### Centre Départemental de Gestion FPT 49

9 rue du Clon 49000 ANGERS

Téléphone : 02 41 24 18 80

Messagerie : documentation@cdg49.fr



# Nombre de documents présents dans ce numéro :

Textes officiels

Textes officiels	18
Circulaires	3
Jurisprudence	9
Réponses ministérielles	14
Informations générales	2

Retrouvez le CDG INFO

sur le site www.cdg49.fr

### N°2023-06

nage 2

Publié le 29 août 2023



### Sommaire :

	P. 20 -
• Jurisprudence	page 12
• Circulaires	page 21
• Informations générales	page 23
• Réponses ministérielles	page 24
• Annuaire des services	page 38



#### Point d'indice.

Décret n° 2023-519 du 28 juin 2023 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation

Publics concernés : les agents publics rémunérés sur la base d'un indice.

Objet : revalorisation du point d'indice de 1,5 % au 1er juillet 2023, attribution de points d'indice majoré différenciés au 1<sup>er</sup> juillet 2023 et attribution de 5 points d'indice majoré au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Entrée en vigueur : les dispositions de l'article 1<sup>er</sup> entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2023. Les dispositions de l'article 2 entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Notice: le décret augmente la valeur du point d'indice de la fonction publique de 1,5 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023. La valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré est ainsi portée de 5 820,04 euros à 5 907,34 euros à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023. Le décret attribue des points d'indice majoré différenciés pour les indices bruts 367 à 418 au 1<sup>er</sup> juillet 2023.

Il attribue par ailleurs 5 points d'indice majoré à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

. . .

#### Sapeurs-pompiers professionnels.

Décret n° 2023-545 du 30 juin 2023 précisant les fonctions de sous-officiers de sapeurs-pompiers éligibles à la nouvelle bonification indiciaire et supprimant les épreuves de l'examen professionnel de commandant de sapeurs-pompiers

Publics concernés : services départementaux et territoriaux d'incendie et de secours, sapeurs-pompiers professionnels des services d'incendie et de secours.

Objet : ajustement des critères d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire des sapeurs-pompiers professionnels exerçant des fonctions impliquant une technicité particulière et suppression des modalités de l'examen professionnel de commandant de sapeurs-pompiers professionnels.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur immédiatement.

Notice : le décret ajuste les critères d'attribution de la nouvelle bonification

indiciaire des sapeurs-pompiers professionnels exerçant des fonctions impliquant une technicité particulière, plus particulièrement pour les chefs d'agrès tout engin et étend son attribution aux sous-officiers experts. Il vient également tirer les conséquences de la suppression de l'examen professionnel de

commandant de sapeurs-pompiers professionnels en retirant les modalités d'organisation de celui-ci du décret fixant les modalités d'organisation des concours et examens professionnels des cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels.

\*\*\*

#### Négociation et accords collectifs.

<u>Décret n° 2023-543 du 30 juin 2023</u> <u>modifiant diverses dispositions relatives</u> <u>aux sapeurs-pompiers</u>

Publics concernés : services départementaux et territoriaux d'incendie et de secours, sapeurs-pompiers professionnels et volontaires des services d'incendie et de secours.

: consolidation Objet du régime sapeurs-pompiers indemnitaire des professionnels, instauration indemnité de mobilisation opérationnelle, ajustements des conditions d'avancement lieutenants et suppression l'examen professionnel des commandants de sapeurs-pompiers professionnels, prise en compte des référentiels nationaux pour les tenues et uniformes des sapeurspompiers, revalorisation des indemnités versées aux employeurs de sapeursvolontaires subrogés pompiers ajustements du dispositif d'indemnités des sapeurs-pompiers volontaires.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur immédiatement.

Notice : le décret vient conforter le régime indemnitaire des sapeurs-pompiers professionnels. Il institue une indemnité

de mobilisation opérationnelle dédiée aux engagements des sapeurs-pompiers professionnels lors de renforts demandés par l'Etat et hors de leurs services d'incendie et de secours ainsi que sur pour dispositifs préventifs liés à des forêts. Ш protection tire les conséquences, pour les conditions d'avancement des lieutenants, du décret n° 2022-1200 du 31 août 2022 modifiant l'organisation des carrières fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale. Ce décret vient supprimer la voie de l'examen professionnel d'avancement au grade de commandant de sapeurs-pompiers professionnels. Il conforte les référentiels des équipements de protection individuelle, des effets, des insignes et des attributs composant les tenues sapeurs-pompiers. uniformes des Ce décret permet de doubler le montant des indemnités des sapeurs-pompiers volontaires lorsque les employeurs publics ou privés sont subrogés dans le versement de ces indemnités pour les missions réalisées par ceux-ci lors de mobilisations par l'Etat, dans le cadre de renforts engagés hors de leur département. Il procède à des ajustements du dispositif d'indemnités susceptibles d'être versées aux sapeurs-pompiers volontaires.

## Indemnité de mobilisation opérationnelle.

Arrêté du 30 juin 2023 fixant le montant de l'indemnité de mobilisation opérationnelle versée aux sapeurs-pompiers professionnels

L'arrêté fixe le taux horaire brut maximum applicable à l'indemnité de mobilisation opérationnelle définie aux articles 6-8 et 6-9 du décret du 25 septembre 1990 ainsi que le montant journalier maximum applicable.

\*\*\*

#### Journée de carence.

LOI n° 2023-567 du 7 juillet 2023 visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche

A compter du 9 juillet 2023, l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 est complété par un 7° qui prévoit la dérogation suivante à la journée de carence :

« Au congé de maladie faisant suite à une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la vingt-deuxième semaine d'aménorrhée ».

\*\*\*

## Formation professionnelle des infirmiers en santé au travail.

Arrêté du 26 juin 2023 relatif à la formation professionnelle des infirmiers en santé au travail des services de médecine préventive de la fonction publique territoriale

Le présent arrêté prévoit la formation requise des infirmiers pour exercer les fonctions dans un service de médecine préventive. Outre les compétences nécessaires, il est prévu une évaluation par l'organisme de formation ainsi que la délivrance d'un document prouvant la validation de chaque bloc.

\*\*\*

# Postes à responsabilités de la fonction publique - égalité.

LOI n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique

La loi prévoit notamment le relèvement de 40 à 50% du quota de primo-nominations des personnes du sexe sous-représenté et l'élargissement des emplois concernés par les quotas. Les employeurs concernés sont soumis, dès la publication de la présente loi et jusqu'au 1er janvier 2026, à une obligation de progression de ce taux de trois points et, à compter 1<sup>er</sup> janvier 2026, à une obligation de progression de ce même taux de trois points tous les trois ans, jusqu'à ce que le taux mentionné au premier alinéa de l'article L. 132-5 du code général de la

fonction publique, dans sa rédaction résultant de la présente loi, soit atteint.

Concernant la section relative à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes s'applique au plus tard le 30 septembre 2024 aux régions, aux départements, aux communes et aux établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants, au Centre national de la fonction publique territoriale ainsi qu'aux établissements publics mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique.

\*\*\*

# Autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains évènements familiaux.

LOI n° 2023-622 du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité

Cette loi modifie la rédaction de l'article L622-1 qui prévoit désormais que : « Ces autorisations spéciales d'absence sont sans effet sur la constitution des droits à congés annuels et ne diminuent pas le nombre des jours de congés annuels ».

L'autorisation spéciale d'absence pour le décès d'un enfant, anciennement de cinq jours ouvrables est maintenant de 12 jours ouvrables. Désormais « Cette durée est portée à 14 jours ouvrables lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans dont l'agent public a la charge effective et permanente.

Dans les conditions prévues au deuxième alinéa du présent article (L622-2 CGFP), les agents publics bénéficient, d'une autorisation spéciale d'absence complémentaire de huit jours, qui peut être fractionnée et prise dans un délai d'un an à compter du décès. »

\*\*\*

Assurance vieillesse du régime général.

Décret n° 2023-754 du 10 août 2023 portant application des articles 18 et 25 de la loi du 14 avril 2023 de financement

rectificative de la sécurité sociale pour 2023 relatifs à la revalorisation des minima de pension, à la pension d'orphelin, à l'allocation de solidarité aux personnes âgées et à l'assurance vieillesse des aidants

Publics concernés : assurés du régime général, du régime des professions libérales, du régime des avocats, du régime des non-salariés agricoles, du régime des salariés agricoles et des régimes spéciaux de la fonction publique, bénéficiaires de l'allocation de solidarité aux personnes âgées et de l'assurance vieillesse des aidants, et orphelins d'un ascendant affilé au régime général ou au régime des salariés agricoles.

Objet : dispositions d'application des articles 18 et 25 de la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, relatives aux minima de pension, à l'allocation de solidarité aux personnes âgées, à l'allocation supplémentaire de vieillesse, à la pension d'orphelin et à l'assurance vieillesse des aidants.

Entrée en vigueur : la revalorisation des minima de pension s'applique aux pensions prenant effet au 1er septembre 2023. Les dispositions relatives à la pension d'orphelin s'appliquent aux décès, aux disparitions et aux absences survenus à compter du 1er septembre 2023. L'assurance vieillesse des aidants entre en vigueur au 1er septembre 2023. La majoration exceptionnelle des petites pensions des assurés du régime général et du régime des salariés agricoles est due à compter du 1er septembre 2023 pour les pensions ayant pris effet avant cette date.

Notice : le décret revalorise la pension minimale de référence ainsi que le minimum contributif et sa majoration, dont il précise les modalités de calcul. Il fixe également les paramètres de la pension d'orphelin et de l'assurance vieillesse des aidants, et précise par ailleurs le seuil de récupération de l'allocation de solidarité aux personnes âgées. Il définit enfin les paramètres de la majoration exceptionnelle des petites pensions prévue par l'article 18 de la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 pour les assurés du régime général et du régime des salariés agricoles.

