

Actualité des ressources humaines

—
26 mars 2024

Le programme

1 Recrutement

2 Rémunération

3 Carrière

**4 Temps de travail
et congés**

**5 Droits, obligations
et déontologie**

6 Santé / Sécurité

7 Mobilité

**8 Départ
et fin de fonctions**

9 Contractuels

Bilan de la loi de transformation de la FP

- Mise en oeuvre « défailante » pour la cour des comptes
- Seuil des **1607H**
 - Nombre élevé de régimes dérogatoires maintenus, obligations détournées par des délibérations de façade
 - Journée de solidarité
 - Forfaitisation des jours de fractionnement
 - ASA pour réduire la durée du temps de travail
- Les **lignes directrices de gestion**, qui devaient transformer la gestion des RH des agents, sont « peu opérantes » car elles se bornent en général à des rappels statutaires
- La **rupture conventionnelle** a fait l'objet d'une « appropriation rapide » par les agents publics, au risque d'une dérive budgétaire



Recrutement



EMPLOI PUBLIC : PLUS D'OFFRES QUE DE DEMANDES



Utilisez ce lien hypertexte:

<https://qruiz.net/Q/?pHebWD>



Ou utilisez ce QR code:



Ou utilisez ce code: **jyDS63oE** à recopier dans les onglets 'Répondre'

entre en vigueur le 17 février 2023

Recrutement dans la filière police municipale

[Décret n° 2023-95 du 15 février 2023 portant diverses dispositions statutaires relatives aux conditions de recrutement dans la fonction publique territoriale](#)

[Décret n° 2023-96 du 15 février 2023 portant diverses dispositions relatives aux conditions de recrutement dans les cadres d'emplois de la police municipale et des agents sociaux territoriaux](#)

- Modifie les statuts particuliers des **trois cadres d'emplois de la police municipale** (directeurs, chefs de service et agents) afin de prévoir :
 - l'impossibilité d'être recruté sans avoir la nationalité française ;
 - une dispense totale de la formation initiale d'application pour les fonctionnaires de la police municipale de Paris nommés par détachement ou intégration directe ;
 - pour les chefs de service de police municipale, suppression du test psychologique lors de l'admission à concourir ;
 - pour les directeurs de police municipale, la prise en compte de l'expérience professionnelle des titulaires d'un doctorat lors du classement à la nomination après admission au concours externe.

Egalité femmes-hommes

[Loi n°2023-623 du 19 juillet 2023
visant à renforcer l'accès des
femmes aux responsabilités
dans la fonction publique](#)

- Nouveau **taux de primo-nominations** : 50% au lieu de 40% à compter du prochain renouvellement des organes délibérants
- **Présence** d'au moins 40 % de chaque sexe dans les emplois fonctionnels obligatoire en + des nominations équilibrées.
 - Délai de 3 ans pour se mettre en conformité. A défaut, pénalité financière, pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale
- Création d'un **index de l'égalité professionnelle** au plus tard au 30 septembre 2024
 - Publication chaque année sur le site internet indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour les supprimer. Ces indicateurs seront présentés chaque année à l'organe délibérant.

Priorité d'emploi des fonctionnaires

CAA Douai
02/02/2023
22DA00761

- Le statut de la fonction publique **réserve l'occupation des emplois permanents aux fonctionnaires** et ne permet le **recrutement d'agents contractuels sur de tels emplois qu'à titre dérogatoire** et subsidiaire. En conséquence, lorsque l'autorité territoriale entend affecter un fonctionnaire sur un emploi permanent, elle peut, pour ce motif, légalement **licencier l'agent contractuel** occupant cet emploi (art. 39-3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).
- Dans le cas d'espèce, les heures de cours qui auraient permis à un AEA titulaire d'enseigner sa discipline aux élèves du conservatoire avaient été confiées à un agent contractuel. La commune s'était crue liée prioritairement par son obligation de respecter les stipulations du CDI conclu avec l'enseignant contractuel.
- En n'ayant pas pris, dans un délai raisonnable, les dispositions propres à permettre à l'AEA titulaire d'assurer les heures d'enseignement que son statut lui donnait vocation à dispenser, la commune a méconnu les règles et principes applicables à la fonction publique. **Cette faute engage la responsabilité de la collectivité.**

Notion de services effectifs

Conseil d'Etat
10/02/2023
453632

- Les techniciens territoriaux peuvent se présenter à l'examen professionnel d'accès au cadre d'emplois des ingénieurs par la voie de la promotion interne s'ils justifient « de 8 ans de **services effectifs dans un cadre d'emplois technique de catégorie B** ».
- Les services effectifs exigés par le statut particulier **ne peuvent être regardés comme incluant ceux qui ont été accomplis en qualité d'agent contractuel.**



En revanche, les services d'agents contractuels peuvent être retenus pour l'accès à certains cadres d'emplois par la voie de la promotion interne lorsque les statuts particuliers prévoient des formulations plus ouvertes telles que :

- « services publics effectifs, dont x années dans un cadre d'emplois » : rédacteurs (assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques, attachés de conservation du patrimoine, bibliothécaires ;
- « services effectifs accomplis dans un emploi » : directeurs d'établissements d'enseignement.

En bref...

- **Apprentissage**
 - [Circulaire n° 6394/SG du 10 mars 2023, Renforcement du recrutement d'apprentis dans la fonction publique pour les années 2023-2026](#)
- **Gardes champêtres**
 - [Arrêté du 22 août 2023 relatif aux caractéristiques des tenues et de la signalisation des véhicules des gardes champêtres](#)

2

Rémunération



LE GEL DE
VOTRE SALAIRE ?...

|

... DANS CE CONTEXTE
DE RÉCHAUFFEMENT
CLIMATIQUE, C'EST
PLUTÔT UNE BONNE
NOUVELLE, NON ?



Winez

Utilisez ce lien hypertexte:

<https://quizz.net/Q/?DZNhHx>



Ou utilisez ce QR code:



Ou utilisez ce code: **2gxuUZME** à recopier
dans les onglets 'Répondre'

Indice minimum de traitement

[Décret no 2023-312 du 26 avril 2023 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique](#)
[Arrêté du 26 avril 2023 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance](#)

- Le **minimum de traitement** de la fonction publique est porté à l'**indice majoré 361** (au lieu de l'indice majoré 353 depuis le 1^{er} janvier 2023), soit **1 750,86 € mensuels** (au lieu de 1 712,06 €).

Pour la **catégorie C** :

- les 8 premiers échelons de l'échelle C1 (au lieu des 7 premiers) ;
- les 5 premiers échelons de l'échelle C2 (au lieu des 3 premiers) ;
- le premier échelon de l'échelle C3 (non concerné auparavant) ;
- les 4 premiers échelons du grade d'agent de maîtrise (au lieu des 3 premiers) ;
- le premier échelon du grade d'agent de maîtrise principal (non concerné auparavant) ;
- le premier échelon du grade de brigadier-chef principal (non concerné auparavant) ;
- le premier échelon du grade (en voie d'extinction) de chef de police municipale (non concerné auparavant) ;
- les 2 premiers échelons du grade de sergent de sapeurs-pompiers professionnels (au lieu du 1^{er} premier échelon) ;
- le premier échelon du grade d'adjudant de sapeurs-pompiers professionnels (non concerné auparavant).



