d'affections particulièrement graves, par leur caractère invalidant et par la nécessité d'un traitement et de soins prolongés, les mettant durablement dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions. Dans ces conditions, le pouvoir réglementaire a pu légalement traiter ces agents différemment des autres agents en congé de maladie, qui ne se trouvent pas durablement dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions.

# Le mot du service retraite



## JE PRÉPARE MA RETRAITE

Je suis né(e) entre 1956 et 1965 et je souhaite obtenir des renseignements concernant la préparation de ma future retraite, je m'inscris aux séances d'information proposées par le centre de gestion du Gard en remplissant le formulaire ci-dessous.



**CNRACL**

14

Le CDG30 propose **aux agents nés entre 1956 et 1965 (inclus) une séance d'information portant sur le droit à retraite** : pension CNRACL, RAFP, cumul emploi/retraite, formuler la demande de retraite, gérer l'espace personnel «ma retraite publique» etc. À ce titre plusieurs séances sont organisées sur l'ensemble du département et ce dès le 29 septembre 2022. [Cliquez ici pour accéder au formulaire d'inscription](#)

Pour toute interrogation merci de joindre le service à l'adresse suivante : [cnracl@cdg30.fr](mailto:cnracl@cdg30.fr)

### Dates et lieux proposés :

- 29/09/2022 de 9h00 à 12h00 – Auditorium des archives départementales, 365 rue Forez à Nîmes
- 29/09/2022 de 14h00 à 17h00 – Salle communale de Jonquières-Saint-Vincent
- 10/10/2022 de 9h00 à 12h00 – salle polyvalente Le Pont-Vieux à Avèze
- 10/10/2022 de 14h00 à 17h00 – Foyer rural espace Désirée Rousset, 19 avenue du 11 novembre à Quissac
- 13/10/2022 de 9h00 à 12h00 – Salle multiculturelle, 6 place des écoles à Orsan
- 13/10/2022 de 14h00 à 17h00 – Salle Rios à Pont-Saint-Esprit
- 17/11/2022 de 9h00 à 12h00 – Salle du Capitole, 10 place de l'Hôtel de ville à Alès
- 17/11/2022 de 14h00 à 17h00 – Salon racine, Hôtel de ville à Uzès
- 21/11/2022 de 9h00 à 12h00 – Villeneuve-lez-Avignon (lieu à préciser)
- 22/11/2022 de 14h00 à 17h00 – Vauvert (lieu à préciser)

## L'inaptitude des agents publics

### ► La retraite pour invalidité

La retraite pour invalidité est un dispositif d'admission à la retraite prévu au titre V (articles 30 à 39) du [décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003](#).

Il concerne les fonctionnaires titulaires affiliés à la CNRACL, c'est-à-dire ceux qui relèvent du régime spécial de sécurité sociale.

La retraite pour invalidité CNRACL concerne « **le fonctionnaire qui se trouve dans l'impossibilité définitive et absolue de continuer ses fonctions par suite de maladie, blessure ou infirmité grave dûment établie** ».

Elle peut être prononcée soit d'office, soit sur demande de l'intéressé ; si l'incapacité n'est pas définitive, le fonctionnaire ne pourra pas être mis à la retraite pour invalidité, même s'il a épuisé ses droits à congés de maladie.

Il pourra dans ce cas être placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique; au terme de ses droits à disponibilité, l'autorité territoriale n'aura d'autre solution que de le licencier.

Le juge administratif a établi que l'autorité territoriale ne pouvait pas prononcer la mise à la retraite pour invalidité du fonctionnaire sans l'avoir invité à présenter une demande de reclassement, dès lors que l'intéressé n'a pas été reconnu définitivement inapte à l'exercice de toute fonction.

En revanche, dès lors que l'agent est reconnu définitivement inapte, le fait pour l'autorité territoriale de ne pas l'avoir invité à présenter une telle demande ne le prive pas d'une garantie et ne rend pas la décision illégale.

La mise à la retraite pour invalidité peut survenir à n'importe quel moment de la carrière. Il n'existe :

- ni conditions de durée de services
- ni condition d'âge minimum
- ni condition de taux minimal d'invalidité
- ni condition d'imputabilité au service de l'invalidité.

### ► Le licenciement pour inaptitude physique

→ Les agents du régime spéciale CNRACL

Un fonctionnaire relevant du régime spécial de la sécurité sociale ne peut être licencié pour inaptitude physique qu'après épuisement de tous les moyens donnés par le statut.

■ Si le fonctionnaire est définitivement et totalement inapte à toutes fonctions et n'a pas été admis à la retraite pour invalidité :

Le fonctionnaire est normalement admis à la retraite pour invalidité après avis du conseil médical.  
Si l'admission à la retraite est impossible, l'agent sera licencié pour inaptitude physique.

■ Si le fonctionnaire est définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions :

Le fonctionnaire est normalement reclassé dans un autre emploi ; si le reclassement est impossible, le placement en retraite pour invalidité doit être demandé à la CNRACL.  
Si l'admission à la retraite est refusée par la CNRACL, l'agent sera licencié pour inaptitude physique.

→ Les agents du régime général IRCANTEC

Les fonctionnaires relevant du régime général de la sécurité sociale sont licenciés pour inaptitude physique, à l'issue de leurs droits à congés de maladie ordinaire, de grave maladie, de congés pour accident du travail ou maladie professionnelle dans les cas suivants :

■ Le fonctionnaire est définitivement et totalement inapte à toutes fonctions

Il est licencié pour inaptitude physique

■ Le fonctionnaire est définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions

Le fonctionnaire est normalement reclassé dans un autre emploi.  
Si le reclassement est impossible, l'agent sera licencié pour inaptitude physique.