Ce décret prévoit notamment que : « pour l'application des articles R. 31-1 et D. 16-2 du code des pensions civiles et militaires de retraite, D. 732-40-1 du code rural et de la pêche maritime, D. 351-1-1-2 et D. 351-2-2 du code de la sécurité sociale ainsi que du I de l'article 18 du décret du 5 octobre 2004 susvisé et du I de l'article 22 du décret du 26 décembre 2003 susvisé, périodes accomplies entre 1<sup>er</sup> janvier 2001 et le 31 décembre 2023 par le fonctionnaire, le magistrat, le militaire ou l'ouvrier de l'Etat en congé de présence parentale prévu à l'article L. 632-1 du code général de la fonction publique ou en congé de proche aidant prévu à l'article L. 634-1 du même code sont réputées vérifier les conditions d'affiliation obligatoire à l'assurance vieillesse du régime général prévues aux articles L. 381-1 et L. 381-2 du code de la sécurité sociale ».

#### Retraite.

Décret n° 2023-751 du 10 août 2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive

Publics concernés : assurés et pensionnés relevant du régime général, des régimes spéciaux de la fonction publique territoriale et hospitalière et des ouvriers de l'Etat, des clercs et salariés de notaire, de l'Opéra national de Paris, des mines, du régime des professions libérales, du régime des avocats et du régime des nonsalariés agricoles et du régime des salariés agricoles.

Objet : dispositions d'application de l'article 26 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, relatives au cumul emploi-retraite et à la retraite progressive.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur pour les pensions prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023

Toutefois, les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers ainsi que les ouvriers des établissements industriels de l'Etat peuvent présenter dès le lendemain de la publication du décret (12 août 2023) leur demande de retraite progressive.

Notice : le texte, pris pour l'application de l'article 26 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, précise les modalités de calcul de la pension de vieillesse due au titre des nouveaux droits à pension constitués dans le cadre du cumul emploi retraite, ainsi que les obligations des assurés et des organismes chargés de la liquidation de cette seconde pension dans les différents régimes. Il détermine également les d'élargissement et d'assouplissement de l'accès à la retraite progressive. Il adapte ce dispositif aux régimes des non-salariés agricoles, des clercs et salariés de notaire, de l'Opéra national de Paris et des mines, et l'étend aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale et hospitalière, aux ouvriers de l'Etat ainsi qu'aux professionnels libéraux et avocats.

\*\*\*

#### Retraite.

Décret n° 2023-753 du 10 août 2023 portant application de l'article 26 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive

Publics concernés : assurés et pensionnés relevant du régime général, du régime de la fonction publique de l'Etat, des régimes spéciaux, du régime des salariés et nonsalariés agricoles et des régimes d'assurance vieillesses des professions libérales et des avocats.

Objet : dispositions d'application de l'article 26 de la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité

sociale pour 2023, relatives au cumul emploi-retraite et à la retraite progressive.

Entrée en vigueur : le texte s'applique aux pensions prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023.

Notice : le décret précise le plafond annuel du montant de la seconde liquidation de pension suite à la constitution de nouveaux droits à pension dans le cadre du cumul d'une pension de retraite et de revenus d'activité. Il détermine également les modalités d'élargissement et d'assouplissement de l'accès à la retraite progressive et étend ce dernier dispositif aux fonctionnaires civils de la fonction publique de l'Etat, ainsi qu'aux professionnels libéraux et avocats.

\*\*\*

#### Retraite.

Décret n° 2023-752 du 10 août 2023 relatif à la revalorisation des minima de pension, à la pension d'orphelin, à l'allocation de solidarité aux personnes âgées et à l'assurance vieillesse des aidants

Publics concernés : assurés du régime général, des régimes spéciaux de la fonction publique, du régime des salariés agricoles, du régime des professions libérales, du régime des avocats ainsi que les bénéficiaires de l'allocation de solidarité aux personnes âgées et de l'assurance vieillesse des aidants et les orphelins d'un ascendant affilé au régime général.

Objet : dispositions d'application des articles 18 et 25 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, relatives aux minima de pension, à l'allocation de solidarité aux personnes âgées, à la pension d'orphelin et à l'assurance vieillesse pour les aidants.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2023, à

l'exception des dispositions du 3° de l'article 3 relatif à la pension d'orphelin qui s'appliquent aux décès, aux disparitions et aux absences de la dernière personne avec qui l'orphelin entretenait un lien de filiation survenus à compter du 1er septembre 2023, ainsi que du 2° de l'article 3 relatif à la majoration des pensions de vieillesse personnelles prévue au V de l'article 18 de la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, qui entrent en vigueur le lendemain de sa publication.

Notice : le texte plafonne à vingt-quatre le nombre de trimestres d'assurance vieillesse des aidants et d'assurance vieillesse des parents au foyer ainsi que les périodes assimilées à des services effectifs qui peuvent être prises en compte pour le calcul du minimum garanti. Il fixe à neuf mois la condition de résidence de l'allocation de solidarité aux personnes âgées. Il fixe également les règles de demande de la pension d'orphelin. Il tire les conséguences de la création de l'assurance vieillesse des aidants. Enfin, il autorise le traitement de données à caractère personnel dénommé « échanges inter-régimes de retraite » en vue du calcul de la majoration exceptionnelle des pensions ayant pris effet avant le 1<sup>er</sup> septembre 2023 et exclut cette majoration de la base ressources de la

complémentaire santé solidaire et de celle des aides personnelles au logement.

\*\*\*

#### **GIPA**

Décret n° 2023-775 du 11 août 2023 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat

Public concerné : administrations, personnels civils de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et des établissements publics de santé et militaire, personnels des cultes rémunérés par l'Etat dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de Moselle.

Objet : prolongation pour l'année 2023 de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le 14/08/2023.

Notice : le décret proroge la garantie individuelle du pouvoir d'achat pour l'année 2023. Il fixe, dans ce cadre, la période de référence prise en compte pour la mise en œuvre de cette indemnité en 2023.

\*\*\*

#### **GIPA**

Arrêté du 11 août 2023 fixant au titre de l'année 2023 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat

Pour l'application du décret 2008-539 du 6 juin 2008 modifié, pour la période de référence fixée du 31 décembre 2018 au

31 décembre 2022, le taux de l'inflation ainsi que les valeurs annuelles du point à prendre en compte pour la mise en œuvre de la formule figurant à l'article 3 du même décret sont les suivants :

- taux de l'inflation : + 8,19 %;
- valeur moyenne du point en 2018 : 56,2323 euros ;
- valeur moyenne du point en 2022 : 57,2164 euros.

\*\*\*

#### **Formations**

Arrêté du 1er août 2023 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics

Le présent arrêté complète notamment le décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022. Il apporte des précisions concernant les modalités de formation, l'évaluation préalable des besoins de formation et les

précisions apportées sur l'action de formation lors de l'inscription.

Il définit le cadre du bilan de parcours professionnel.

Il définit également le plan individuel de développement des compétences et précise sa formalisation par conventionnement.

\*\*\*

## Prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement

Décret n° 2023-812 du 21 août 2023 modifiant le taux de prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail

Le décret augmente la prise en charge du titre de transport collectif. Cette prise en charge est de 75 % de la valeur annuelle mensualisée du titre de transport à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023.

\*\*\*

#### Retraite

Décret n° 2023-799 du 21 août 2023 portant application des articles 10, 11, 22 et 23 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 et n° 2023-800 du 21 août 2023

Ces décrets déclinent un ensemble de dispositions de la réforme des retraites. Le décret 2023-799, qui vise le régime spécial de la fonction publique, précise les conditions dans lesquelles les assurés sont susceptibles de majorer le montant de leur retraite de base à compter de l'âge

légal de départ minoré d'un an, les périodes de stage professionnel ouvrant droit à validation de trimestres et les conditions de prise en compte des indemnités journalières au titre de la maternité antérieures à 2012 dans le calcul du salaire annuel moyen. Il modifie le nombre de trimestres pouvant être acquis par les sportifs de haut niveau au titre de leur activité et relève le taux de surcote du régime des professions libérales. Il procède enfin à diverses mises en cohérence de renvois, à droit inchangé, s'agissant des dispositions relatives aux aides personnelles au logement.

\*\*\*

# Congé de présence parentale et au congé de proche aidant

Décret n° 2023-825 du 25 août 2023 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de proche aidant dans la fonction publique

Le décret précise les conditions de renouvellement à titre exceptionnel de la période de trois cent dix jours ouvrés du congé de présence parentale avant le terme de celle-ci. Par ailleurs, il détermine le champ du bénéfice du congé de proche aidant de personnes dont le handicap ou la perte d'autonomie peuvent, sans être nécessairement d'une « particulière gravité », nécessiter une aide régulière de la part d'un proche.

Le texte entre en vigueur le 28 août 2023. La possibilité ouverte par le présent décret de fractionner un congé de présence parentale ou de proche aidant par période d'au moins une demi-journée entre en vigueur à l'occasion de la prolongation ou du renouvellement d'un congé en cours à la date de sa publication ou de l'octroi d'un nouveau congé après cette date.



