

ACTUALITE STATUTAIRE

Jeudis RH'actu

BOUCHES-DU-RHÔNE



WEBINAIRE D'ACTUALITÉ
JEUDI 14 DÉCEMBRE 2023



AU PROGRAMME DE NOS Jeudis RH'actu



Intervenants CDG 13

Alix ETIE, *Chef du service expertise statutaire et juridique*

Jérôme DI MARTINO, *Juriste expertise statutaire et juridique*



Intervenants CNFPT

Cécile GIRAUD HERAUD, *Conseillère formation*

Chloé ARANDA, *Conseillère formation*

PANORAMA de l'actualité

ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

Circulaire du 4 octobre 2023 relative à la simplification de la gestion des ressources humaines : première série de mesures.

- [La circulaire en date du 4 octobre 2023](#) s'inscrit dans le cadre des travaux menés par le ministre de la Transformation et de la fonction publiques pour la simplification de la gestion des ressources humaines.

Parmi ces bonnes pratiques, certaines peuvent être mises en œuvre par les employeurs territoriaux pour la gestion des agents de la fonction publique territoriale.

✓ **Suppression de l'acte portant placement en CMO à plein traitement pour les agents :**

Dès lors qu'il n'y a pas de modification du traitement pour l'agent public (passage à demi-traitement), il n'y a pas d'obligation réglementaire à produire un acte pour placer l'agent en congé de maladie ordinaire.

✓ **Signature simplifiée et automatisée des arrêtés d'avancements d'échelon et une notification dématérialisée :**

Sous forme électronique dans le cadre de systèmes d'information sécurisés sont dispensées de la signature de leur auteur (dès lors que l'arrêté comporte : l'identité, la qualité et le service auquel appartient l'auteur).

Par notification dématérialisée, via un envoi de l'arrêté d'avancement d'échelon sur leur portail agent ou leur boîte mail.

⇒ Ces mesures peuvent être mises en œuvre sans délai, permettant ainsi aux services des ressources humaines des collectivités d'alléger leur charge de travail.

ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

Décret n° 2023-927 du 7 octobre 2023 relatif à l'avancement de grade dans les cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale et aux règles de classement de certains fonctionnaires de la catégorie C de la fonction publique territoriale

- Le [décret n° 2023-927 du 7 octobre 2023](#) a pour objet la modification des dispositions transitoires relatives à l'avancement de grade des fonctionnaires de cat. B et des modalités de reprise des services lors de la nomination dans un cadre d'emplois de cat. C.
- ❑ **Concernant la catégorie C :**
 - **Modification des tableaux de classement en catégorie C2**, pour la reprise des services antérieurs prévue pour les agents publics et les salariés ([articles 5](#) et [6 du décret n° 2016-596](#)).
- ❑ **Concernant la catégorie B :**
 1. **Modification des règles de classement lors de l'avancement aux :**
 - 2^e et 3^e grades du nouvel espace statutaire (NES) ([article 26 du décret 2010-329](#))
 - grades de moniteur-éducateur et intervenant familial principal ([article 16 du décret 2013-490](#))

ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

Décret n° 2023-927 du 7 octobre 2023 relatif à l'avancement de grade dans les cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale et aux règles de classement de certains fonctionnaires de la catégorie C de la fonction publique territoriale

❑ Concernant la catégorie B (suite) :

2. **Prolongation de l'application des dispositions transitoires relatives à l'avancement de grade** introduites pour la seule année 2023 par l'[article 10 II décret 2022-1200](#) du 31 août 2022.

Ainsi les fonctionnaires qui, au 1er septembre 2022, relèvent des :

- cadres d'emplois du nouvel espace statutaire (NES)
- cadres d'emplois des moniteurs éducateurs et intervenants familiaux

sont réputés réunir les conditions pour un avancement au grade supérieur à la date à laquelle ils les auraient réunies en application, respectivement, des dispositions prévues à [l'article 25 du décret du 22 mars 2010](#) et à [l'article 15 du décret du 10 juin 2013](#), **dans leur rédaction antérieure au 1er septembre 2022.**

⇒ Ces dispositions entrent en vigueur le 9 octobre 2023

ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

Décret n° 2023-927 du 7 octobre 2023 relatif à l'avancement de grade dans les cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale et aux règles de classement de certains fonctionnaires de la catégorie C de la fonction publique territoriale

☐ Exemple :