Pour la **catégorie B** :

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

Enfin, est également désormais concerné le **premier échelon des élèves administrateurs et ingénieurs en chef**.

- Le **SMIC** horaire est fixé à **11,52 €** (au lieu de 11,27 € au 1^{er} janvier 2023), soit **1 747,20 € mensuels** (au lieu de 1 709,28 €).

entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023

Valeur du point et attribution de points d'indice majoré

[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](#)

Au 1^{er} juillet 2023

- **Augmentation de 1,5 % de la valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré** (5 907,34 € au lieu de 5 820,04 € depuis le 1^{er} juillet 2022) et des traitements hors échelle ;
- Modification de la correspondance entre les indices bruts et les indices majorés à partir de **l'indice brut 367 jusqu'à l'indice brut 418**.

Agents de catégorie C classés dans :

- les 9 premiers échelons de l'échelle C1 ;
- les 7 premiers échelons de l'échelle C2 ;
- les 3 premiers échelons de l'échelle C3 ;
- les 6 premiers échelons du grade d'agent de maîtrise ;
- les 2 premiers échelons du grade d'agent de maîtrise principal ;
- les 2 premiers échelons du grade de brigadier-chef principal ;
- les 2 premiers échelons du grade (en voie d'extinction) de chef de police municipale ;
- les 3 premiers échelons du grade de sergent de sapeurs-pompiers professionnels ;
- les 2 premiers échelons du grade d'adjudant de sapeurs-pompiers professionnels.



Agents de catégorie B classés dans :

- les 5 premiers échelons du premier grade du B-type NES (rédacteur, technicien...) ;
- les 2 premiers échelons du deuxième grade du B-type NES (rédacteur principal de 2^{ème} classe...) ;
- les 3 premiers échelons du grade d'auxiliaire de puériculture de classe normale ;
- les 3 premiers échelons du grade d'aide-soignant de classe normale ;
- les 5 premiers échelons du grade de moniteur-éducateur et intervenant familial ;
- les 2 premiers échelons du grade de moniteur-éducateur et intervenant familial principal ;
- le premier échelon du grade d'infirmier de classe normale ; - le premier échelon du grade technicien paramédical de classe normale.

Elèves administrateurs, conservateurs du patrimoine et conservateurs de bibliothèques au 1^{er} échelon et élèves ingénieurs en chef.

entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024

Valeur du point et attribution de points 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](#)

Au 1er janvier 2024

- **5 points d'indice majoré** sont attribués à compter du 1er janvier 2024 à l'ensemble des agents publics.



Il s'agit d'une modification de l'ensemble de la correspondance entre les indices bruts et les indices majorés (et d'une augmentation des traitements hors échelle) qui s'applique automatiquement à l'ensemble des agents publics (soit une augmentation mensuelle brute de près de 25 euros).

Barème des traitements

Indice	Indice majoré	Montant brut mensuel (€)
1	1	100
2	2	110
3	3	120
4	4	130
5	5	140
6	6	150
7	7	160
8	8	170
9	9	180
10	10	190
11	11	200
12	12	210
13	13	220
14	14	230
15	15	240
16	16	250
17	17	260
18	18	270
19	19	280
20	20	290
21	21	300
22	22	310
23	23	320
24	24	330
25	25	340
26	26	350
27	27	360
28	28	370
29	29	380
30	30	390
31	31	400
32	32	410
33	33	420
34	34	430
35	35	440
36	36	450
37	37	460
38	38	470
39	39	480
40	40	490
41	41	500
42	42	510
43	43	520
44	44	530
45	45	540
46	46	550
47	47	560
48	48	570
49	49	580
50	50	590
51	51	600
52	52	610
53	53	620
54	54	630
55	55	640
56	56	650
57	57	660
58	58	670
59	59	680
60	60	690
61	61	700
62	62	710
63	63	720
64	64	730
65	65	740
66	66	750
67	67	760
68	68	770
69	69	780
70	70	790
71	71	800
72	72	810
73	73	820
74	74	830
75	75	840
76	76	850
77	77	860
78	78	870
79	79	880
80	80	890
81	81	900
82	82	910
83	83	920
84	84	930
85	85	940
86	86	950
87	87	960
88	88	970
89	89	980
90	90	990
91	91	1000
92	92	1010
93	93	1020
94	94	1030
95	95	1040
96	96	1050
97	97	1060
98	98	1070
99	99	1080
100	100	1090

Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

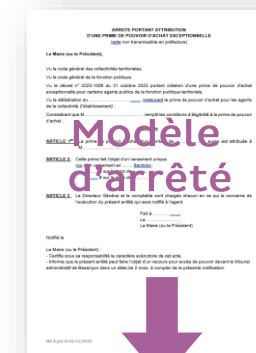
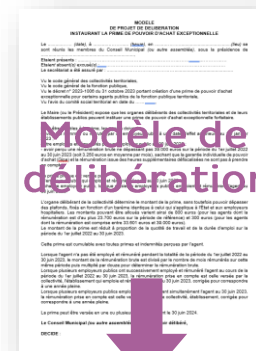
Décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale

Modalités de mise en place

- Consultation préalable du **comité social territorial (CST)** sur le projet de délibération
- Délibération de l'**assemblée délibérante** pour :
 - instituer la prime ;
 - déterminer le montant de la prime.
- Arrêté individuel d'attribution pris par l'**autorité territoriale** notifié à chaque agent éligible et transmis au comptable

Modalités de versement

- Par la **collectivité qui rémunère l'agent au 30 juin 2023**
- En **une ou plusieurs fois**
- **Avant le 30 juin 2024**



Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

[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](#)

Agents éligibles

- **Fonctionnaires** titulaires et stagiaires (y compris les agents détachés de la FPE et FPH)
- **Contractuels de droit public**
- **Assistants maternels et familiaux**

Les 3 conditions cumulatives

- Avoir été **nommé ou recruté** par une collectivité territoriale ou un établissement public territorial **avant le 1er janvier 2023**
- Être **employé et rémunéré** par une collectivité territoriale ou l'un de ses établissements publics **au 30 juin 2023**
- Avoir perçu une **rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 euros** au titre de la période courant **du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023**

Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

[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](#)

Montants plafonds

Le montant de la prime est déterminé par l'organe délibérant **dans la limite de montants maximums** prévus pour chaque niveau de rémunération défini dans le barème suivant :

Rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023	Montant maximum de la prime
≤ à 23 700 €	800 €
> 23 700 € et ≤ 27 300 €	700 €
> 27 300 € et ≤ 29 160 €	600 €
> 29 160 € et ≤ 30 840 €	500 €
> 30 840 € et ≤ 32 280 €	400 €
> 32 280 € et ≤ 33 600 €	350 €
> 33 600 € et ≤ 39 000 €	300 €

entre en vigueur le 14 août 2023

Garantie individuelle du pouvoir d'achat

[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](#)
[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](#)

- Le décret :
 - proroge la garantie individuelle du pouvoir d'achat pour l'année 2023.
 - fixe la période de référence prise en compte pour la mise en œuvre de cette indemnité en 2023 **du 31 décembre 2018 au 31 décembre 2022**.
- L'arrêté fixe le taux de l'inflation ainsi que les valeurs annuelles du point à prendre en compte pour la mise en œuvre de la formule de calcul 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.**



Ce dispositif, mis en place en 2008, permet de maintenir le niveau de rémunération des agents publics, fonctionnaires ou contractuels, lorsque leur traitement indiciaire brut a évolué moins vite que l'indice des prix à la consommation sur une période de référence de quatre ans.