## NBI – exclusion des agents contractuels.

Conseil d'État, 10ème chambre, 26/06/2023, 458775, Inédit au recueil Lebon

Un syndicat demandait aux juges d'annuler la décision implicite par laquelle le Premier ministre a rejeté sa demande tendant à abroger le décret 27 décembre 2001 portant attribution d'une nouvelle bonification indiciaire aux fonctionnaires occupant certains emplois administratifs de direction de collectivités territoriales ou d'établissements publics locaux assimilés, régis par l'article 6 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés, le décret du 3 juillet 2006 attribution de portant la nouvelle bonification indiciaire certains personnels de la fonction publique territoriale et le décret du 3 juillet 2006 attribution de la nouvelle portant bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale exerçant dans des zones à caractère sensible, en tant qu'ils excluent du bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire les agents non titulaires de la fonction publique territoriale.

syndicat basait sa demande annulation sur la clause 4 de l'accordcadre sur le travail à durée déterminée annexé à la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 : « Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à durée déterminée ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables au seul motif travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives ».

Néanmoins, les juges indiquent que la différence de traitement entre fonctionnaires et agents contractuels pouvant résulter de l'octroi de la nouvelle bonification indiciaire n'est pas fonction de la durée déterminée ou indéterminée de la relation de travail, les agents employés par un contrat à durée indéterminée ne pouvant prétendre au bénéfice de ce complément rémunération. En tout état de cause, cette différence de traitement, qui découle des caractéristiques inhérentes au statut des fonctionnaires, se justifie par l'existence de règles distinctes de détermination des rémunérations, lesquelles permettent d'assurer la prise en compte, dans la rémunération des fonctionnaires comme dans celle des agents contractuels, à durée déterminée ou indéterminée, de la responsabilité ou de la technicité particulières des fonctions exercées, selon modalités des propres. Ainsi, les dispositions litigieuses n'impliquent nullement que les conditions d'emploi des agents contractuels soient moins favorables que celles des fonctionnaires occupant un même emploi. Dès lors et en tout état de cause, le moyen tiré de ce que les dispositions attaquées méconnaîtraient la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée ne peut qu'être écarté.

La requête du syndicat est rejetée.

\*\*\*

# Refus de titularisation insuffisance professionnelle.

CAA de MARSEILLE, 4ème chambre, 04/10/2022, 20MA00741, Inédit au recueil Lebon

Un adjoint technique de 2<sup>ème</sup> classe, stagiaire à temps complet, pour la période du 1<sup>er</sup> novembre 2013 au 31 octobre 2014 occupant les fonctions d'agent de surveillance de la voie publique (ASVP), consteste la décision de refus de titularisation prise par son autorité territoriale.

« L'insuffisance professionnelle résulter d'une manière de servir qui, prise dans son ensemble, révèle l'incapacité de l'agent à accomplir correctement les missions qui lui sont confiées dans le cadre normal de ses fonctions ou, s'agissant d'un stagiaire, des fonctions auxquelles il peut être appelé. Si, dans l'appréciation de cette insuffisance professionnelle. les compétences techniques sont déterminantes, il appartient au juge d'apprécier plus globalement la façon dont l'agent a exercé ses fonctions, soit sa

manière de servir et son comportement général dans ses relations de travail, et ce, même si les faits en cause seraient de nature à caractériser des fautes disciplinaires.

Au cas particulier, pour refuser de titulariser l'agent à l'issue de son stage, le maire s'est fondé sur des manques de régularité dans sa mission principale d'ASVP consistant à faire respecter les règles de stationnement sur l'ensemble du territoire communal ainsi que sur ses lacunes dans l'application des règles de syntaxe, de grammaire et d'orthographe, à l'occasion de la saisie et de la rédaction d'écrits professionnels. Contrairement à ce que soutient l'agent, eu égard aux missions susceptibles d'être confiées à un adjoint technique territorial de 2ème classe faisant fonction d'ASVP, ces griefs peuvent traduire une insuffisance professionnelle de nature à justifier un refus de titularisation à l'issue d'un stage. »

La requête en annulation de l'agent à l'encontre de la décision de refus de titularisation est rejetée par les juges.

Discipline - Faits de nature à justifier une sanction - licenciement - falsifications.

CAA de MARSEILLE, 2ème chambre, 22/09/2022, 21MA02341, Inédit au recueil Lebon

Une agente contractuel demande l'annulation de la décision du 3 octobre 2018 par laquelle le directeur d'un centre hospitalier a prononcé son licenciement pour motif disciplinaire, confirmée le 16 octobre 2018 sur son recours gracieux, et de condamner ledit centre hospitalier au paiement de ses salaires pour la période du 4 octobre 2018 à la date de sa réintégration, outre à lui payer une somme de 10 000 euros en réparation de son préjudice moral et d'enjoindre à cet établissement de la réintégrer et de reconstituer sa carrière.

En l'espèce, une enquête administrative diligentée en interne par le centre

hospitalier à la suite d'une réquisition adressée par les forces de l'ordre et de deux demandes d'authentification de bulletins d'hospitalisation émanant pour la première l'employeur de l'époux de la requérante, et pour la seconde de la direction des Risques de ADREA Mutuelle, a révélé que deux des trois bulletins de situation n'étaient pas authentiques et qu'ils avaient été édités avec la complicité d'un agent du centre hospitalier ayant accès au logiciel de gestion administrative des patients

La falsification de documents administratifs et leur utilisation à des fins personnelles constituent un manquement particulièrement grave aux obligations d'intégrité et de probité qui s'imposent à l'ensemble des fonctionnaires et agents publics. Par suite, le moyen tiré du caractère disproportionné de la mesure de licenciement dont l'agente a fait l'objet doit être écarté, les faits reprochés étant, par ailleurs, de nature à entacher la réputation de l'hôpital.

\*\*\*

Mise à disposition – non renouvellement – motif tirer de l'intérêt du service – considérations tenant à la personne.

CAA de NANTES, 3ème chambre, 05/05/2023, 21NT02304, non publié au bulletin

« Il résulte notamment des règles générales applicables à la position de mise à disposition, régie par l'article 61 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, alors en vigueur, que l'autorité dont relève un fonctionnaire territorial ne peut pas renouveler sa mise à la disposition d'un service ou organisme qui ne demande pas ce renouvellement. En conséquence, la décision par laquelle le service ou l'organisme à la disposition duquel est mis le fonctionnaire décide de ne pas demander le renouvellement de sa mise à disposition doit être regardée comme faisant grief à ce fonctionnaire »

« Il appartient à l'administration d'apprécier si l'intérêt du service justifie ou non le renouvellement d'une mise à disposition. Une décision de non renouvellement, alors même qu'elle serait fondée sur la manière de servir de l'agent et se trouverait ainsi prise en considération de sa personne, n'est pas, sauf à revêtir le caractère d'une mesure disciplinaire, au nombre des mesures qui ne peuvent légalement intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de prendre connaissance de son dossier. Dès lors qu'une décision de non renouvellement de la mise à disposition est de nature à caractériser un intérêt du service, la circonstance que des considérations

relatives à la personne de l'agent soient par ailleurs susceptibles de justifier une sanction disciplinaire ne fait pas obstacle, par elle-même, à ce qu'une telle décision soit légalement prise, pourvu que l'intéressé ait alors été mis à même de faire valoir ses observations. »

(Cet arrêt fait l'objet d'un pourvoi en cassation enregistré le 5 juillet 2023 sous le n° 475659).

\*\*\*

# Suspension – Fonctionnaire mis à disposition.

CAA de NANTES, 3ème chambre, 05/05/2023, 21NT02308, non publié au bulletin

La lettre par laquelle le directeur d'un organisme auprès duquel un fonctionnaire est mis à disposition saisit l'administration d'origine de l'intéressé afin qu'elle prononce une mesure de suspension de celui-ci à titre conservatoire n'est pas susceptible de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir.

En l'espèce, un fonctionnaire territorial du a été mis à la disposition d'un groupement d'intérêt public (GIP) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, pour une durée de trois ans, renouvelée le 1<sup>er</sup> janvier 2017, pour exercer les fonctions de chef du service immunologie virologie PCR. Le 23 octobre 2019, le directeur général du GIP a sollicité du président du conseil départemental la suspension de l'agent à titre conservatoire. Par arrêté du 12 novembre

2019, le président du conseil départemental a suspendu l'agent de ses fonctions. L'agent relève appel du jugement du 19 mai 2021 par lequel le tribunal administratif de Rennes a rejeté sa demande tendant à l'annulation du courrier du 23 octobre 2019 du directeur général du GIP ainsi que de l'arrêté du président du conseil départemental.

Le fonctionnaire territorial mis à disposition demeure dans son cadre d'emploi et l'autorité de l'administration d'origine exerce le pouvoir disciplinaire. Dès lors, cette autorité est seule compétente pour prononcer une mesure de suspension de fonctions à titre conservatoire. Il s'ensuit que le courrier du 23 octobre 2019 par lequel le directeur général du GIP a demandé au président du conseil départemental de suspendre le requérant de ses fonctions, qui ne constitue que le premier acte de la procédure pouvant conduire le cas échéant à la suspension de l'intéressé, présente le caractère d'une mesure préparatoire et ne constitue pas par luimême une décision susceptible de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir, son irrégularité pouvant seulement être invoquée à l'appui d'un recours dirigé contre la mesure de suspension éventuellement prise.

Pour ce qui est de la décision de suspension, compte tenu des éléments du rapport émanant du directeur général de l'organisme auprès duquel l'agent était mis à disposition depuis près de six ans et des informations dont disposait le département sur son agent, le président du conseil départemental disposait d'éléments lui permettant de considérer que les griefs formulés par l'organisme d'accueil présentaient un caractère suffisant de vraisemblance.

La requête en annulation présentée par l'agent est rejetée.

\*\*\*

Discipline – agent placé en congé de maladie – exclusion temporaire de fonction – Absence d'obstacle à l'exercice de l'action disciplinaire.

Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 03/07/2023, 459472, mentionné dans les tables du recueil Lebon

procédure disciplinaire « La la procédure de mise en congé de maladie des procédures distinctes indépendantes, et la circonstance qu'un agent soit placé en congé de maladie ne fait pas obstacle à l'exercice de l'action disciplinaire à son égard ni, le cas échéant, à l'entrée en vigueur d'une décision de sanction. L'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 selon fonctionnaire conserve, selon la durée du

congé, l'intégralité ou la moitié de son traitement, a pour seul objet de compenser la perte de rémunération due à la maladie en apportant une dérogation au principe posé par l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 subordonnant le droit au traitement au service fait. Il ne peut avoir pour effet d'accorder à un fonctionnaire bénéficiant d'un congé de maladie des droits à rémunération supérieurs à ceux qu'il aurait eus s'il n'en avait pas bénéficié.

Un agent faisant l'objet d'une exclusion temporaire de fonctions étant privé de rémunération pendant la durée de cette exclusion, il ne saurait, pendant cette période, bénéficier d'un maintien de sa rémunération à raison de son placement en congé de maladie. »

Notification d'un acte administratif – délais et voies de recours – impossibilité de contester une décision individuelle dont son destinataire a eu connaissance audelà d'un délai raisonnable.

# Conseil d'État, 8ème - 3ème chambres réunies, 12/07/2023, 474865, publié au recueil Lebon

« Le principe de sécurité juridique, qui implique que ne puissent être remises en cause sans condition de délai des situations consolidées par l'effet du temps, fait obstacle à ce que puisse être contestée indéfiniment une décision administrative individuelle qui a été notifiée à son destinataire, ou dont il est établi, à défaut d'une telle notification, que celui-ci a eu connaissance. En une telle hypothèse, si le non-respect de l'obligation d'informer l'intéressé sur les voies et délais de recours, ou l'absence de preuve qu'une telle information a bien été fournie, ne permet pas que lui soient opposés les délais de recours fixés par le code de iustice administrative, destinataire de la décision ne peut exercer de recours juridictionnel au-delà d'un délai raisonnable. En règle générale et sauf circonstances particulières, dont se prévaudrait le requérant, ce délai ne saurait, sous réserve de l'exercice de recours administratifs pour lesquels les textes prévoient des délais particuliers, excéder un an à compter de la date à laquelle une décision expresse lui a été

notifiée ou de la date à laquelle il est établi qu'il en a eu connaissance.

La présentation, dans le délai imparti pour introduire un recours contentieux contre une décision administrative, d'un recours administratif, gracieux ou hiérarchique contre cette décision a pour effet délai. Ш d'interrompre ce en notamment ainsi lorsque, faute de respect de l'obligation d'informer l'intéressé sur les voies et délais de recours, le délai dont dispose le destinataire de la décision pour exercer le recours juridictionnel est le délai raisonnable découlant de la règle énoncée ci-dessus.

Lorsque le recours administratif fait l'objet d'une décision explicite de rejet, un nouveau délai de recours commence à courir à compter de la date de notification de cette décision. Si la notification de la décision de rejet du recours administratif n'est pas elle-même assortie d'une information sur les voies et délais de recours, l'intéressé dispose de nouveau, à compter de cette notification, du délai raisonnable découlant de la règle énoncée plus haut pour saisir le juge.

En cas de silence gardé par l'administration le sur recours administratif, le délai de recours contentieux de droit commun contre la décision administrative contestée recommence à courir dès la naissance d'une décision implicite de rejet du recours administratif lorsque l'autorité administrative a accusé réception de ce dernier recours et que l'accusé de réception comporte les indications prévues à l'article R. 112-5 du code des relations entre le public et l'administration (CRPA). A défaut, l'intéressé dispose, pour introduire son recours contentieux contre la décision administrative qu'il conteste, à compter du jour où il a eu connaissance de la décision implicite de rejet de son recours administratif, du délai raisonnable découlant de la règle énoncée plus haut....

Il résulte de l'article 7 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991 et de l'article 43 du décret n° 2020-1717 du 28 décembre 2020 que lorsque, faute de respect de l'obligation d'informer le destinataire d'une décision administrative sur les voies et délais de recours, le délai dont dispose celui-ci pour exercer un recours juridictionnel contre cette décision est le délai raisonnable découlant de la règle énoncée plus haut, une demande d'aide juridictionnelle formée avant l'expiration

de ce délai en vue de l'exercice de ce recours a pour effet de l'interrompre.

Le délai de recours contentieux recommence à courir à compter de l'expiration d'un délai de quinze jours après la notification à l'intéressé de la décision se prononçant sur sa demande d'aide juridictionnelle ou, si elle est plus tardive, à compter de la date de désignation de l'auxiliaire de justice au titre de l'aide juridictionnelle.

En cas d'admission à l'aide juridictionnelle, ce délai est celui, en principe de deux mois, imparti pour contester la décision administrative.

Lorsque, en revanche, le bénéfice de l'aide juridictionnelle a été refusé, l'intéressé dispose, pour introduire un recours contentieux contre la décision qu'il conteste, du délai raisonnable découlant de la règle énoncée plus haut. »

\*\*\*

# CIA – entretien professionnel nécessaire.

### <u>Tribunal Administratif de Nîmes, 4ème</u> <u>Chambre, 21 février 2023, 2103734</u>

En l'espèce l'agent n'avait bénéficié d'aucun entretien professionnel préalablement à la décision fixant le montant du complément indemnitaire annuel (CIA). Les juges rappelent que le complément indemnitaire annuel tenant

compte de l'engagement et de la manière de servir de l'agent doit faire l'objet d'un examen annuel et être établi au vu du compte rendu de l'entretien professionnel conduit par le supérieur hiérarchique qui, sauf circonstances particulières, se tient tous les ans. Pour fixer cette part, il doit nécessairement être tenu compte du dernier entretien professionnel.

Ainsi, la décision notifiant à l'agent le montant de CIA est annulée.

\*\*\*

Possibilité de cumuler la qualité de fonctionnaire ou de magistrat français avec celle de fonctionnaire de l'Union européenne

Conseil d'État (sections réunies), avis 407156, séance du 11 juillet 2023, NOR : JUSB2313617X.

« Le Conseil d'État souligne, à titre liminaire, que la présente demande d'avis porte sur un champ personnel et matériel plus étendu que celui traité par l'avis de 1994. Elle ne concerne plus seulement les fonctionnaires de l'Etat mais s'étend à l'ensemble de la fonction publique civile (fonction publique de l'Etat, fonction publique territoriale et fonction publique hospitalière) et porte également sur la situation des magistrats judiciaires »

« La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 et la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, dont les dispositions sur ce point ont été codifiées dans les chapitres I et II du titre II du livre Ier du CGFP, ont introduit dans le statut général des fonctionnaires un ensemble de dispositions visant à faire cesser ou à prévenir toute situation de conflits d'intérêts. Elles imposent à l'agent ou à l'autorité hiérarchique, le cas échéant sur recommandation de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique, de prendre les mesures nécessaires à cet effet. Ces dispositions portent seulement sur les risques de conflit entre des intérêts publics et des intérêts privés mais aussi entre des intérêts publics différents. Or, on ne peut exclure que l'appartenance à la fonction publique européenne et les obligations qui s'y attachent puissent, dans certaines

circonstances, constituer ou être perçues comme constituant, pour un agent public français, un intérêt public distinct de l'intérêt public national ou comme pouvant faire naître un « conflit de loyautés ».

Cependant, dès lors qu'elles reposent sur l'appréciation portée, au cas par cas, par l'agent, l'autorité hiérarchique ou la Haute autorité pour la transparence de la vie publique afin de tirer les conséquences d'un conflit d'intérêts possible ou avéré sur la situation individuelle de l'intéressé, ces dispositions ne sauraient être regardées comme créant, par ellesmêmes, un obstacle de principe à une double appartenance à la fonction publique française et à la fonction publique de l'Union européenne ».

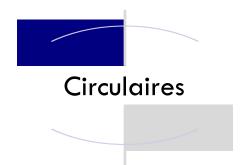
En ce qui concerne l'exercice de fonctions au sein des institutions européennes « Lorsqu'un fonctionnaire français exerce des fonctions au sein d'une institution européenne en qualité de fonctionnaire titulaire de l'Union européenne, en étant placé positions dans l'une des mentionnées dans le statut général qui le prévoient ou le permettent, le Conseil d'État estime, comme il l'a fait dans son avis de 1994, qu'il appartient, principe, aux autorités compétentes de l'institution européenne concernée de prévenir ou de faire cesser une situation de conflit d'intérêts dans laquelle l'intéressé pourrait se trouver. Il relève à cet égard que le fait pour un fonctionnaire français de cesser temporairement d'occuper un emploi dans l'administration française pour en occuper un au sein des institutions européennes n'entre pas dans champ d'application du contrôle déontologique prévu par l'article L. 124-4 du CGFP, qui n'envisage que des activités lucratives dans des entreprises ou organismes de droit privé.

## En ce qui concerne l'exercice de fonctions au sein de l'administration française :

Lorsqu'un fonctionnaire ayant la double fonction appartenance publique française et fonction publique européenne - est nommé dans un emploi au sein de l'administration française, il incombe à l'autorité de nomination, puis, dans l'exercice des fonctions, à l'autorité hiérarchique, de s'assurer que fonctionnaire ne risque pas de se trouver dans une situation de conflit d'intérêts, ou à tout le moins de suspicion d'un tel conflit. ». Ce risque dépend, au premier chef, de la nature et du contenu des fonctions dans l'administration française auxquelles ce fonctionnaire postule ou

qu'il occupe ; il est en particulier susceptible de se présenter lorsque ces fonctions relèvent d'un champ dans lequel les intérêts de l'Union européenne sont en jeu ou placent le fonctionnaire en contact direct et régulier avec des institutions européennes. Le risque de conflits d'intérêts est lié aussi au fait que le fonctionnaire concerné reste, en qualité de fonctionnaire européen, soumis à certaines obligations à l'égard des institutions européennes. »

Le Conseil d'État souligne que l'analyse et les recommandations formulées dans son avis s'appliquent également à la situation d'un fonctionnaire européen nommé dans un emploi au sein de l'administration française sans avoir la qualité de fonctionnaire français.