Un rédacteur principal de 2^e classe est classé au 6^e échelon le 1^{er} janvier 2024 avec un an d'ancienneté et justifie de cinq ans de services effectifs dans cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

- Jusqu'au 31 août 2022 - les conditions d'avancement de grade au choix de l'échelle B2 vers l'échelle B3 étaient les suivantes : justifier au moins un an dans le 6^e échelon et d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps ou cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.
- À compter du 1er septembre 2022 - les conditions d'avancement ont été modifiées et une justification d'un an d'ancienneté dans le 7^e échelon est désormais requise et d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps ou cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.
- ✓ Désormais, en application de l'article 10 II du décret n°2022-1200 modifié et de la suppression de la référence à l'année 2023, l'agent est réputé réunir les conditions d'avancement de grade, dès lors qu'il remplit au 1^{er} janvier 2024, les précédentes conditions d'avancement de grade en vigueur jusqu'au 31 août 2022.

ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

Décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale

- [Le décret n°2023-1006](#) précise les conditions et les modalités de versement de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire dans la fonction publique territoriale.

Formalisme	Instituée par délibération après avis du CST
Agents concernés	Agents publics, assistants maternels/ assistants familiaux <i>(à l'exception des agents éligibles à la prime de partage de la valeur et étudiants ou élèves en formation/stage)</i>
Conditions	<u>3 conditions cumulatives :</u> <ol style="list-style-type: none">1. Avoir été nommés ou recrutés par un employeur public à une date d'effet antérieure au 1^{er} janvier 20232. Être employés et rémunérés par un employeur public au 30 juin 20233. Avoir perçu une rémunération brute ≤ à 39 000 euros du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 <i>Les agents publics de la FPE/FPH détachés au sein d'un employeur public sont éligibles à la prime en tenant compte de l'ancienneté acquise dans l'ensemble de la fonction publique.</i>
Montants	Fixés par l'organe délibérant, dans la limite des plafonds définis pour chaque niveau de rémunération article 5 du décret <i>(Montant réduit à proportion de la quotité de travail et de la durée d'emploi sur la période)</i>

ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

Décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale

<p>Collectivité(s) en charge du versement de la prime</p>	<p>La ou les collectivité(s) qui emploie(nt) et rémunère(nt) l'agent au 30 juin 2023</p>
<p>Montant pris en considération pour déterminer la rémunération brute</p>	<p>I] Lorsque l'agent n'a pas été employé et rémunéré pendant la totalité de la période de référence : <i>le montant de la rémunération brute est divisé par le nombre de mois rémunérés sur cette même période puis multiplié par douze</i></p>
	<p>II] Lorsque plusieurs employeurs publics ont successivement employé et rémunéré l'agent au cours de la période de référence : <i>la rémunération prise en compte est celle versée par la collectivité qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023, corrigée selon les modalités prévues au I] pour correspondre à une année pleine.</i></p>
	<p>III] Lorsque plusieurs employeurs publics emploient et rémunèrent simultanément l'agent au 30 juin 2023 : <i>la rémunération prise en compte est celle versée par chaque collectivité, corrigée selon les modalités prévues au I] pour correspondre à une année pleine.</i></p>
<p>Modalités de versement</p>	<p>La prime peut être versée en une ou plusieurs fractions avant le 30 juin 2024.</p>

ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

Décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale

➤ QUESTIONS :

- CONTRATS D'APPRENTISSAGE
- VACATAIRES
- STAGIAIRES GRATIFIES
- AGENTS EN DISPO D'OFFICE POUR RAISONS DE SANTE
- AGENTS EN SURNOMBRE
- AGENTS INVOLONTAIREMENT PRIVES D'EMPLOI (percevant ARE)
- AGENTS BENEFICIANT DE CONTRATS DISCONTINUS SUR LA PERIODE DE REFERENCE

➤ Voir en ce sens :

- ✓ [Circulaire de la DGCL 15/11/2023 : relative à la mise en œuvre de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle dans la fonction publique territoriale](#)
- ✓ [Fiche thématique du CDG13](#)

ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

Arrêté du 24 novembre 2023 fixant les montants des jours indemnisés dans le cadre du compte épargne-temps (CET)

- Annoncée lors de la "conférence salariale" de juin 2023, la revalorisation du montant forfaitaire des jours épargnés sur un compte épargne temps (CET) a été actée par [l'arrêté du 24 novembre 2023](#)
- Ce dernier fixant les montants des jours indemnisés dans le cadre du CET, modifie ainsi [l'arrêté du 28 août 2009](#).
- **Applicabilité dans la FPT :** [l'article 7 du décret n° 2004-878](#) relatif au CET dans la fonction publique territoriale renvoie aux montants déterminés par l'arrêté du 28 août 2009.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2024, les jours épargnés seront indemnisés à hauteur de :

- 150 € (*contre 135*) pour les agents de catégorie A ;
- 100 € (*contre 90*) pour les agents de catégorie B ;
- 83 € (*contre 75*) pour les agents de catégorie C.