> [Simulateur de GIPA 2023](#)

entre en vigueur le 1er septembre 2023

Abonnements de transport domicile-travail

[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](#)

Ce texte **augmente de 50% à 75%** la prise en charge par les employeurs publics du prix des abonnements à un moyen de transport public ou à un service public de location de vélos souscrits par leurs agents publics pour leurs déplacement entre la résidence habituelle et le lieu de travail.



L'application du nouveau taux dans les collectivités territoriales n'est pas subordonnée à l'adoption d'une délibération.
Le plafond mensuel de prise en charge obligatoire reste identique (99€ depuis le 1er janvier 2024)

Montant net social

[Arrêté du 31 janvier 2023 modifiant l'arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R. 3243-2 du code du travail](#)
[FAQ](#)

- Ce texte prévoit diverses évolutions concernant la présentation sur le bulletin de paie des salariés des informations mentionnées à l'article R. 3243-1 du code du travail, notamment la **création d'une nouvelle rubrique intitulée « montant net social »**.
- Il s'agit de l'ensemble des sommes brutes correspondant aux rémunérations et revenus de remplacement versés par les employeurs à leurs salariés diminuées des cotisations et contributions sociales obligatoires.
- Le montant « net social » qui correspond au montant des ressources à déclarer pour avoir accès au RSA et à la prime d'activité et qui doit figurer sur les bulletins de salaire depuis le 1er juillet 2023 doit être **déclaré aux organismes sociaux via la déclaration sociale nominative** à compter de 2024.



L'affichage de la nouvelle rubrique dans le bulletin de paie simplifiera les démarches des salariés pour la demande de la prime d'activité ou de revenus de substitution comme le RSA.

Déplacements professionnels

- **Revalorise les montants plafonds de remboursement** des frais supplémentaires de repas et des frais d'hébergement

	France métropolitaine			Outre-mer	
	Taux de base	Grandes villes et communes de la métropole du Grand Paris	Commune de Paris	Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion, Mayotte, Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy, Saint-Martin	Nouvelle-Calédonie, Wallis et Futuna, Polynésie française
Hébergement	90 € <i>(contre 70 € jusqu'à présent)</i>	120 € <i>(contre 90 € jusqu'à présent)</i>	140 € <i>(contre 110 € jusqu'à présent)</i>	120 € <i>(contre 70 € jusqu'à présent)</i>	120 € ou 14 320 F.CFP <i>(contre 90 € ou 10 740 F CFP jusqu'à présent)</i>
Repas	20 € <i>(contre 17,50 € jusqu'à présent)</i>	20 € <i>(contre 17,50 € jusqu'à présent)</i>	20 € <i>(contre 17,50 € jusqu'à présent)</i>	20 € <i>(contre 17,50 € jusqu'à présent)</i>	24 € ou 2 864 F.CFP <i>(contre 21 € ou 2 506 F CFP jusqu'à présent)</i>

Modele de deliberation

Modele de délibération

[illegible]

- Pour les agents ayant la qualité de **travailleurs handicapés** et en situation de mobilité réduite, le taux d'hébergement est fixé à **150€**.

entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024

[Décret n° 2023-1216 du 20 décembre 2023 portant relèvement du salaire minimum de croissance](#)

Revalorisation du SMIC

- Le montant du Smic brut horaire passe à **11,65 €**, soit 1 766,92 € mensuels pour un temps plein (augmentation de 1,13 %).
- Le montant du minimum garanti s'établit à 4,15 euros.

entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024

Revalorisation plafond de la Sécurité Sociale

[Arrêté du 19 décembre 2023 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2024](#)

- Le plafond annuel de la Sécurité sociale passe à 46 368 € (contre 43 992 € en 2023) et le plafond mensuel à **3 864 €** (contre 3 666 € en 2023), soit une hausse de 5,4 %.



Au 1^{er} janvier 2024, le montant minimum de la gratification pour un stage passe de 4,05 € à 4,35 € par heure de présence active.

Pas de NBI mais d'autres possibilités

- Les fonctionnaires bénéficient de la NBI à raison de la **responsabilité ou de la technicité particulières des fonctions** qu'ils exercent. Si **les contractuels ne peuvent en bénéficier**, leur responsabilité ou la technicité particulières des fonctions qu'ils exercent ont vocation à être prises en compte pour la fixation de leur rémunération.
- 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, de la responsabilité ou de la technicité particulières des fonctions exercées, selon des modalités propres.

Encadrement de proximité d'une équipe à vocation technique d'au moins 5 agents

- Un agent assure l'encadrement direct de 5 techniciens.
- 4 de ces techniciens, selon l'organigramme, sont eux-mêmes chargés d'encadrer une équipe composée de plusieurs agents techniques.
- Ces 5 techniciens, qui occupent des postes de chefs d'équipe ne peuvent dès lors être regardés comme constituant une équipe à vocation technique.

Les groupes de fonctions doivent faire référence aux cadres d'emplois

- Pour définir les plafonds de chacune des parts, les collectivités doivent nécessairement **faire usage des mêmes termes que ceux employés pour les agents de l'Etat** soit dans le cas du RIFSEEP, de la **référence aux groupes de fonctions** au sens de l'article 2 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.
- Cette référence s'oppose à ce qu'une collectivité détermine les groupes de fonctions **selon le niveau hiérarchique des fonctions occupées indépendamment du cadre d'emplois** dont ces fonctions relèvent.

Pas de taux moyen dans la délibération

- Un syndicat ne peut utilement soutenir qu'une délibération instaurant le RIFSEEP méconnaît les dispositions de l'article 2 du décret du 6 septembre 1991, qui précise que l'assemblée délibérante de la collectivité fixe, notamment, le **taux moyen des indemnités applicables aux fonctionnaires**, dès lors que le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 instituant la mise en place de ce régime indemnitaire, seul applicable sur ce point, **ne prévoit pas cette obligation**.

Régime indemnitaire et temps partiel thérapeutique

CAA de BORDEAUX
16/11/2023
21BX01001

Fallait pas être malade !

- Si un fonctionnaire territorial autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique peut prétendre au maintien de son traitement à taux plein, **aucune disposition législative ou réglementaire ne lui permet de prétendre au maintien de son régime indemnitaire à taux plein** si celui-ci est lié à l'exercice effectif des fonctions.
- Ainsi, une collectivité a pu légalement estimer que l'IFSE était liée à l'exercice effectif des fonctions, et décider qu'elle serait calculée au prorata de la durée effective du service, soit à 50 %, pendant la durée du mi-temps thérapeutique de l'agent, sans qu'y fasse obstacle la circonstance que le temps partiel thérapeutique était consécutif à un accident reconnu imputable au service.



Le maintien ou non de l'IFSE en cas de TPT doit être prévu dans la délibération relative au RIFSEEP, à défaut de précision → PAS de MAINTIEN

Pas de droit au maintien en cas de changement d'affectation mais...