Circulaire du 20 juin 2023 relative à la prise en compte de la diversité des familles et au respect de l'identité des personnes transgenres dans la fonction publique de l'Etat, NOR: TFPF2314656C.

Afin de renforcer la prévention et la lutte contre toutes les formes de discrimination dans les administrations de l'Etat, la présente circulaire précise les modalités de mise en œuvre du Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+2020-2023 au bénéfice des usagers du service public et des agents publics.

#### TEXTE(S) DE RÉFÉRENCE

- articles L131-1 et L135-6 du code général de la fonction publique
- loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIe siècle, et notamment son article 5
- Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023
- Décision-cadre du Défenseur des droits n° 2020-136 du 18 juin 2020 relative au respect de l'identité de genre des personnes transgenres.

« Dans le cadre du renforcement de la prévention et la lutte contre toutes les formes de discrimination dans les administrations de l'Etat, la présente circulaire précise les modalités de mise en œuvre du Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023 au bénéfice des usagers du service public et des agents publics .

La circulaire précise donc les conditions dans lesquelles l'action n° 6 du plan LGBT+, qui consiste à « former les agents civils et militaires de la fonction publique et prévenir les discriminations LGBTphobes à l'encontre des usagers des services publics » peut être mise en œuvre et déployée.

La circulaire rappelle également l'exemplarité qui incombe aux employeurs publics en matière d'inclusion personnes LGBT+ dans la fonction publique. Dans ce contexte, la circulaire impose aux employeurs publics de politiques conduire des actives de de lutte prévention et contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre en déployant des actions qui s'inscrivent dans la durée. »

Circulaire relative à la mise en œuvre des critères liés aux centres des intérêts matériels et moraux (CIMM) pour la prise en compte des congés bonifiés dans les trois fonctions publiques et pour la mobilité des fonctionnaires de l'État dans les territoires d'outre-mer du 02/08/2023, NOR: TFPF2320324C.

Harmonisation entre les trois fonctions publiques de la prise en compte des critères liés aux centres des intérêts matériels et moraux dans l'étude des demandes de congés bonifiés des agents et des demandes de mobilité prioritaires outre-mer pour les fonctionnaires de la FPF.

Elle annule et remplace la circulaire FP n° 2129 du 3 janvier 2007 relative aux conditions d'attribution des congés bonifiés aux agents des trois fonctions publiques. Elle abroge la circulaire du 1<sup>er</sup> mars 2017 relative au critère du centre des intérêts matériels et moraux dans une des collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution ainsi qu'en Nouvelle-Calédonie en tant que priorité d'affectation.

\*\*\*

Circulaire relative à l'expérimentation du mécénat de compétences dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale du 19/07/2023, NOR : TFPF2307565C.

présente circulaire La précise les modalités de mise en œuvre du décret du 27 décembre 2022 relatif l'expérimentation de la mise à disposition de fonctionnaires dans le cadre d'un mécénat de compétences. Ce mécénat de compétences au profit des personnes morales relevant des catégories mentionnées au a) du 1 de l'article 238 bis code général des impôts, fondations ou d'associations reconnues d'utilité publique a été créé, à titre expérimental pour une durée de 5 ans, par l'article 209 de la loi n° 2022-217 du 21

février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation. la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale. La circulaire précise les modalités de la mise à disposition de fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales auprès des personnes morales précitées, le contenu et les modalités de l'évaluation ainsi que les règles selon lesquelles administrations de l'Etat et les collectivités territoriales concernées informent les services du ministre chargé de la fonction publique de la mise en œuvre de ce dispositif.

En annexe figure notamment un modèle de convention de mise à disposition contre remboursement dans le cadre d'un mécénat de compétences.



DGAFP - Qualité de vie et des conditions de travail : publication de deux référentiels et l'élaboration de chartes en matière de QVCT dans la fonction publique.

La DGAFP publie deux référentiels visant à favoriser la conclusion d'accords collectifs

\*\*\*

### <u>DGAFP - Référentiel des Métiers de la</u> Fonction Publique V2

La DGAFP a mis en place un référentiel commun des métiers de la Fonction Publique. Si vous êtes un employeur de l'Etat, celui-ci a remplacé le RIME depuis le 1er juillet 2021. Il a déjà été déployé sur Choisir le service public et d'autres SI recrutement. Son déploiement dans les SIRH est également en cours.

Vous pouvez <u>télécharger ici la version du</u> <u>RMFP</u> à destination des gestionnaires RH publiant sur Choisir le service public.

Une version technique (avec la codification des métiers) est disponible auprès de votre compte maître ministériel ou de votre fonction support.

**Source** 



# Montant du supplément familial de traitement accordé aux fonctionnaires

partir de deux enfants à charge, selon les modalités suivantes :

Question de M. Christian Bilhac (Hérault - RDSE) publiée le 27/04/2023 – page 1123 Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 06/07/2023 - page 4252

Prévu à l'article L 712-1 du Code général de la fonction publique et précisé par le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985, le droit au supplément familial de traitement (SFT) est ouvert aux agents publics des trois versants de la fonction publique, au titre des enfants de moins de 20 ans dont ils assument la charge effective et permanente (au sens des prestations familiales), à raison d'un seul droit par enfant. Le dispositif du SFT est composé d'un élément fixe en fonction du nombre d'enfants à charge et, à compter du deuxième enfant, d'un élément proportionnel au traitement, dans la limite d'un plafond. Ainsi, le SFT augmente à mesure que les revenus augmentent, à

Nombre d'enfants	Part fixe	Part proportionnelle au traitement brut	Minimum mensuel	Maximum mensuel
1	2,29	-	2,29	2,29
	euros		euros	euros
2	10,67	3 %	75,99	114,9
	euros		euros	9
				euros
3	15,24	8 %	189,45	293,4
	euros		euros	3
				euros
Par	4,57	6 %	135,22	213,2
enfan	euros		euros	1
t				euros
suppl				
ément				
aire				

Depuis le 1er février 2023, le ministre de la transformation et de la fonction publiques porte une réforme pour

l'attractivité de la fonction publique. Audelà de la valorisation du travail, du mérite et de la performance, il vise à rendre plus simple et plus lisible la politique de rémunération des agents publics. Les modalités du supplément familial de traitement seront ainsi interrogées dans ce cadre.

\*\*\*

#### Devoir de réserve

Question écrite n° 04119 de Mme Nathalie Goulet (Orne - UC) publiée dans le JO Sénat du 01/12/2022- page 6000 Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 01/06/2023 - page 3540

S'agissant des membres du gouvernement, l'exercice de fonctions ministérielles ne fait pas obstacle à la production d'oeuvres de l'esprit. Les droits d'auteur perçus, à titre accessoire, doivent être déclarés auprès de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique, à l'instar des autres revenus perçus par les ministres. Les ouvrages écrits par les ministres ne sauraient porter sur des éléments couverts par le secret des délibérations du Gouvernement. En ce qui concerne les agents publics, l'article L. 123-1 du code général de la fonction publique dispose qu'ils ne peuvent exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit, sous réserve de certaines dérogations énoncées aux articles L. 123-2 à L. 123-8 du même code. L'article L. 123-2 permet ainsi aux agents publics de produire librement, sans autorisation ou condition préalable, des oeuvres de l'esprit au sens des articles L. 112-1, L. 112-2 et L. 112-3 du code de la propriété intellectuelle, ce qui inclut notamment la production de livres, brochures et autres écrits littéraires, artistiques et scientifiques. L'article L. 123-2 précité du code général de la fonction publique précise cependant que la production des oeuvres de l'esprit s'exerce sous réserve des articles L 121-6 et L. 121-7 du même code relatifs respectivement au secret professionnel auquel sont astreints les agents publics et l'obligation de discrétion **professionnelle** pour tous les faits. informations ou documents dont les agents ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions. Le respect de ces obligations s'impose donc explicitement aux agents publics produisant une oeuvre de l'esprit. S'agissant du contenu de ses opinions, l'agent public peut parler et écrire librement, et l'administration ne saurait exiger, quels que soient les sujets abordés, à qu'il soumette son supérieur hiérarchique, préalablement à publication, des articles ou ouvrages qu'il aurait écrits (Conseil d'État, 29 décembre 2000, Syndicat Sud Travail, n° 213590). Il demeure néanmoins responsable des propos qu'il tient publiquement et il est soumis au respect de l'obligation de réserve, d'origine jurisprudentielle, qui limite les modalités d'expression des opinions personnelles. Elle a pour objet d'éviter que des prises de position publiques de fonctionnaires ne portent atteinte à l'intérêt du service, à sa neutralité, ainsi qu'au bon fonctionnement de l'administration (conclusions du président Jacques-Henri

Stahl, Conseil d'État 10 novembre 1999, n° 179962, Sako, Lebon T.). Dès lors qu'il rompt son obligation de réserve, l'agent s'expose à des poursuites disciplinaires et l'utilisation d'un pseudonyme ne l'exonère aucunement de cette responsabilité (Conseil d'État, 27 juin 2018, n° 412541, Lebon).