- **Rappel :** *l'indemnisation des jours épargnés n'est possible que si une délibération a prévu la monétisation du CET, ou en cas de décès de l'agent.*

ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

Décret n° 2023-1069 du 21 novembre 2023 relatif à la carrière des agents et des directeurs de police municipale et des agents et des directeurs de police municipale de Paris
Décret n° 2023-1070 du 21 novembre 2023 modifiant les dispositions indiciaires applicables à certains cadres d'emplois de la police municipale

Revalorisation des carrières et grilles indiciaires de certains cadres d'emplois de la Police municipale

Deux décrets n° [2023-1369](#) et [2023-1370](#) du 21 novembre 2023 revalorisent la carrière des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des agents de police et du cadre d'emplois des directeurs de police municipale à compter du 1er décembre 2023 :

- Le premier décret (n°2023-1369) revalorise la carrière des agents relevant de la catégorie C en transformant **l'échelon spécial en échelon de droit commun** et celle des membres de la catégorie A en alignant la carrière des deux grades du cadre d'emplois et du corps des directeurs de police municipale sur les deux premiers grades du « **A-type** » (ex : *attaché / attaché principal*).
- Le second décret (n°2023-1370) modifie l'échelonnement indiciaire applicable aux brigadiers-chefs principaux, aux chefs de police municipale et aux directeurs et directeurs principaux de police municipale.

ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

Décret n° 2023-1069 du 21 novembre 2023 relatif à la carrière des agents et des directeurs de police municipale et des agents et des directeurs de police municipale de Paris
Décret n° 2023-1070 du 21 novembre 2023 modifiant les dispositions indiciaires applicables à certains cadres d'emplois de la police municipale

Modifications statutaires applicables aux agents de police municipale :

Suppression des échelons spéciaux

- Pour les **brigadiers-chefs principaux** classés à l'échelon spécial : suppression de l'échelon spécial et reclassement dans un échelon de droit commun : **au dixième échelon doté d'un indice brut identique IB 597** (4 ans d'ancienneté pour y accéder).

Le grade de brigadier-chef principal de police municipale comprend désormais dix échelons et la durée de carrière passe de 19 ans et 6 mois à 23 ans et 6 mois.

- Pour les **chefs de police** (*grade en voie d'extinction*) classés à l'échelon spécial : suppression de l'échelon spécial et reclassement dans un échelon de droit commun : **au 8ème échelon doté d'un indice brut identique IB 597**.

Le grade de chef de police municipale comprend désormais huit échelons et la durée de carrière passe de 20 ans à 24 ans.

Les tableaux d'avancement à l'échelon spécial établis avant le 1er décembre au titre de 2023 **demeurent valables jusqu'au 31 décembre 2023**.

ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

Décret n° 2023-1069 du 21 novembre 2023 relatif à la carrière des agents et des directeurs de police municipale et des agents et des directeurs de police municipale de Paris
Décret n° 2023-1070 du 21 novembre 2023 modifiant les dispositions indiciaires applicables à certains cadres d'emplois de la police municipale

Modifications statutaires applicables aux directeurs de police municipale :

Missions des directeurs de police

- La définition des missions des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des directeurs de police ([article 2 du décret n° 2006-1392 du 17 novembre 2006](#)) est modifiée par :

l'assouplissement de la condition de seuil de 20 agents pour créer un emploi de directeur de police municipale : désormais, cette condition est appréciée en tenant compte des « *agents affectés au service de police municipale de manière permanente et concourant aux missions de police* » et non plus seulement des « *agents relevant des cadres d'emplois de police municipale* ».