Le licenciement pour inaptitude physique est prononcé par décision de l'autorité territoriale.  
Cette décision étant considérée par la jurisprudence comme prise en considération de la personne et donc soumise à la règle de la communication préalable du dossier, l'administration doit informer l'agent de la mesure de licenciement pour inaptitude physique qu'elle envisage de prendre à son égard et lui indiquer qu'il peut accéder à son dossier individuel afin de pouvoir, le cas échéant, présenter des observations avant le prononcé de la décision.

De plus, bien qu'aucune disposition législative ou réglementaire ne l'impose, il est conseillé d'inviter l'agent à se présenter à un entretien préalable au licenciement.  
Le licenciement pour inaptitude physique prend la forme d'un arrêté individuel motivé qui doit être notifié à l'agent.

Une indemnité de licenciement, dont les modalités de calcul sont prévues par le décret du 20 mars 1991 susvisé, doit être versée à l'agent licencié pour inaptitude physique.

Les agents licenciés pour inaptitude physique, fonctionnaires et stagiaires, peuvent bénéficier, à l'issue d'un licenciement pour inaptitude physique, d'allocations d'aide au retour à l'emploi si les conditions requises pour en bénéficier sont remplies : inscription de l'agent à Pôle emploi, durée d'affiliation suffisante.  
Les allocations d'aide au retour à l'emploi sont versées par la collectivité employeur ayant procédé au licenciement.

# Foire aux questions

Ce mois-ci, nous vous proposons une FAQ spéciale « congés annuels » :

**Veillez trouver ci-dessous la FAQ des mois de juillet-août.**

## 1/ Un congé de maladie ordinaire peut-il être attribué d'office ?

Conformément à l'article L.822-1 du code général de la fonction publique, le fonctionnaire en activité a droit des congés de maladie dont la durée totale peut atteindre un an pendant une période de douze mois consécutifs en cas de maladie dûment constatée mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions.

Si, pour bénéficier d'un tel congé, le fonctionnaire doit transmettre à son employeur dans les 48 heures un certificat médical attestant de son impossibilité de servir, le juge administratif a également ouvert la possibilité pour l'employeur d'octroyer un congé de maladie ordinaire d'office dès lors que l'état de santé du fonctionnaire pourrait justifier de son placement dans un tel congé.

Le juge a ainsi estimé que les dispositions concernant l'octroi de congé ordinaire de maladie ne subordonnent pas la mise en congé de maladie à une demande du fonctionnaire et ne sauraient donc par elles-mêmes faire obstacle à ce qu'un fonctionnaire soit placé d'office dans cette position dès lors que sa maladie a été dûment constatée et qu'elle le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions ([Conseil d'État N° 341697, 8 avril 2013](#)).

Dans le cas d'espèce, le recteur de l'académie de Nice a mis un agent en congé ordinaire de maladie d'office après avis du médecin de prévention « pour une durée d'un mois, par mesure conservatoire, dans l'attente [de l'avis] du comité médical départemental sur l'octroi éventuel d'un congé de longue maladie d'office ».

Ainsi, compte tenu de votre situation, il est tout à fait envisageable de placer l'agent en congé de maladie ordinaire d'office dans l'attente de l'avis du conseil médical concernant sa mise à la retraite pour invalidité.

Attention toutefois : Pour la CAA de Nantes ([CAA, Nantes, n°13NT01448, 17 juillet 2014](#)), si les dispositions précitées réglementaires permettent à l'autorité investie du pouvoir de nomination de placer un fonctionnaire en congé de maladie d'office dès lors que sa maladie a été dûment constatée et qu'elle le met dans l'impossibilité temporaire d'exercer ses fonctions, celle-ci ne peut légalement prendre une telle mesure que de manière expresse, à titre conservatoire, pour une durée limitée et dans l'attente de l'avis du comité médical sur la procédure qu'elle doit avoir par ailleurs engagée.

17



Retrouvez tous nos  
modèles d'arrêtés de  
maladie mis à jour sur

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



## 2/ Suite à un transfert de compétence d'un EPIC, dont les employés ont un statut de salariés de droit privé, vers une collectivité ou un établissement public, peut-on recruter directement ces employés ?

Bien entendu !

Ceci est tout à fait permis par [l'article L.1224-3 du code du travail](#) qui dispose que « *lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, il appartient à cette personne publique de proposer à ces salariés un **contrat de droit public**, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires* ».



## 3/ Et dans le sens inverse, lorsque le transfert de compétence se fait vers un EPIC ou une association ?

Plusieurs solutions seront alors applicables :

- Pour les agents **fonctionnaires**, il s'agira d'un détachement d'office du un CDI de droit privé
- Pour les agents en **CDI de droit public**, il s'agira d'une mise à disposition
- Pour les agents en **CDD de droit public**, en revanche, aucun droit à la mobilité n'est prévu. De ce fait, l'organisme de droit privé reprenant la compétence devra manifester son intention de reprendre ces agents contractuels en établissant un nouveau contrat, de droit privé cette fois, mais n'y est en rien obligé.

## 4/ Dans le cas où un agent serait repris en CDI de droit public suite à un transfert de compétence depuis un EPIC (Cf : question n°2), comment seraient comptabilisés ses années passées avant le transfert ? Seront-elles comptabilisées comme du service effectif public, ou du service privé ?

L'article L.1224-3 du code du travail précise que « *lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, il appartient à cette personne publique de proposer à ces salariés un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires* ».

Ces services étant, au titre du même article, comptabilisés comme des services accomplis au sein de la personne publique d'accueil, et puisque la personne publique d'accueil doit leur proposer un contrat de droit public, les services accomplis antérieurement seront donc assimilés à des **services de droit public**.