\*\*\*

Impossibilité de cumuler au sein d'une même collectivité territoriale le statut de fonctionnaire titulaire et celui d'agent contractuel

Question écrite n° 07017 de Mme Else Joseph (Ardennes - Les Républicains) publiée le 01/06/2023 Publiée dans le JO Sénat du 01/06/2023 - page 3475 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée le 20/07/2023 publiée dans le JO Sénat du 20/07/2023 - page 4595

Un fonctionnaire territorial ne peut pas cumuler le statut d'agent titulaire et celui d'agent contractuel au sein de la même collectivité. Ce principe découle de l'article L. 1 du code général de la fonction publique, aux termes duquel le fonctionnaire est, vis-à-vis de

l'administration, dans une situation statutaire réglementaire. et Cette interdiction relève ainsi d'une disposition applicable à générale tous les fonctionnaires. Si le fonctionnaire exerce ses fonctions à temps partiel, il est donc recruté à temps complet, et il doit passer à temps plein pour pouvoir réaliser des missions complémentaires sur le reste de son temps de travail. Si le fonctionnaire a été recruté à temps non-complet, les dispositions du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet autorisent le cumul d'emplois publics par un agent, sous réserve d'une limite en termes de rémunération et d'une durée totale de service qui ne peut excéder plus de 15 % de celle afférente à un emploi à temps complet.

\*\*\*

Pension de réversion pour les conjoints de fonctionnaires

Question écrite n° 7186 de M Antoine Vermorel-Marques publiée le 11/04/2023 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction

### publiques publiée le 01/08/2023 dans le JO Assemblée Nationale - page 7284

Les réformes des retraites successives ont rapproché le régime général et le régime des fonctionnaires sur certains aspects : par exemple, la durée de services nécessaire pour obtenir le taux maximum ou l'instauration d'un système de décote ou de surcote, l'alignement de l'âge d'ouverture des droits et des conditions de revalorisation, la convergence des taux de cotisations, l'ouverture du cumul emploi-retraite et plus récemment l'instauration de la retraite progressive. Toutefois, chacun des régimes a conservé son autonomie juridique. Ainsi, des spécificités subsistent-elles dans certains domaines. C'est notamment le cas dans le domaine des droits familiaux et plus spécifiquement en matière de réversion. Dans le régime général, la loi du 21 août 2003 a effectivement modifié l'article L. 353-3 (alinéa 1) du code de la sécurité sociale en supprimant l'expression « non remarié » dans la

phrase suivante : « le conjoint non remarié est assimilé à un conjoint survivant pour l'application de l'article L. 353-133 ».

L'exigence de non remariage n'est donc plus imposée au conjoint survivant ou divorcé d'un salarié du secteur privé pour bénéficier d'une pension de réversion. Au contraire, l'article L. 46 du code des pensions prévoit que « le conjoint survivant ou le conjoint divorcé, qui contracte un nouveau mariage ou vit en état de concubinage notoire, perd son droit à pension ». Inversement, s'il existe dans le régime général une condition de ressources pour l'obtention d'une pension de réversion, aucune condition de même nature ne figure dans le régime des fonctionnaires, qui est donc plus libéral sur ce point. Dans le cadre de la réforme des retraites de 2023, le Gouvernement n'a pas souhaité ouvrir ce sujet qui doit être traité dans une réflexion plus vaste sur la révision des droits familiaux et des droits à réversion.

# Hausse du taux de cotisation des employeurs publics à la CNRACL

Question écrite n° 7186 de Mme Patricia Lemoine publiée le 07/02/2023 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée le 01/08/2023 dans le JO Assemblée Nationale - page 7283

La caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) connait une situation financière fortement dégradée. Celle-ci s'explique par une augmentation des dépenses de pensions plus dynamique que les recettes de cotisations salariales et patronales (+6,1 % contre + 4,7 % en moyenne annuelle entre 1990 et 2021), un grand nombre de départs anticipés au titre de la catégorie active (19 % sur le flux des départs 2021, dont 47 % dans la FPH et 6 % dans la FPT) ou des carrières longues (27 % sur le flux 2021 dont 15 % dans la FPH et 32 % dans la FPT) ainsi qu'un ratio démographique qui se dégrade, passant

de 4,09 en 1990 à 1,55 en 2021 (source : Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique, dit « Jaune Pensions », annexé au PLF 2023). Concernant plus spécifiquement l'évolution des effectifs de contractuels, le rapport annuel sur l'état de la fonction publique de 2022 montre effectivement que, si leur nombre a augmenté de 3,4 % en moyenne annuelle contre une diminution de 0,2 % des fonctionnaires dans la FPH (fonction publique hospitalière) entre 2011 et 2020, cet écart est moins marqué dans la FPT (fonction publique territoriale) avec une évolution de 1,6 % en moyenne annuelle contre 0,3 % pour les fonctionnaires sur la même période. Ce déficit de la CNRACL est donc structurel et nécessite des hausses de taux régulières depuis 1995 dont les effets, couplés aux réformes des retraites passées en 2003, 2010 et 2014, ont permis à la caisse de retrouver des excédents pendant quelques années avant d'enregistrer à nouveau, depuis 2018, des résultats nets déficitaires ainsi que des réserves négatives depuis 2020, sans perspective d'évolution favorable. Dans ce contexte, il est essentiel d'assurer la soutenabilité du régime. C'est pourquoi il a été proposé, dans le cadre du projet de loi de financement rectificatif de la sécurité sociale en 2023 de proposer une nouvelle hausse du taux de contribution employeur d'1 point à partir de 2024, portant ce taux à 31,65 % afin de parvenir à l'équilibre du système. Il convient de préciser que cette hausse demeure limitée au regard de la dégradation structurelle de la CNRACL. L'État s'est en effet engagé à compenser intégralement cette hausse qui, par conséquent, ne devrait pas venir grever le budget des collectivités territoriales. Les ministres de de Transformation et la Fonction publiques, des Comptes publics et des Collectivités territoriales ont d'ailleurs recu les associations d'élus dès 13 février 2023 afin d'évoquer avec elles les différentes modalités de compensation envisageables et de la mise en place d'un prévention fonds de de professionnelle. Lors de cette réunion, le Gouvernement a souscrit à la demande des associations d'élus d'une approche plus globale de la situation du régime de retraite de la CNRACL, travail qui est engagé avec la Caisse des dépôts et consignations, gestionnaire du régime, ainsi qu'avec le COR (caisse d'orientation des retraites) concernant le mécanisme de solidarité entre régimes obligatoires de base de la compensation généralisée vieillesse dont la CNRACL est actuellement contributrice.

### Décès d'un agent public en activité et conditions de versement du capital décès

Question écrite n° 06614 M. Antoine Lefèvre (Aisne - Les Républicains) publiée dans le JO Sénat du 04/05/2023 - page 2910 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 03/08/2023 - page 4805

L'article D. 712-20 du code de la sécurité sociale précise les règles de répartition du capital versé entre les ayants droit d'un fonctionnaire décédé en activité. Aux termes de cet article, le pacte civil de solidarité (PACS) doit être conclu depuis plus de deux ans pour que le partenaire du « du cujus » puisse bénéficier du tiers ou de la totalité du capital suivant la présence ou non d'enfants pouvant prétendre à l'attribution de ce même capital. Le mariage n'est, quant à lui, pas soumis à une telle condition de durée. De même, les enfants ayant droits peuvent prétendre à la totalité de ce capital en l'absence de conjoint ou de partenaire de PACS. Enfin, les ascendants peuvent se voir attribuer la totalité du capital décès en l'absence de conjoint ou de partenaire d'un PACS ou d'enfants ayants droit, selon la condition qu'ils furent à la charge du « de cujus » au moment du décès. Des améliorations substantielles sont déjà entrées en vigueur. En effet, le décret n° 2021-176 du 17 février 2021 portant modification temporaire des modalités de calcul du capital décès servi aux ayants droit de l'agent public décédé, porte le montant du

capital décès à la dernière rémunération brute annuelle du fonctionnaire décédé (traitement et régime indemnitaire), là où l'article D. 172-19 du code de la sécurité sociale prévoyait un montant égal à quatre fois celui mentionné à l'article D. 361-1 du même code, soit un peu moins de 15 000 euros. De même, le décret harmonise les règles de calcul du capital décès des contractuels avec celui des fonctionnaires, puisque leurs ayants droit peuvent prétendre à l'attribution d'un capital égal à la somme des émoluments des douze mois précédant la date du décès, contre 75 % auparavant. Cependant, fort du constat selon lequel la prise en charge du décès est encore à améliorer, l'accord interministériel du 26 janvier 2022 relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident dans la fonction publique de l'État, prévoit dans son article 11 la tenue d'une « négociation relative à prévoyance statutaire complémentaire ». Plus particulièrement, l'État s'est engagé à prolonger les modalités de calcul dérogatoire introduites par le décret susmentionné tout en renforçant les garanties décès, notamment via la création de rentes d'éducation. Un accord de méthode relatif à la négociation « prévoyance » a été signé le 4 avril 2022. La négociation actuellement en cours avec les organisations syndicales représentatives et qui doit aboutir en 2023 inclut bien l'amélioration de la prise en charge du décès des agents publics en activité.