→ Possibilité de prise en compte des ASVP affectés au service de PM (lien avec organigramme)

ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

Décret n° 2023-1069 du 21 novembre 2023 relatif à la carrière des agents et des directeurs de police municipale et des agents et des directeurs de police municipale de Paris
Décret n° 2023-1070 du 21 novembre 2023 modifiant les dispositions indiciaires applicables à certains cadres d'emplois de la police municipale

Modification des grilles indiciaires (échelons, indices, durées) pour chacun des deux grades de Directeur de PM

➤ **Directeur principal de police municipale**

La nouvelle grille comporte **deux échelons supplémentaires** (9ème IB 995 et 10ème échelon IB 1015) accessibles après 3 ans d'ancienneté dans chaque échelon respectif.

Le grade de directeur principal de police municipale comprend désormais 10 échelons et la durée de carrière passe de 19 ans et 6 mois à 21 ans.

➤ **Directeur de police municipale**

La nouvelle grille comporte **un échelon supplémentaire** : 11ème échelon (IB 821) accessible après 4 ans d'ancienneté.

Le grade de directeur de police municipale comprend désormais 11 échelons et la durée de carrière passe de 27 ans et 6 mois à 26 ans.

➤ Un nouveau tableau fixe les indices bruts pour chaque échelon des grades de directeur et directeur principal ([article 1^{er} du décret n° 2006-1393 du 17 novembre 2006](#))

➤ Le tableau fixant la durée entre les échelons est également modifié ([article 19 du décret n° 2006-1392 du 17 novembre 2006](#)) pour les deux grades.

ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

Décret n° 2023-1069 du 21 novembre 2023 relatif à la carrière des agents et des directeurs de police municipale et des agents et des directeurs de police municipale de Paris
Décret n° 2023-1070 du 21 novembre 2023 modifiant les dispositions indiciaires applicables à certains cadres d'emplois de la police municipale

Nouvelles règles de classement à la nomination

- Le tableau de classement des fonctionnaires de catégorie B relevant du nouvel espace statutaire (NES), à la nomination stagiaire au grade de directeur de police municipale prévu à [l'article 11 du décret n°2006-1392](#) est modifié.

ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

Décret n° 2023-1069 du 21 novembre 2023 relatif à la carrière des agents et des directeurs de police municipale et des agents et des directeurs de police municipale de Paris
Décret n° 2023-1070 du 21 novembre 2023 modifiant les dispositions indiciaires applicables à certains cadres d'emplois de la police municipale

Avancement de grade

Nouvelles conditions d'accès au grade de directeur principal

- Après inscription sur un tableau d'avancement, les directeurs qui justifient, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, d'au moins **sept ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A** ou de même niveau et ayant atteint le **7e échelon du grade de directeur**.
- **L'obligation d'avoir deux directeurs de police pour pourvoir nommer un directeur principal est abrogée.**
- Les directeurs nommés au grade de directeur principal sont classés dans ce nouveau grade conformément au nouveau tableau de correspondance de l'[article 19-2 du décret n° 2006-1392 du 17 novembre 2006](#).

ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

Décret n° 2023-1069 du 21 novembre 2023 relatif à la carrière des agents et des directeurs de police municipale et des agents et des directeurs de police municipale de Paris
Décret n° 2023-1070 du 21 novembre 2023 modifiant les dispositions indiciaires applicables à certains cadres d'emplois de la police municipale

Les tableaux d'avancement de grade 2023

- Les dispositions prévoient des mesures transitoires d'avancement au titre de l'année 2023.
- Les tableaux d'avancement au grade de directeur principal de police municipale établis au titre de l'année 2023 avant le 1er décembre 2023 **demeurent valables jusqu'au 31 décembre 2023**.
- Les fonctionnaires promus en application de ces tableaux sont classés en tenant compte de leur situation antérieure au reclassement au 1er décembre 2023 et **selon les anciennes conditions de classement** prévues à l'[article 19-2 du décret 2006-1392](#).
- À la suite de ce premier classement, les fonctionnaires seront reclassés selon les modalités prévues à l'[article 6 du décret n°2023-1069](#).

ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

Décret n° 2023-1069 du 21 novembre 2023 relatif à la carrière des agents et des directeurs de police municipale et des agents et des directeurs de police municipale de Paris
Décret n° 2023-1070 du 21 novembre 2023 modifiant les dispositions indiciaires applicables à certains cadres d'emplois de la police municipale

Modalités de classement au 1^{er} décembre 2023

- Les fonctionnaires titulaires des grades de directeur et de directeur principal de police municipale ainsi que les fonctionnaires détachés dans ces grades, sont reclassés le **1^{er} décembre 2023**, conformément aux tableaux de correspondances de l'[article 6 du décret n° 2023-1069 du 21 novembre 2023](#).
- Les services accomplis dans les grades de directeur de police municipale et de directeur principal de police municipale avant le 1^{er} décembre 2023 **sont assimilés à des services effectués dans les grades de reclassement**.