- L'agent n'a **aucun droit au maintien du montant de l'indemnité** qu'il percevait dans le cadre de sa précédente affectation
- Il peut être prévu un **maintien de l'IFSE pour tout agent changeant de groupe de fonctions** si l'indemnité afférente à son ancien groupe de fonctions est plus favorable.
- La collectivité peut envisager une **revalorisation de l'IFSE pour un agent changeant de grade**, sans porter atteinte au principe d'égalité entre agents exerçant les mêmes fonctions dès lors que cette revalorisation répond à la finalité de l'indemnité en cause qui est de valoriser l'expérience professionnelle acquise au cours d'une carrière, laquelle n'est pas identique d'un agent à l'autre.

- Le CIA 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**

RIFSEEP : modulation (CIA)

- Le CIA est un **élément de rémunération variable et personnel, modulé en fonction de la manière de servir** de chaque agent.
- En attribuant à un agent le même montant de CIA que celui accordé à ses collègues dont l'évaluation était comparable à la sienne, alors que et que **l'agent est allé au-delà de l'objectif assigné et que sa manière de servir est appréciée comme d'un niveau excellent au niveau technique et très bon en termes d'adaptabilité**, l'administration a entaché sa décision d'une erreur manifeste d'appréciation.

Contrôle par le juge de la cohérence entre montant de CIA et contenu de l'entretien professionnel

- Une attachée principale s'est vue attribuer un montant de CIA à 1 205,44 euros au titre de l'année 2020.
- Le TA a considéré que le **compte rendu de l'entretien professionnel** mentionnait que l'intéressée avait atteint l'un des trois objectifs qui lui avaient été assignés au titre de l'année de référence, les deux autres étant " devenus sans objet ", que toutes ses **compétences professionnelles** étaient évaluées aux niveaux " excellent " ou " très bon ", que l'appréciation littérale indiquait qu'elle " est une collaboratrice de qualité dont les missions actuelles ne permettent pas d'exploiter toutes les qualités professionnelles ". En outre, son **niveau d'appréciation général** est " excellent ".
- Dans ces circonstances, l'agent est fondé à soutenir que l'administration a commis une **erreur manifeste d'appréciation** en fixant son CIA

RIFSEEP : modulation (CIA)

- Montant de CIA en 2020 identique à 2019
- Or, l'agent demandait la réévaluation de son CIA en raison de circonstances “perturbantes”, comme la crise du Covid-19, la restructuration de son service ou le suicide d'un de ses collègues
- Un moyen rejeté par les juges : « ces circonstances, pour perturbantes qu'elles puissent être pour les agents d'un service, ne sont en l'état pas de nature à établir que l'administration aurait commis une erreur manifeste d'appréciation en ne considérant pas que l'intéressée n'avait pas eu un engagement supérieur à celui de 2019 pour lui attribuer le même montant de CIA au titre de l'année 2020 »

RIFSEEP : refus (CIA)

[CAA Paris,](#)
[12/01/2024](#)
[22PA04064](#)

- Le refus d'attribuer un CIA ne refuse aucun avantage dont l'attribution constituerait un droit.
- Cette décision n'est donc pas au nombre des décisions devant être motivées (Art. L.211-1 CRPA)

RIFSEEP : maintien (IFSE)

- L'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 garantit à l'agent concerné par la mise en place du RIFSEEP, jusqu'à son prochain changement de fonctions, un **montant d'IFSE au moins égal au montant des primes et indemnités qu'il percevait antérieurement** à la mise en place de cette nouvelle indemnité, à l'exception des versements à caractère exceptionnel.
- La circonstance qu'une part du régime indemnitaire antérieurement servi était liée à l'appréciation des résultats et de la manière de servir n'a pas pour effet d'exclure cette part variable du calcul du montant minimal garanti de l'IFSE
- Sont en revanche exclus de ce calcul les versements qui, par leur nature ou par leur montant au regard de la moyenne des versements antérieurs, présentent un **caractère exceptionnel**.

Répétition des frais de déplacements temporaires indus

Conseil d'État
09/11/2023
469144

Des sousous dans la popoche !

- Une **somme indûment versée** par une personne publique à l'un de ses agents au titre de sa rémunération peut, en principe, être **répétée dans un délai de deux ans** à compter du premier jour du mois suivant celui de sa date de mise en paiement sans que puisse y faire obstacle la circonstance que la décision créatrice de droits qui en constitue le fondement ne peut plus être retirée (1er alinéa de l'article 37-1 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000)
- En revanche, elles ne sont **pas applicables aux avances et versements indus portant sur des frais occasionnés par les déplacements temporaires** des agents, qui ne constituent pas un élément de leur rémunération.



Le délai de répétition est donc celui de droit commun, soit 5 ANS

Discrimination salariale

Optimisation salariale!

- Un agent **ne peut se prévaloir d'une discrimination salariale** du fait qu'il a été rémunéré comme un adjoint administratif, cadre d'emplois de catégorie C auquel il appartenait effectivement, alors même qu'il a pu exercer des **fonctions de niveau supérieur**, cette circonstance ne lui ouvrant, par ailleurs, **aucun droit à être promu**.

Discrimination salariale

Une salariée peut obtenir la communication des bulletins de salaires de ses collègues masculins

- Une salariée peut obtenir de l'employeur la communication de bulletins de paie de collègues masculins occupant des postes de niveau comparable au sien
 - « Avec occultation des données personnelles à l'exception des noms et prénoms, de la classification conventionnelle et de la rémunération »
 - « Cette communication d'éléments portant atteinte à la vie personnelle d'autres salariés, est indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi, soit la défense de l'intérêt légitime de la salariée à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail ».

En bref...

- **RIFSEEP des conseillers des APS**
 - [Arrêté du 5 octobre 2023 pris pour l'application au corps des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat](#)
- **Indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés**
 - [Arrêté du 22 décembre 2023 modifiant l'arrêté du 16 novembre 2004 fixant le montant de l'indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés](#)
- **Saisie et cession des rémunération**
 - [Décret n° 2023-1228 du 20 décembre 2023 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations](#)



Carrière



FAVORISER LA PROMOTION INTERNE



Utilisez ce lien hypertexte:

<https://quiz.net/Q/?T5tdnW>



Ou utilisez ce QR code:



Ou utilisez ce code: **KnLPrid8** à recopier dans les onglets 'Répondre'

Assouplissement de la promotion interne

[Décret n°2023-1272 du 26 décembre 2023 modifiant les dispositions statutaires relatives à la promotion interne dans la fonction publique territoriale](#)

- Assouplit le mécanisme de contingentement de la promotion interne, en vue de **faciliter la promotion des agents** et de simplifier la gestion des ressources humaines par les employeurs territoriaux :
 - le **nombre de recrutements externes** de fonctionnaires nécessaire pour permettre une promotion interne passe de 3 à **2**
 - la durée pour appliquer les **clauses de sauvegarde** en cas de recrutement de fonctionnaires en trop faible quantité passe de **4 ans** à 2 ans
 - l'**effectif** à prendre en considération augmente, passant de 5% à **8%**, en prenant désormais aussi en compte les agents en **contrat à durée indéterminée**.

Revalorisation des Secrétaires de mairie

[LOI n° 2023-1380 du 30 décembre 2023
visant à revaloriser le métier de
secrétaire de mairie](#)

A partir du 1^{er} janvier 2028

- Le maire doit nommer en tant que secrétaire général de mairie :
 - Dans les **communes < 2 000 habitants** : un agent de **catégorie B**.
 - Dans les **communes ≥ 2 000 habitants** : un agent de **catégorie A** (sauf s'il nomme un agent pour occuper les fonctions de DGS)
- Les **fonctionnaires de catégorie C relevant des grades d'avancement** (adjoints administratifs principaux) seront éligibles à un dispositif de **promotion dérogatoire**, sans limite du nombre de postes ouverts à la promotion, après **examen professionnel sanctionnant une formation qualifiante**. Les agents promus par ce biais ne pourront être nommés que pour exercer des fonctions de secrétaire général de mairie, pour **une durée minimale** (décret d'application en attente).