\*\*\*

Justifications d'un délai de 6 ans pour transformer un contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée dans la fonction publique territoriale

Question écrite n° 06139 de Mme Christine Herzog (Moselle - UC-R) publiée dans le JO Sénat du 06/04/2023 - page 2275 - Réponse du Ministère auprès du ministre de l'intérieur et des outre-mer et du ministre de la transition écologique et de la cohésion des territoires, chargé des collectivités territoriales et de la ruralité publiée dans le JO Sénat du 03/08/2023 - page 4765

L'occupation des emplois permanents des collectivités territoriales et de leurs établissements est en principe assurée par des fonctionnaires (article L. 311-1 du code général de la fonction publique). Par dérogation à ce principe, l'article L. 332-8 du même code permet le recrutement d'agents contractuels sur des emplois permanents, notamment pour les emplois des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements communes regroupant moins de 15 000 habitants. Les agents contractuels territoriaux recrutés sur ce fondement sont engagés par contrat à durée déterminée (CDD), d'une durée maximale de trois ans, renouvelable dans la limite maximale de six ans. Ce n'est qu'au terme de cette durée de six ans que le contrat,

s'il est reconduit, doit l'être pour une durée indéterminée (article L. 332-9 du code général de la fonction publique). L'article L. 332-10 du même code précise que tout contrat établi ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent avec un agent contractuel territorial qui justifie d'une durée de services publics de six ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique nécessairement conclu pour une durée indéterminée (CDI). Cette durée requise de six ans avant de pouvoir bénéficier d'un CDI ne paraît pas devoir être remise en cause. Par ailleurs, les agents contractuels bénéficient de garanties leur permettant de disposer de droits relativement proches de ceux des fonctionnaires. Des dispositions sont ainsi prévues pour faciliter leur accès à l'emploi titulaire. Ils bénéficient, comme les fonctionnaires, de la faculté de présenter des concours internes. Des réformes sont intervenues depuis plusieurs années pour faire évoluer la nature des épreuves de ces concours qui ont été professionnalisées afin de permettre aux agents de valoriser les acquis de leur expérience professionnelle. Le projet de réforme de l'accès, des parcours et des rémunérations dans la fonction publique, lancé en 2023 par le ministre de la transformation et de la fonctions publiques, prêtera une attention particulière aux agents contractuels s'agissant notamment de mieux prendre en compte leur parcours professionnel.

\*\*\*

# Gestion des disponibilités des fonctionnaires pour les collectivités territoriales

Question de Mme Christine Herzog (Moselle - UC-R) publiée dans le JO Sénat du 16/03/2023 - page 1804 - Réponse du Ministère auprès du ministre de l'intérieur et des outre-mer et du ministre de la transition écologique et de la cohésion des territoires, chargé des collectivités territoriales et de la ruralité publiée dans le JO Sénat du 03/08/2023 - page 4761

La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement (hormis les cas de disponibilités pour exercer une activité professionnelle ou pour élever un enfant) et à la retraite (articles L. 514-1 et L. 514-2 du code général de la fonction publique). Elle est prononcée par décision de l'autorité territoriale soit à la demande de l'intéressé, soit d'office. La règlementation ne prévoit pas de nombre maximum d'agents en disponibilité selon des critères tenant à la démographie de la collectivité ou au nombre d'agents dans cette position en même temps. De telles règles seraient difficilement compatibles avec les disponibilités de droit ou prononcées d'office. La durée maximale de la disponibilité est variable selon son objet. Par une application combinée des dispositions des articles L. 513-23 et L.

514-6 du code général de la fonction publique, au terme de sa disponibilité de courte durée, (jusqu'à six mois, conformément à l'article 8 du n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration), le fonctionnaire territorial est obligatoirement réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement. l'intervalle, il peut être remplacé par un agent contractuel, sur le fondement des dispositions de l'article L. 332-13 du code général de la fonction publique. Dans ce cadre, le contrat est conclu pour une durée déterminée et peut être renouvelé, par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence. A contrario, si la durée de la disponibilité est supérieure à six mois, **l'emploi du fonctionnaire** disponibilité doit être considéré comme vacant et faire l'objet d'une procédure de recrutement d'un autre fonctionnaire. Un agent contractuel ne pourra être recruté que dans les hypothèses d'une procédure infructueuse de recrutement d'un fonctionnaire ou dans l'attente l'aboutissement de cette procédure, prévues respectivement par le 2° de l'article L. 332-8 et par l'article L. 332-14 du code général de la fonction publique. Ces contrats à durée déterminée n'étant des contrats temporaires pas remplacement d'agents territoriaux, leur échéance n'est pas soumise au retour du fonctionnaire mis en disponibilité.

### Grille indiciaire de la fonction publique territoriale concernant les secrétaires de mairie

Question de Mme Christine Herzog (Moselle - UC-R) publiée dans le JO Sénat du 01/06/2023 - page 3483 - Réponse du Ministère auprès du ministre de l'intérieur et des outre-mer et du ministre de la transition écologique et de la cohésion des territoires, chargé des collectivités territoriales et de la ruralité publiée dans le JO Sénat du 03/08/2023 - page 4768

Le rôle des secrétaires de mairie est fondamental pour le bon fonctionnement des communes, particulièrement en zone rurale. Les fonctions de secrétaire de mairie peuvent être exercées par des agents appartenant aux trois catégories de la fonction publique (A, B et C). Elles relèvent de quatre cadres d'emplois distincts, soit ceux de secrétaires de mairie (en voie d'extinction), d'attachés, de rédacteurs et d'adjoints administratifs, chacun doté d'une grille indiciaire propre. Ainsi, les choix de recrutement de l'autorité territoriale sont ouverts et peuvent s'adapter aux missions responsabilités exercées. Ces quatre cadres d'emplois sont en outre éligibles au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Le plafond global annuel du RIFSEEP pouvant être versé s'élève à 42 600 euros bruts pour les attachés territoriaux et les secrétaires de mairie, 19 860 euros bruts pour les rédacteurs territoriaux et 12 600 euros bruts pour les adjoints administratifs territoriaux. Les employeurs

territoriaux disposent ainsi de possibilités de mieux valoriser permettant fonctions exercées par les secrétaires de mairie et de renforcer l'attractivité de ce métier, dans la limite du principe de parité avec les agents des services de l'État résultant de l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique. Par ailleurs, dans un souci de reconnaissance de l'exigence des fonctions de secrétaire de mairie, le Gouvernement a souhaité revaloriser leur rémunération. Par décret n° 2022-281 du 28 février 2022, il a ainsi doublé la nouvelle bonification indiciaire (NBI) accordée aux secrétaires de mairie exerçant dans les communes de moins de 2 000 habitants, en portant de 15 à 30 le nombre de points d'indice majorés de la NBI prévue pour ces agents. Dans le même sens, le Gouvernement a soutenu, dans son principe, la proposition de loi visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie, adoptée en première lecture au Sénat le 6 avril 2023. Il adoptera la même position à l'occasion de l'examen d'une deuxième proposition de loi, déposée le 1er mai 2023 devant la même assemblée, qui poursuit la même ambition et qui a vocation à reprendre les dispositions, adoptées à l'unanimité, de la précédente proposition. Il sera enfin particulièrement attentif au devenir de cette profession dans le cadre des travaux portant sur l'accès, les parcours et les rémunérations dans la fonction publique, engagés en 2023 par le ministre de la transformation et de la fonction publiques. Ces travaux, menés concertation avec les employeurs territoriaux et les organisations syndicales, concernent l'ensemble de la fonction publique et permettront d'envisager des évolutions

adaptées aux secrétaires de mairie.

\*\*\*

# Difficultés rencontrées par les collectivités pour le recrutement de policiers municipaux

Question de Mme Marie Mercier (Saôneet-Loire - Les Républicains) publiée dans le JO Sénat du 30/03/2023 - page 2117 – Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 03/08/2023 - page 4804

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 à 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 continuellement, et à ce jour, un nombre important d'inscrits sur les d'admission établies par les jurys : plus de 1 000 lauréats inscrits au 1er juillet 2022 sur la liste d'admission au concours de gardien-brigadier, dont près de 300 depuis au moins un an. La difficulté tient ici plutôt à l'adéquation entre les souhaits de recrutement des collectivités et ceux des d'affectation lauréats, démontre le grand nombre de lauréats encore inscrits sur les listes d'aptitude plusieurs années après le concours.

S'agissant de la périodicité de l'ouverture des concours, en application du principe de libre administration des collectivités territoriales, le nombre de postes ouverts aux concours et examens de la fonction publique territoriale est fonction des besoins prévisionnels recensés par les collectivités territoriales et établissements publics locaux comme précisé par l'article L. 325-29 du code général de la fonction publique. Il est tenu compte des besoins exprimés pour adapter le recrutement : les concours de gardien-brigadier, initialement organisés tous les deux ans, se tiennent désormais tous les ans. Afin de faciliter les « passerelles » entre les différents métiers de la sécurité, l'article 60 de la loi n° 2019-828 du 8 août 2019 de transformation de prévu fonction publique а mécanisme permettant de dispenser certains fonctionnaires ou gendarmes de tout ou partie de la formation initiale d'application à laquelle sont soumis les fonctionnaires des cadres d'emplois de la police municipale, en prenant en compte professionnelles leurs expériences antérieures, lorsqu'ils sont détachés ou intégrés dans ces cadres d'emplois. Ainsi les fonctionnaires des corps de la police municipale de Paris bénéficient d'une dispense totale de formation initiale d'application, les fonctionnaires en activité d'un corps des services actifs de la police nationale et les militaires de gendarmerie nationale d'une réduction de moitié de la durée de cette formation. Enfin, dans le cadre du chantier ouvert par le ministre de la Transformation et de la fonction publiques sur la refonte des accès, des parcours de carrière et des rémunérations dans la fonction publique, le Gouvernement prévoit d'examiner d'ici l'automne 2023 la question de la revalorisation des grilles indiciaires et du régime indemnitaire des cadres d'emplois de la police municipale.