Un **arrêté de reclassement devra être établi au 1^{er} décembre 2023** pour les fonctionnaires relevant des grades de :

- Brigadier-chef principal et de chef de police placés à l'échelon spécial ou à l'échelon précédant l'ancien échelon spécial et ayant au moins 4 ans d'ancienneté dans cet échelon ;
- directeur et de directeur principal.

MESURES A VENIR



ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

MODIFICATION DES INDICES MAJORES AU 1^{ER} JANVIER 2024

- Mesure prévue par le 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.
- **A compter du 1^{er} janvier 2024, l'ensemble des indices majorés seront augmentés de 5 points** ce qui entrainera une augmentation automatique des traitements indiciaires bruts de tous les fonctionnaires territoriaux (tous grades, sans conditions).
- Modification de l'annexe barème A du décret n° 82-1105 du 23 décembre 1982. [Ici la version à venir au 1^{er} janvier 2024.](#)
- ATTENTION : Pour les agents contractuels de droit public, l'augmentation automatique dépendra de la rédaction du contrat, au cas par cas.

ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

MODIFICATION DES REGLES RELATIVES A LA PROMOTION INTERNE

- Projet du Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques d'assouplir les règles conditionnant le nombre de postes à la promotion interne au 1^{er} janvier 2024
- Ne concerne pas les conditions d'éligibilité prévues par les statuts particuliers

- Projet de décret présenté au CSFPT lors de la séance du 15 novembre 2023 , avis reçu un avis favorable unanime
- Ce projet (à confirmer) prévoit :
 - Un assouplissement des règles de quotas : passage de « 1 pour 3 » à « 1 pour 2 »
 - Une clause de sauvegarde appliquant cette nouvelle proportion à 8 % de l'effectif (et non plus 5%)
 - Une réduction de la durée requise (passage de 4 à 2 ans) permettant la nomination par la voie de la promotion interne lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à un recrutement à ce titre n'a pas été atteint pendant cette période.
 - Un élargissement de l'assiette des recrutements aux agents contractuels sur emploi permanent en CDI (nommés au titre de l'article L. 332-8 et recrutés en CDI en vertu des dispositions du paragraphe 1 de la sous-section 2, section 1 du chapitre 2 du titre III du CGFP)
 - En revanche, les règles de formation préalables obligatoires restent inchangées

ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

DEROGATION AU PLAFOND DU NOMBRE DE JOURS POUVANT ETRE EPARGNES SUR LE CET

- [Circulaire du 22/11/2023](#) portant sur l'accompagnement des agents publics mobilisés pendant les jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024.

La Première ministre indique qu'une « *évolution réglementaire* » va s'appliquer dans les trois fonctions publiques « *sous la forme d'une augmentation du plafond global de 10 jours des comptes épargne-temps (CET), y compris pour les agents dont le plafond est déjà fixé à 70 jours* ».

De même, « *la progression annuelle maximale du nombre de jours pouvant être inscrits sur un compte épargne-temps sera doublée pour l'année 2024* ».

- Un projet de décret appliquant cette décision à la fonction publique territoriale a été présenté devant le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale le 15 novembre, portant de 60 à 70 jours le nombre de de jours de congés que les agents pourront épargner sur leur CET en 2024.
- Décret prévu pour la fin d'année

ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

Nouveaux seuils en matière de commande publique applicables à partir du 1er janvier 2024

- Publié au Journal officiel du 7 décembre 2023, [l'avis relatif aux seuils de procédure](#) fixe les nouveaux seuils de procédure formalisée pour la passation des marchés publics et des contrats de concession.
- Ainsi à compter du 1er janvier 2024 application des nouveaux seuils, ci-contre :
- ✓ Consultez le détail de ces nouveaux seuils : [Commande publique - nouveaux seuils européens applicables au 1er janvier 2024](#)

MARCHÉS PUBLICS ET CONTRATS DE CONCESSION

NOUVEAUX SEUILS DE PROCÉDURE FORMALISÉE

au 1er janvier 2024



143 000 € HT

pour les marchés de fournitures et de services des pouvoirs adjudicateurs centraux

221 000 € HT

pour les marchés de fournitures et de services des autres pouvoirs adjudicateurs

443 000 € HT

pour les marchés de fournitures et de services des entités adjudicatrices et pour les marchés de fournitures et de services de défense ou de sécurité

5 538 000 € HT

pour les marchés de travaux et pour les contrats de concessions.