Dispositions transitoires, jusqu'au 31 décembre 2027

- À partir de mai 2024, les secrétaires de mairie de catégorie C relevant des grades d'avancement (adjoints administratifs principaux) pourront bénéficier d'une **promotion interne** en catégorie B, sans limite du nombre de postes ouverts à la promotion (décret d'application en attente).

Revalorisation des Secrétaires de mairie

[LOI n° 2023-1380 du 30 décembre 2023
visant à revaloriser le métier de
secrétaire de mairie](#)

Formations

- Les agents qui occupent un emploi de secrétaire général de mairie recevront, dans l'année suivant leur prise de poste, **une formation adaptée aux besoins de la collectivité concernée**.
- Un rapport évaluant les formations supérieures préparant au métier de secrétaire de mairie présenté par le parlement au gouvernement examinera également la pertinence de la création, au niveau national, d'une **filière diplômante préparant au métier de secrétaire général de mairie**.

Avantage spécifique d'ancienneté pour l'avancement d'échelon

- Les agents exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie bénéficient d'un **avantage spécifique d'ancienneté pour le calcul de l'ancienneté requise au titre de l'avancement d'échelon**.

Rôle des centres de gestion

- Une **mission d'animation du réseau des secrétaires généraux de mairie** est confiée aux centres de gestion dans leur ressort territorial

Les fonctionnaires peuvent être indemnisés pour défaut d'entretien professionnel

- En l'espèce, le fonctionnaire requérant n'a eu aucun entretien professionnel avec son supérieur hiérarchique entre les années 2014 et 2019
- Condamnation de l'administration à verser à l'agent 3000 € de dommages intérêts pour **préjudice moral**

Entretien professionnel

Pas d'appréciation erronée

- Dans le cadre d'une demande de révision d'un CREP, lorsque l'autorité territoriale prend une décision contraire à l'avis ou à la proposition émis par la CAP, **aucune disposition n'impose que l'information de cette dernière, puis celle du fonctionnaire évalué, soient faites dans un délai** sous peine d'illégalité du compte-rendu d'entretien professionnel.
- Par ailleurs, dès lors que l'autorité territoriale souhaite changer les pratiques relatives à l'entretien professionnel au sein de la collectivité, en mettant l'accent sur la sincérité des évaluations, **la seule circonstance que plusieurs items aient fait l'objet simultanément d'une évaluation en recul, ne démontre pas que l'appréciation de l'agent serait erronée**, en l'absence d'un droit au maintien du niveau des appréciations précédentes.
- Enfin, si les métiers de la **catégorie hiérarchique C** de la fonction publique correspondent à des fonctions d'exécution, cette circonstance n'est **pas incompatible avec la possibilité pour ces agents de devenir force de proposition et d'initiatives** au sein du service. Ainsi, un adjoint administratif principal de deuxième classe n'est pas fondé à soutenir qu'il ne pouvait être soumis à un tel objectif.

Tableau d'avancement

Pas d'avancement alphabétique!

- Un agent est fondé à demander l'annulation des décisions portant nomination prise sur la base d'un tableau d'avancement présentant la liste des candidats par ordre alphabétique qui méconnaît les dispositions légales qui subordonnent la promotion des agents au **seul critère du mérite et de la valeur professionnelle**.

Lignes directrices de gestion : non respect par le maire

TA de Strasbourg
26/09/2023
2107832

C'est moi que j'décide !

- Le maire a méconnu les lignes directrices de gestion arrêtées par la commune et a ainsi commis une **erreur de droit en ne respectant pas la date de nomination précisée dans ces lignes directrices de gestion** (« nominations des agents au 1er juillet chaque année »)

Zoom : le droit souple au crible du juge administratif

Conseil d'Etat
12/06/2020
418142
« GISTI »

- Les **documents de portée générale** émanant d'**autorités publiques, matérialisés ou non**, tels que les circulaires, instructions, recommandations, notes, présentations ou interprétations du droit positif peuvent être déférés au juge de l'excès de pouvoir lorsqu'ils sont susceptibles d'avoir des **effets notables sur les droits ou la situation d'autres personnes** que les agents chargés, le cas échéant, de les mettre en œuvre. Ont notamment de tels effets ceux de ces documents qui ont un caractère impératif ou présentent le caractère de lignes directrices.
- Il appartient au juge d'examiner les vices susceptibles d'affecter la légalité du document en tenant compte :
 - de la **nature** et des **caractéristiques** de celui-ci
 - du **pouvoir d'appréciation** dont dispose l'autorité dont il émane.
- Le recours formé à son encontre doit être accueilli notamment :
 - s'il fixe une règle nouvelle entachée d'**incompétence**,
 - si l'interprétation du droit positif qu'il comporte en **méconnaît le sens et la portée**,
 - s'il est pris en vue de la mise en œuvre d'une règle **contraire à une norme juridique supérieure**."

En bref...

- **Filière police**

- [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 le corps des chefs de service de police municipale de Paris et aux règles de classement de certains fonctionnaires de la catégorie C de la fonction publique territoriale](#)

A large, light gray circle with a white center, containing the number 4.

4

Temps de travail et congés





Utilisez ce lien hypertexte:

<https://quizz.net/Q/?utmUj>



Ou utilisez ce QR code:



Ou utilisez ce code: **jFdZW3Uu** à recopier dans les onglets 'Répondre'

Congé de présence parentale et autorisations spéciales d'absence

[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](#)

Congé de présence parentale

- **Interdiction à tout employeur de rompre un contrat de travail** d'un agent public pendant un congé de présence parentale sauf faute grave ou impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'état de santé de l'enfant de l'intéressé.
- L'allocation journalière de présence parentale peut faire l'objet d'une **avance**.

ASA pour événements familiaux

- Les agents publics bénéficient d'une ASA pour le décès :
 - d'un **enfant âgé de moins de 25 ans** ;
 - d'une **personne âgée de moins de 25 ans dont l'agent public a la charge effective et permanente** ou ;
 - d'un **enfant quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent**.
- L'ASA est de :
 - **12 jours ouvrables** (contre 5 auparavant)
 - **14 jours ouvrés** (contre 7 auparavant).

Congés de présence parentale et 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](#)

- précise les conditions de **renouvellement à titre exceptionnel de la période de 310 jours ouvrés du congé de présence parentale** avant le terme de celle-ci.
- 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.
- prévoit que le congé de présence parentale et le congé de proche aidant peuvent être pris **de manière fractionnée par demi-journée**.