\*\*\*

Cumul des années salariées dans les secteurs privé et public pour l'obtention de la médaille d'honneur du travail (non)

Question de Mme Françoise Férat (Marne - UC) publiée dans le JO Sénat du 29/06/2023 - page 4022 - Réponse du Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion publiée dans le JO Sénat du 03/08/2023 - page 4826

La médaille d'honneur du travail, décernée par le ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion, a eu pour objet, dès son origine, de récompenser l'ancienneté des services accomplis par les salariés des secteurs de l'industrie et du commerce. Les différents textes la réglementant ont toujours exclu du bénéfice de cette distinction certaines catégories de salariés. Ces salariés, en raison de leur profession

ou de celle de leur employeur, répondent à des critères qui leur sont propres et ils bénéficient de distinctions honorifiques spécifiques décernées par un département ministériel autre que celui du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion. C'est ainsi que les fonctionnaires titulaires des administrations centrales de l'État, des services extérieurs en dépendant et des établissements publics de l'État, soit plus généralement l'ensemble des agents publics qui relèvent du code des pensions civiles et militaires, ne peuvent prétendre à la médaille d'honneur du travail. Il n'est pas envisagé de revoir les conditions d'attribution de la médaille d'honneur du travail. Les seuls cumuls autorisés sont précisés à l'article 5 de la circulaire BC 25 du 23 novembre 1984. Ils sont réservés aux retraités qui ne peuvent plus postuler à une médaille d'ancienneté délivrée par leur département ministériel.

\*\*\*

Maladie de Charcot - Congé de longue durée (non)

Question 6295 de M. Christophe Naegelen (Libertés, Indépendants, Outremer et Territoires - Vosges ) publiée au JOAN le : 14/03/2023 page : 2339 -

# Réponse du Ministère des Comptes publics publiée au JOAN le : 18/07/2023 page : 6788

Conformément aux dispositions articles L. 822-12 et suivants du code général de la fonction publique (CGFP), le fonctionnaire territorial en activité a droit à un congé de longue durée lorsqu'il est atteint de tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis. Ce congé peut être accordé pour une durée de cinq ans maximum, appréciée sur l'intégralité de la carrière de l'agent, dont trois ans à plein traitement et deux ans à demi-traitement. Le fonctionnaire atteint d'une sclérose latérale amyotrophique, communément appelée maladie Charcot, ne peut bénéficier d'un tel congé. En application des articles L. 822-6 et suivants du CGFP. le fonctionnaire peut territorial concerné néanmoins prétendre à l'octroi d'un congé de longue maladie de trois ans maximum, dont un an à plein traitement et deux ans à demitraitement, en cas d'affection grave nécessitant un traitement et des soins prolongés. L'arrêté du 14 mars 1986 relatif à la liste des maladies donnant droit à l'octroi des congés de longue maladie,

rendu applicable aux fonctionnaires territoriaux par un arrêté du 30 juillet 1987, établit une liste indicative des affections ouvrant droit à ce congé. Il peut octroyé, également être exceptionnel, pour une affection non énumérée par l'arrêté précité après avis conseil médical compétent. Contrairement au congé de longue durée qui ne peut être octroyé qu'une seule fois par affection, le congé de longue maladie est renouvelable si le fonctionnaire a repris l'exercice de ses fonctions pendant un an. En outre, si pendant la période de référence de quatre ans précédant la date à laquelle ses droits à rémunération sont appréciés, le fonctionnaire territorial n'a pas bénéficié de plus d'un an de congé de longue maladie, l'intéressé continue à percevoir un plein traitement. En cas de congé de longue maladie fractionné, ce droit est réouvert intégralement à l'expiration d'une période de quatre années à compter de l'octroi de la première période de congé de longue maladie. Par ailleurs, le régime du congé de longue maladie est comparable aux droits ouverts par le régime général d'assurance maladie de la sécurité sociale, en cas d'affection de longue durée (ALD).

\*\*\*

# Conditions de santé particulières et suivi médical des sapeurs-pompiers

Question 6939 de M. Xavier Batu publiée dans le JO AN du 04/04/2023 – Réponse de M. le ministre de l'intérieur et des

## outre-mer dans le JO AN du 08/08/2023 - page 7411

L'arrêté du 6 mai 2000 qui fixait les conditions d'aptitudes médicales des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires comporte certaines

dispositions devenues obsolètes nécessite d'être revues. Les travaux réglementaires en cours s'appuient sur un agrément formalisé des médecins des services d'incendie et de secours. Ils ont en charge de vérifier ces corrélations de santé particulières, l'organisation de ce suivi médical, ainsi que la détermination du contenu des visites et des examens paracliniques et l'élaboration référentiel national. Outre l'adaptation aux évolutions de la médecine, ces nouvelles références réglementaires visent à maintenir la bonne qualité de la médecine d'aptitude des sapeurspompiers en faisant notamment appel à des temps paramédicaux dirigés et à des temps médicaux en réponse au contexte difficile de ressources humaines médicales. À cet effet, le contenu des visites sera harmonisé pour permettre notamment une validité nationale de l'aptitude prononcée. L'évolution de ces textes doit ainsi permettre un suivi santé de qualité tout en intégrant les exigences des dispositifs réglementaires en vigueur.

\*\*\*

# Pénurie des personnels contractuels pour les petites communes

Question 7815 de M. Jean-François Lovisolo publiée dans le JO AN du 09/05/2023 – Réponse de Mme la ministre déléguée auprès du ministre de l'intérieur et des outre-mer et du ministre de la transition écologique et de la cohésion des territoires, chargée des collectivités territoriales et de la ruralité publiée dans le JO AN du 03/08/2023 page 7389

Les dispositions de l'article L. 516-1 du code général de la fonction publique permettent aux agents contractuels territoriaux bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée d'être mis à disposition d'un autre employeur pour exercer des fonctions de même nature que celles exercées dans la collectivité ou l'établissement d'origine. Cette possibilité

n'est pas ouverte aux agents contractuels bénéficiant d'un contrat à durée déterminée, les agents contractuels, recrutés pour répondre à des besoins précis sur des emplois déterminés, n'ayant en principe pas vocation à exercer leurs fonctions en dehors des services de la collectivité qui les a recrutés. Le législateur a toutefois prévu des aménagements à cette règle. L'article L. 452-44 du code général de la fonction publique précise que les centres de gestion peuvent mettre des agents, notamment des agents contractuels bénéficiant d'un contrat à durée déterminée, à disposition des collectivités et établissements qui le demandent pour remplacer des agents momentanément indisponibles, assurer des missions temporaires, pour pourvoir la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu ou pour affecter ces agents mis à disposition à des missions permanentes à temps complet ou non complet. Par ailleurs, les agents contractuels bénéficiant d'un contrat à durée déterminée peuvent être de plein droit mis à disposition d'un autre employeur dans les conditions prévues par l'article L.5211-4-2 du code général des collectivités territoriales, qui régit la création de services communs entre un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre et une ou plusieurs de ses communes membres pour l'exercice de missions fonctionnelles ou opérationnelles non transférées à l'EPCI. Les conditions de ces mises en commun sont déterminées par convention, après établissement d'une fiche d'impact décrivant notamment les effets sur l'organisation et les conditions de travail, la rémunération et les droits acquis pour les agents. Lorsqu'ils exercent leurs fonctions dans le service commun, les agents sont placés sous l'autorité

fonctionnelle du président de l'établissement public ou du maire de la commune gestionnaire. Enfin, rien de s'oppose au cumul d'emplois à temps non complet par des agents publics, le cas échéant au sein de plusieurs collectivités territoriales, si la durée totale de service qui en résulte n'excède pas 15 % de celle afférente à un emploi à temps complet, conformément au décret no 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet, applicable, sous réserve de l'interprétation souveraine du juge, aux agents contractuels. Le droit en vigueur permet ainsi de faciliter les recrutements et les mises à disposition d'agents contractuels bénéficiant d'un contrat à durée déterminée, notamment dans les territoires ruraux.

#### **Annuaire des services**

STANDARD / BOURSE DE L'EMPLOI

DE 8H00 à 12H15 ET DE 13H15 à 17H00\*

Téléphone: 02 41 24 18 80

Courriel: bourse.emploi@cdg49.fr

**SERVICE PAYE** 

DE 8H00 à 12H30 ET DE 12H45 à 17H00\*

Téléphone:

• 02 41 24 18 83

• 02 41 24 18 84

• 02 41 24 18 89

02 41 24 18 92

• 02 41 24 18 97

Courriel: paye@cdg49.fr

**SERVICE GESTION DES CARRIERES** 

DE 8H00 à 12H30 ET DE 12H45 à 17H00\*

Téléphone :

• 02 41 24 18 82

02 41 24 18 88

02 41 24 18 98

• 02 72 47 02 26

• 02 72 47 02 27

Courriel: <a href="mailto:carrieres@cdg49.fr">carrieres@cdg49.fr</a>

**SERVICE CONCOURS / ARTICLE 25** 

DE 8H00 à 12H30 ET DE 13H00 à 17H00\*

Téléphone:

02 41 14 18 95 (article 25)

• 02 41 24 18 90 (concours)

Courriel:

article25@cdg49.fr

concours@cdg49.fr

SERVICE HANDICAP / INSTANCES MEDICALES

DE 8H30 à 12H30 ET DE 13H00 à 17H00\*

Téléphone :

02 72 47 02 20 Handicap

• 02 72 47 02 23 Com. Réforme (affiliées)

02 72 47 02 21 Com. Réforme (non affiliées)

• 02 72 47 02 24 Com. Médical (non affiliées)

• 02 72 47 02 22 Com. Médical (affiliées)

Courriel:

formation.handicap@cdg49.fr

instances.medicales@cdg49.fr

SERVICE HYGIENE ET SECURITE /
COMITE SOCIAL TERRITORIAL

DE 8H00 à 12H15 ET DE 13H15 à 17H00\*

Téléphone :

• 02 41 24 18 93

Courriel:

hygiene.securite@cdg49.fr

• inspection@cdg49.fr

comite.technique@cdg49.fr

**SERVICE DOCUMENTATION** 

DE 8H00 à 12H30 ET DE 14H00 à 17H00\*

Téléphone : 02 41 24 18 87

Courriel: documentation@cdg49.fr

<sup>\* 16</sup>H00 le vendredi