©DAJ

DOCUMENTATION UTILE

ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

MISE A JOUR DE LA VERSION DECRYPTEE DU CGFP PAR LE CNFPT

- La version 2023, à jour au 15 octobre 2023, vient d'être publiée,
 - Ce guide présente, dans un souci de d'accessibilité, uniquement les dispositions applicables à la fonction publique territoriale, y compris les décrets d'application et la jurisprudence relative à la gestion des ressources humaines.
-
- [Accédez ici à la version en ligne du guide 2023](#)

ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

PUBLICATION D' UN GUIDE DE LA LAICITE

- À l'occasion de la journée de la laïcité, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) du ministère de la Transformation et de la Fonction publiques et la direction des libertés publiques et des affaires juridiques (DLPAJ) du ministère de l'Intérieur et des Outre-mer ont conçu un « Guide de la laïcité dans la fonction publique ».
- Retrouvez ici :
 - Le [guide de la laïcité](#)
 - Une [plaquette d'information « comprendre la laïcité »](#)



jurisprudence

JURISPRUDENCES

L'APPRÉCIATION DE LA RÉMUNÉRATION D'UN AGENT CONTRACTUEL

- **Les limites à la libre appréciation de l'autorité territoriale pour déterminer le montant de la rémunération d'un agent contractuel** - [CAA de Bordeaux, 6ème chambre, 22BX0181722, du 22/11/2023](#)
- *« Si en l'absence de dispositions législatives ou réglementaires, l'autorité compétente dispose d'une large marge d'appréciation pour déterminer, en tenant compte notamment des fonctions confiées à l'agent et de la qualification requise pour les exercer, le montant de la rémunération ainsi que son évolution, il appartient au juge, saisi d'une contestation en ce sens, de vérifier qu'en fixant ce montant l'administration n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation. »*
- Un agent contractuel ne disposant pas, lors de son recrutement, d'une expérience et de compétences professionnelles particulières justifiant qu'il soit surclassé au-delà de l'échelon maximal des rédacteurs principaux de 2ème classe justifiant d'une ancienneté équivalente à la sienne, ne peut régulièrement percevoir une rémunération équivalente au 12ème échelon de ce grade.
- En l'espèce l'agent n'avait aucune expérience en matière de projets dans le domaine spécifique de la santé, compétences exigées par le poste sur lequel il a été recruté. Par conséquent, **l'administration a commis une erreur manifeste d'appréciation** en fixant sa rémunération sur la base de l'IB/IM correspondant à l'échelon 12.

JURISPRUDENCES

CITIS : CONGÉS POUR INVALIDITÉ TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE

➤ **L'absence de formulaire CITIS ne rend pas la demande irrecevable** - [CAA de TOULOUSE, 2ème chambre, 21TL00312, du 24/01/2023](#)

- **L'administration ne peut légalement rejeter la demande** de reconnaissance de l'imputabilité au service de la maladie d'un agent au seul motif que cette dernière ne répond pas aux conditions de forme prévues par [l'article 37-2 du décret n° 87-602](#).

En effet, la **présentation du formulaire prévu par les dispositions de cet article n'est pas prescrite à peine d'irrecevabilité ou de nullité de la demande**, dès lors que la simple lettre par laquelle l'agent a saisi son employeur, contenait tous les éléments nécessaires à l'instruction de sa demande, et que l'administration ne précise pas en quoi cette dernière, du seul fait qu'elle n'était pas présentée sur le formulaire prévu, aurait été incomplète.