Don de jours de repos

[Décret n° 2023-774 du 11 août 2023 élargissant au bénéfice des agents civils engagés en tant que sapeurs-pompiers volontaires le dispositif de don de jours de repos](#)

- créé un nouveau motif de don de jour pour les agents ayant un engagement au titre de sapeur-pompier volontaire :
 - L'agent civil qui souhaite bénéficier à ce titre formule sa **demande** par écrit en joignant une **attestation du service d'incendie et de secours** auquel il est rattaché en qualité de sapeur-pompier volontaire, précisant la mission ou l'activité concernée et le nombre de jours sollicités.
 - La durée du congé dont l'agent peut bénéficier à ce titre est **plafonnée à 10 jours** jusqu'au terme de l'année civile.
 - Le congé pris au titre des jours donnés peut intervenir pendant un **an à compter de la réception du don**. Il peut être **fractionné** à la demande de l'agent.
 - Le don est fait sous forme de **jours entiers** quelle que soit la quotité de travail de l'agent qui en bénéficie.
 - L'autorité dispose de quinze jours ouvrables pour informer l'agent bénéficiaire du don de jours de repos.

entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024

Compte épargne temps : revalorisation

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

- Revalorise les montants forfaitaires d'indemnisation des jours épargnés sur le CET :
 - **catégorie C : 83 €** bruts pour un jour (au lieu de 75)
 - **catégorie B : 100 €** bruts pour un jour (au lieu de 90)
 - **catégorie A : 150 €** bruts pour un jour (au lieu de 135)



La monétisation des jours inscrits sur le CET n'est possible que lorsque la collectivité a pris une délibération autorisant l'indemnisation. Ces montants s'appliquent pour les jours indemnisés à compter du 1^{er} janvier 2024 sans que les collectivités aient à délibérer.

entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024

Compte épargne temps : déplafonnement

[Décret n° 2024-15 du 9 janvier 2024 portant modification du compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale](#)
[Arrêté du 9 janvier 2024 pris pour l'application de l'article 7-1 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale](#)

- Le plafond global de jours pouvant être maintenus sur un CET au terme de l'année 2024 est fixé à :
 - **70 jours**
 - et pour l'agent dont le nombre de jours épargnés au terme de l'année 2023 excède soixante jours, au nombre de jours épargnés augmenté de dix jours.
- Les années suivantes, les jours ainsi épargnés excédant le plafond de 60 jours peuvent être maintenus sur le CET ou être consommés selon les modalités traditionnelles



Ce déplafonnement est lié au surcroît d'activité estivale attendu en France avec l'accueil des JO.

Un déplafonnement du CET avait déjà eu lieu lors du COVID.

Jour de carence

[Loi n°2023-1250 de financement de la sécurité sociale pour 2024 \(article 64\)](#)

- Supprime le délai de carence pour les femmes ayant subi une **interruption médicale de grossesse**.
- Cette disposition est applicable aux arrêts de travail prescrits à compter d'une date prévue par décret en attente de publication, et au plus tard du 1er juillet 2024.

5

Droits, obligations et déontologie





Utilisez ce lien hypertexte:

<https://quizz.net/Q/?LrfZ4P>



Ou utilisez ce **QR code**:



Ou utilisez ce code: **3mDpHEJ8** à recopier dans les onglets 'Répondre'

Formation et accompagnement personnalisé des agents

[Arrêté du 1er août 2023 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics](#)



Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie a été renforcé par un décret du 22 juillet 2022 qui a notamment :

- inséré une définition de l'action de formation professionnelle des agents publics au sein de l'article 1-1 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale.
- instauré l'obligation pour chaque employeur public et chaque centre de gestion d'établir un document formalisant l'offre d'accompagnement personnalisé dont les agents publics peuvent bénéficier au sein duquel on retrouve notamment deux composantes :
 - Le bilan de parcours professionnel qui correspond en une analyse du parcours professionnel et des motivations de l'agent en vue de l'aider à élaborer et à mettre en œuvre son projet professionnel.
 - Le plan individuel de développement des compétences qui consiste en la conception et la mise en œuvre d'un ensemble d'actions concourant à la réussite du projet d'évolution professionnelle de l'agent.

Formation et accompagnement personnalisé des agents

- L'arrêté détaille :
 - les **modalités de réalisation d'une action de formation** (*présentiel, distanciel, en situation de travail*), le **contenu général** (*évaluation préalable comprenant des apports théoriques, des séquences de mise en activité, une évaluation des acquis*) ainsi que la mise en œuvre de l'action de formation selon son mode de réalisation,
 - les modalités de réalisation :
 - du **bilan de parcours professionnel** (*ouvert à tout agent public, possibilité d'accès prioritaires aux agents cités à l'article L.422-3 du Code Général de la Fonction Publique, structuration du bilan en quatre phases, etc.*),
 - du **plan individuel de développement des compétences** (*élaboration conjointe du plan entre l'agent et l'employeur, formalisation du plan par une convention, etc.*).

entre en vigueur le 1^{er} septembre 2023

Droit à l'information des agents publics



Il s'agit de transposer à la fonction publique l'obligation d'information prévue au §1 de l'article 4 de la directive 2019/1152 du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

- La loi insère un nouvel article L. 115-7 dans le CGFP aux termes duquel :
« **l'agent public reçoit de son employeur communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de ses fonctions** ».
- Le décret d'application précise :
 - La **liste des éléments à communiquer** ;
 - Les **modalités de communication** ;
 - Le **droit de recours des agent**.
- L'arrêté définit :
 - Un modèle pour le fonctionnaires
 - Un modèle pour les contractuels

[Loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 publiée au Journal officiel du 10 mars 2023, art. 21](#)

[Décret n° 2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions](#)

[Arrêté du 30 août 2023 fixant les modèles de documents d'information prévus par le décret n° 2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions](#)

Le cumul d'activité peut-il être illimité dans le temps?

- Sous réserve du cas où ils prévoient expressément que les activités sont exercées à titre accessoire pour une durée limitée, le I de l'article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et les articles 1er à 5 et 7 et 8 du décret n° 2007-658 du 2 mai 2007 ne font pas obstacle à ce qu'une **demande d'autorisation de cumul d'activités soit formée sans en préciser le terme.**
- Si **l'autorité appelée à statuer sur une telle demande peut lui fixer un terme**, elle n'y est toutefois pas tenue, sans préjudice de la possibilité qu'elle a de **s'opposer à tout moment, dans l'intérêt du service, à la poursuite de l'activité** dont l'exercice a été autorisé et de l'obligation faite à l'intéressé de solliciter une nouvelle autorisation pour tout changement substantiel intervenant dans les conditions d'exercice ou de rémunération de l'activité qu'il exerce à titre accessoire

Cumul d'activités : correspondant de presse

CAA de LYON
13/10/2023
21LY02110

Le correspondant de presse n'est pas un artiste!

- La mission de collecte et de transmission de l'information exercée par un correspondant local de presse **ne constitue pas une œuvre de l'esprit** s'exerçant librement par l'agent public, en l'absence de toute analyse ou traitement personnels de l'information répondant à la condition d'originalité propre aux œuvres de l'esprit.
- Dès lors, l'agent qui assure cette mission dénuée de toute originalité sans présenter une demande d'autorisation à son employeur exerce une activité prohibée et peut être amené à **reverser les sommes** perçues au titre de cette activité interdite.

Cumul d'activités : gestion de gites

[CAA Douai](#)
[09/03/2023](#)
[n°22DA00487](#)

Simple gestion de patrimoine?

- Gestion de deux gites touristiques
 - Si activité importante et participation très active
 - Pas une simple gestion du patrimoine personnel et familial

Cumul d'activités : absence de déclaration

CAA de TOULOUSE
12/12/2023
21TLO4445

Retraite d'office pour un cumulard!

- L'exercice d'une **activité accessoire qui n'a jamais été déclarée** et pour laquelle l'agent n'a jamais sollicité d'autorisation de cumul, est constitutif d'une faute qui justifie la mise en **retraite d'office** de l'intéressé dès lors que, en dépit des **mises en garde de sa hiérarchie**, l'intéressé s'est abstenu de veiller à **prévenir les situations de conflit d'intérêts** dans lesquelles il pouvait se trouver au regard de cette activité.

Cumul d'activités : congé longue maladie

CAA Douai
09/03/2023
[22DA00487](#)

- Un agent exerçant une activité lucrative alors qu'il est en congé de longue maladie
- Le versement de la rémunération doit être immédiatement arrêté

Cumul 'd'activités : absence d'autorisation

CAA de NANTES
15/12/2023
23NT00589

Arrêt de travail et exercice d'une activité lucrative

- L'exercice d'une **activité lucrative sans autorisation de l'employeur**, et pour partie, **dans le cadre d'arrêts de travail imputables au service**, constitue une faute disciplinaire au regard notamment de l'obligation qui incombe au fonctionnaire d'obtenir une autorisation de l'autorité hiérarchique préalablement à l'exercice d'une activité accessoire.
- En l'espèce, compte tenu de la gravité de la faute commise par un fonctionnaire exerçant ses fonctions à temps partiel (conclusion de 6 CDD avec un EHPAD sur une période de 8 mois, sans autorisation et durant une période de congé pour maladie), qui a été commise un an seulement après des faits pour lesquels une sanction du troisième groupe lui avait été infligée, l'administration a pu prononcer sa **révocation**.

Cumul d'activités : reversement des sommes

TA de MARSEILLES
20/09/2023
2008583

- En l'absence de demande d'autorisation de cumul d'activité transmise à l'employeur, l'agent ne saurait reprocher à son employeur d'avoir commis une faute, de nature à le décharger de l'obligation de **reverser les sommes indûment perçues**, en ne lui demandant pas des informations complémentaires sur ce cumul d'activités.
- Les arguments de l'agent selon lesquels l'activité qu'il a irrégulièrement exercée constituait une activité d'intérêt général auprès d'une personne publique et qu'il n'a commis aucune faute dans l'exercice de cette activité non autorisée ne sont pas de nature à tempérer le montant des sommes à reverser dès lors que le principe du reversement des rémunérations indûment perçues à cette occasion ne constitue pas un régime de responsabilité pour faute.

Cumul d'activités : reversement des sommes

CAA Nancy
30/03/2022
20NC00507

Absence d'application de la prescription biennale

- Les **créances résultant de paiements indus effectués par les personnes publiques en matière de rémunération** de leurs agents peuvent être répétées dans un **délai de deux années** à compter du premier jour du mois suivant celui de la date de mise en paiement du versement erroné, y compris lorsque ces créances ont pour origine une décision créatrice de droits irrégulière devenue définitive.
- Cette prescription biennale ne s'appliquant qu'à la répétition de sommes indûment versées par une personne publique à l'un de ses agents au titre de sa rémunération, **un agent ne peut pas s'en prévaloir pour s'opposer au reversement de sommes perçues au titre d'activités exercées, à titre accessoire ou en cumul avec son activité principale, auprès d'autres employeurs, en violation des dispositions légales.**

Cumul d'activité : reversement des sommes

[CAA Versailles](#)
[12/10/2023](#)
[21VE03405](#)

Aucune déduction des impôts et charges versées

- Reversement de l'intégralité des sommes irrégulièrement perçues, sans déduction :
 - **ni du montant de l'impôt sur le revenu** éventuellement acquitté sur ces rémunérations,
 - **ni des charges** engagées pour les percevoir

Non rétroactivité

- Le fonctionnaire qui fait l'objet d'une mesure de suspension étant maintenu en position d'activité, l'annulation d'une telle mesure ne suppose l'intervention d'aucun acte pour assurer la continuité de la carrière de l'agent ou régulariser sa situation.
- Par suite, si l'administration est en droit, après l'annulation contentieuse d'une première mesure de suspension, d'en prendre une nouvelle, **elle ne peut légalement lui donner un effet rétroactif.**

Actes de violence

- Les actes de violence commis par un agent à l'encontre d'un collègue sur le lieu de travail et pendant les heures de service, constituent une grave méconnaissance de l'**obligation de dignité et de respect** s'imposant à tout agent public, et justifient que l'auteur des coups soit **suspendu** dans l'intérêt du service.
- A cet égard, peu important que l'intéressé ait lui-même déposé une plainte, qu'il ait bénéficié de quatre jours d'incapacité totale de travail, et que son collègue n'ait pas lui-même fait l'objet d'une telle mesure

Valeur des témoignages anonymes

- Une sanction disciplinaire peut être fondée sur des témoignages que l'employeur a préalablement anonymisés à la demande des témoins **dans le cas où la communication de leur identité serait de nature à leur porter préjudice.**
- Toutefois, **si l'agent conteste devant le juge administratif l'authenticité des témoignages ou la véracité de leur contenu**, il appartiendra à l'employeur de produire en réponse, tous éléments de nature :
 - à démontrer que la qualité des témoins correspond à celle qu'il allègue ;
 - à corroborer les faits relatés dans les témoignages.
- Le juge forgera sa conviction **au vu de ces échanges contradictoires**, qu'il pourra compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile.

L'agent doit être mis à même de pouvoir entendre les témoins le jour de la séance

- Aucune disposition ou principe n'imposent à l'administration d'informer le fonctionnaire poursuivi, préalablement à la séance du conseil de discipline, de son intention de faire entendre des témoins ou de l'identité de ceux-ci.
- Il appartient au conseil de discipline de décider s'il y a lieu de procéder à l'audition de témoins. Il ne peut toutefois, sans méconnaître les droits de la défense et le caractère contradictoire de la procédure, **entendre les témoins le jour même de la séance sans avoir mis en mesure le fonctionnaire poursuivi d'assister à leur audition.**
- En l'absence du fonctionnaire, le conseil de discipline ne peut auditionner de témoin que si l'agent a été préalablement avisé de cette audition et a renoncé de lui-même à assister à la séance du conseil de discipline ou n'a justifié d'aucun motif légitime imposant le report de celle-ci.

Alors, je peux ou j'ai pu pas?

- La décision de procéder à une enquête interne est une mesure d'ordre intérieur, non susceptible de recours pour excès de pouvoir

Alors, je peux ou j'ai pu pas?

- Le non respect de la procédure d'une enquête administrative n'entraîne pas l'annulation de la décision de sanction
- Absence de valeur juridique du guide interne
- Or tendance actuelle à rendre les règles internes opposables...

Discipline : faits commis avant le recrutement

CAA de NANTES
19/09/2023
22NT01763

Peines d'emprisonnement multiples avant le recrutement > révocation

- Est proportionnée la sanction de **révocation** prononcée à l'encontre d'un agent public qui a fait l'objet de **nombreuses condamnations** entre 1999 et 2017 donnant lieu à 13 peines d'emprisonnement allant d'un mois à deux ans (vols, vols avec violence, usurpation de plaque d'immatriculation, dégradations d'un bien en réunion, délit de fuite, conduites sous l'emprise d'un état alcoolique dont en récidive, mise en danger d'autrui, circulation d'un véhicule à moteur sans assurance, rébellion, obtention frauduleuse d'un document administratif, conduite d'un véhicule à moteur malgré une annulation judiciaire, et refus d'obtempérer).
- La **gravité**, la **répétition** et le **caractère relativement récent des faits** reprochés sont incompatibles avec les **obligations de dignité et de probité** qui s'imposent à un agent public, alors même que ces faits ont été commis avant que l'intéressé ne soit agent public et qu'il dispose de bons états de services et qu'aucune publicité de nature à porter atteinte à l'image de la collectivité n'aurait été donnée à ces affaires.