➤ **La charge financière liée à la rechute d'un accident de service incombe à la collectivité dans laquelle se trouvait l'agent lors de l'accident** - [CAA Toulouse, 21TL21973, du 9/11/2023](#)

- La collectivité au service de laquelle se trouvait l'agent lors de l'accident de service doit supporter les conséquences financières de la rechute consécutive à cet accident, alors même que cette rechute est survenue alors qu'il était au service d'une nouvelle collectivité.
- *"Si la collectivité qui l'emploie est tenue de verser à son agent les traitements qui lui sont dus, elle est cependant fondée à demander à la collectivité qui l'employait à la date de l'accident, par une action récursoire, le remboursement de ceux de ces traitements qui sont liés à la rechute ainsi que des éventuels honoraires médicaux et frais qu'elle aurait pris en charge du fait de cette rechute."*

JURISPRUDENCES

LE CHANGEMENT D'AFFECTATION

- **Changement d'affectation d'un agent titulaire, hors champ disciplinaire, constitue mesure d'ordre intérieur insusceptible de recours - [CAA Nantes, n°22NT00537, du 31/10/2023](#)**
 - Le changement d'affectation est une mesure d'ordre intérieur, insusceptible de recours, dès lors qu'il ne porte pas atteinte aux droits et prérogatives que l'agent tient de son statut ou ne traduit pas une sanction déguisée, ou une discrimination.
 - **(Considérant 2) :** *"Les mesures prises à l'égard d'agents publics qui, compte tenu de leurs effets, ne peuvent être regardées comme leur faisant grief constituant de simples mesures d'ordre intérieur insusceptibles de recours. Il en va ainsi des mesures qui, tout en modifiant leur affectation ou les tâches qu'ils ont à accomplir, ne portent pas atteinte aux droits et prérogatives qu'ils tiennent de leur statut ou de leur contrat ou à l'exercice de leurs droits et libertés fondamentaux, ni n'emportent de perte de responsabilités ou de rémunération. Le recours contre de telles mesures, à moins qu'elles ne traduisent une discrimination ou une sanction, est irrecevable. »*

JURISPRUDENCES

LES CONSEQUENCES DU REFUS DE CHANGEMENT D'AFFECTATION D'UN AGENT CONTRACTUEL

- **L'agent contractuel qui refuse un nouveau contrat modifiant son affectation et qui ne la rejoint pas n'est pas en situation d'abandon de poste – [Conseil d'Etat, 03/11/2023, 461537](#)**
- Si un agent titulaire, qui n'a pas de contrat mais est soumis à un statut, peut être muté d'office dans l'intérêt du service et être radié pour abandon de poste s'il ne se soumet pas à la décision de mutation, il en va ainsi différemment pour un agent contractuel, soumis aux clauses de son contrat
 - En effet l'administration peut procéder au licenciement d'un agent contractuel qui a refusé de signer un nouvel engagement prévoyant une autre affectation, ou qui a refusé d'accepter un changement en ce sens de son contrat en cours, et qui n'a pas rejoint cette nouvelle affectation, mais elle ne peut, en revanche, le radier des effectifs pour abandon de poste.
 - **(Considérant 2)** : *"lorsqu'un agent contractuel, dont la situation est régie par les stipulations de son contrat, d'une part, refuse, avant l'expiration de ce contrat, de signer un nouveau contrat prévoyant une autre affectation ou d'accepter un changement d'affectation s'apparentant à la modification d'un élément substantiel de son contrat en cours, et, d'autre part, ne rejoint pas cette nouvelle affectation, une telle circonstance autorisant le cas échéant l'engagement à son encontre d'une procédure de licenciement, [...] mais non l'engagement d'une procédure de radiation des effectifs pour abandon de poste ».*

Intérêt de la distinction : *l'abandon de poste est considéré comme une rupture volontaire du lien de travail. Dès lors l'agent ne peut se prévaloir de l'indemnité de licenciement et de l'ARE.*

JURISPRUDENCES

LES CONSÉQUENCES DU REFUS DE POSTE À L'ISSUE D'UN DÉTACHEMENT

- **Un agent qui refuse des postes proposés à l'issue d'un détachement n'est pas involontairement privé d'emploi et ne peut par conséquent prétendre à l'ARE – [Conseil d'État, 29/11/2023, 470421](#)**
- Par un arrêt en date du 29 novembre 2023, le Conseil d'Etat indique qu'à l'issue d'une période de détachement ou au cours de la période en surnombre, le fonctionnaire qui **refuse un emploi correspondant à son grade** relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine, **est placé en position de disponibilité d'office**.
- **Il ne peut alors prétendre au bénéfice de l'ARE** dès lors qu'il **ne peut être regardé** comme **ayant été involontairement privé d'emploi**, à moins qu'il ne justifie son refus par un motif légitime.
- Le Conseil d'Etat précise, en l'espèce, que « *la proposition faite, à un agent d'un CCAS, [...], d'un emploi correspondant à son grade relevant de la commune doit être regardée comme permettant d'assurer à l'intéressé le respect de son droit à se voir proposer un emploi correspondant à son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine.* »

JURISPRUDENCES

L'ÉTENDUE DE L'OBLIGATION RELATIVE AUX ENTRETIENS ANNUELS D'ÉVALUATION

- **Obligation de l'entretien professionnel en cas de refus de l'agent - [CAA Paris, 21PA02972, du 25/10/2023](#).**
 - La circonstance qu'un agent ait refusé de se présenter aux entretiens professionnels annuels, n'est pas de nature à exonérer l'administration de cette obligation et ne fait pas obstacle à ce que son supérieur hiérarchique évalue sa manière de servir.

- **Le défaut d'entretien professionnel constitue une faute de nature à engager la responsabilité de la Collectivité - [CAA Marseille, 22MA02429, du 07/11/2023](#)**
 - La circonstance qu'aucun agent d'une commune n'a bénéficié d'un entretien professionnel durant 5 ans révèle des manquements dans la gestion des carrières des agents constitutifs d'une faute de nature à engager la responsabilité de la commune, mais n'en constitue pas pour autant, par elle-même, un agissement de harcèlement moral.

JURISPRUDENCES

L'ÉTENDUE DU RESPECT DE LA DURÉE MAXIMALE DE TRAVAIL

- Le dépassement de la durée maximale de travail engage la responsabilité communale - [CAA de LYON, 3ème chambre, 21LY01861, du 27/09/2023](#).
 - « *Le dépassement de la durée maximale de travail prévue tant par le droit de l'Union européenne que par le droit national est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des travailleurs intéressés en ce qu'il les prive du repos auquel ils ont droit et peut leur causer, de ce seul fait, un préjudice indépendamment de leurs conditions de rémunération ou d'hébergement* ».
 - L'agent indique que la surcharge de travail à laquelle il a été soumis par la commune pendant plusieurs années est à l'origine de la dégradation de son état de santé (placement en CMO puis CLD).
 - La Cour considère que **le fonctionnaire a subi un préjudice devant être réparé** au regard des **troubles dans les conditions d'existence** subis par ce dernier, sans ordonner d'expertise complémentaire

JURISPRUDENCES

DISCIPLINAIRES

- **De l'indépendance des procédures pénales et disciplinaires - [CAA Douai, 21DA02767, du 07/11/2023](#)**
 - Si les faits constatés par le juge pénal s'imposent à l'administration comme au juge administratif, la même autorité ne saurait s'attacher aux motifs d'une décision du procureur de la République prononçant un classement sans suite, tirée de ce que les faits reprochés ne sont pas établis ou de ce qu'un doute subsiste sur leur réalité.
 - Ainsi, un agent n'est pas fondé à se prévaloir de la décision par laquelle le procureur de la République a procédé au classement sans suite de la plainte déposée par l'autorité administrative - au motif que l'infraction reprochée était insuffisamment caractérisée - pour contester la révocation dont il a fait l'objet, dès lors que les faits ayant fondé cette sanction sont matériellement établis par l'administration.



MERCI POUR VOTRE ATTENTION !

Pour aller plus loin cliquez sur les images

CNFPT catalogue 2024 à consulter !

Retrouvez toutes les dates sur le [catalogue en ligne](#).



Le centre ressource des collectivités territoriales

WIKITERRITORIAL

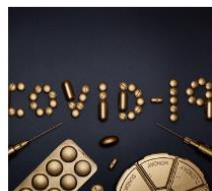
LE CENTRE DE RESSOURCES DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Rechercher... 

À LA UNE



Découvrez les MOOC du CNFPT



Le 2ème confinement g
instauré par le décret d
octobre 2020

Covid-19



Les webinaires des
e-communautés



Covid-19 : Les principales
questions liées à la gestion des
personnels dans les collectivités
territoriales

Covid-19
Micro-learning
Affaires juridiques > Modes de
gestion et commande publique
Gestion des ressources humaines >
Statut, rémunération et masse
salariale



La déclaration sociale
nominative

Gestion des ressources humaines >
Statut, rémunération et masse
salariale
Micro-learning



Mandat 2020-2026

<https://www.wikiterritorial.cnfpt.fr/>