Discipline : faits commis avant le recrutement

Conseil d'Etat
03/02/2023
441867

Peines d'emprisonnement multiples avant le recrutement

- Révoquer un agent pour une ancienne condamnation pénale > Non, si les faits pour lesquels l'agent a été condamné ne sont pas incompatibles avec ses fonctions
- **Pas d'obligation d'informer l'administration de ses condamnations pénales**
- En l'espèce, 4 ans avant son recrutement, condamné à 2 ans de prison dont 1 an avec sursis, pour un vol avec violence commis dans un magasin + avait pénétré sans autorisation dans un établissement pénitentiaire en s'y présentant avec une pièce d'identité qui n'était pas la sienne
- Compte tenu de l'**ancienneté des faits** ayant justifié la 1ère condamnation de l'agent et de leur **faible gravité**, ils n'affectaient pas à eux seuls le bon fonctionnement ou la réputation du service dans des conditions justifiant la révocation de l'intéressé.

Mésentente et divergences d'opinions : pas de faute

- Les pièces du dossier ne révèlent que des faits qui, pris isolément ou même ensemble, n'illustrent au mieux qu'une éventuelle **mésentente professionnelle** entre l'agent et sa supérieure hiérarchique, laquelle ne peut être regardée comme fautive dès lors que l'agent s'en est tenu à **exprimer des opinions certes parfois contraires à celles de sa supérieure hiérarchique mais sans porter atteinte au respect qu'il lui devait et à son devoir d'obéissance**.
- Ainsi les faits reprochés à l'agent qui sont soit non établis, soit non fautifs **ne peuvent justifier qu'une sanction disciplinaire** soit prise à son encontre.

Mélange de casquettes

- Sont constitutifs de **manquements d'un agent à ses obligations découlant de son statut** et par suite de fautes de nature à justifier un **blâme** :
 - l'utilisation illicite par l'agent de la machine à affranchir appartenant à la commune afin d'adresser à ses propres administrés le bulletin municipal de la commune dont il est maire,
 - l'envoi par l'intéressé de courriers d'ordre personnel pendant son temps de travail
 - les propos tenus à l'égard du maire lors d'un entretien
 - le défaut d'accomplissement en temps utile ou de façon satisfaisante de diverses tâches qui lui avaient été confiées.
- Si l'agent fait valoir que la sanction en litige comme d'ailleurs l'évolution défavorable de son évaluation professionnelle, sont en réalité motivées par l'exercice de son mandat d'élu dans une commune voisine, il n'établit pas, par ces seules affirmations, le détournement de pouvoir qu'il allègue.

On ne peut pas tout se permettre !

- Justifient une **révocation** les faits pour un directeur d'une régie de l'eau potable :
 - D'exercer un management autoritaire en se montrant «cassant, directif et colérique» vis-à-vis des personnes placées sous son autorité, ainsi qu'en mettant en place un système arbitraire de «punition-récompense» vis-à-vis de ces derniers en marge des règles statutaires applicables (manquement à ses **obligations d'assurer ses fonctions avec conscience, professionnalisme, respect et correction**)
 - d'accepter des invitations en place «VIP» avec apéritif d'accueil, cocktail dînatoire, place de stationnement réservée pour assister à un match de rugby ainsi que d'obtenir des avantages personnels de la part de prestataires privés jetant un doute sur l'objectivité des choix que la régie de l'eau, dont il est le directeur, a été amenée à effectuer lors de la désignation de ses fournisseurs (manquement à ses **obligations de probité, de désintéressement et d'intégrité**).

Discipline : proportionnalité

CAA de DOUAI
17/10/2023
22DA01086

- Est justifiée la sanction d'**exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 2 ans** infligée à un chef de cuisine qui :
 - consomme de manière récurrente de l'**alcool sur son lieu de travail et durant ses heures de service** au point de se trouver fréquemment en état d'ébriété, et qu'il se livre, certes plus occasionnellement, à la consommation de cannabis,
 - tient des propos et adopte des **attitudes et de gestes à connotation sexuelle**, ainsi qu'un **comportement agressif**, parfois qualifié de "tyrannique", envers plusieurs agents et plus spécifiquement à l'égard du personnel féminin qui avait repoussé ses avances,
 - manifeste à l'égard de certaines élèves un intérêt particulier, leur demandant leurs coordonnées téléphoniques ou l'accès à leur compte sur les réseaux sociaux, ou sollicitant qu'elles lui "fassent une bise",
 - encourage l'un de ses agents dans le cadre d'une agression sexuelle commise à l'encontre d'une collègue,
 - organise à son avantage les horaires de travail, au détriment du bon fonctionnement du service, en commençant systématiquement sa journée en fin de matinée, pour enchaîner en soirée sur le service d'internat, caractérisé notamment par un nombre de couverts très inférieur à celui du déjeuner.

Propos suggestifs à caractère sexuel

- Est constitutif d'un manquement à l'obligation d'exemplarité et de moralité de nature à justifier une sanction disciplinaire, le fait pour un agent, alors qu'il était dans un véhicule de service avec l'une de ses collègues, d'avoir eu un comportement déplacé envers celle-ci en lui tenant des **propos suggestifs à caractère sexuel, de manière insistante malgré le refus qui lui a été opposé par sa collègue et le malaise ressenti par cette dernière**, et alors même que l'intéressé fait valoir qu'il n'y a aucune intimidation, geste déplacé de sa part ou même parole humiliante à l'égard de sa collègue.
- En dépit de l'ancienneté professionnelle du requérant, de ses bons états de service, et alors même qu'il n'a pas fait l'objet antérieurement de sanction disciplinaire, eu égard à la gravité de la faute commise, le maire n'a pas pris une sanction disproportionnée en prononçant un **blâme**.

Jeux de mains, jeux de vilains

- Le comportement d'un fonctionnaire consistant notamment, sur une période de deux ans, en des **compliments inadaptés et des contacts physiques non consentis** à l'encontre de plusieurs jeunes femmes placées dans une situation de vulnérabilité professionnelle du fait de leur jeune âge, de leur arrivée récente dans le service et de leur statut de stagiaire ou de vacataire, et sur lesquelles l'intéressé avait un ascendant du fait de son ancienneté, est constitutif d'une faute de nature à justifier sa **révocation**.

Caméra et dentelles

- Si le juge administratif a convenu que la captation d'images par un fonctionnaire de sous-vêtements féminins, sans autorisation de la personne filmée, durant ses heures de service, pour lesquels il a été condamné pénalement, revêtait un caractère fautif, il a estimé que la sanction de **révocation** infligée était **disproportionnée**, compte tenu de la manière de servir de l'agent, des **appréciations favorables** dont il a pu faire l'objet au cours de sa carrière, des **témoignages en sa faveur** établis par certains de ses collègues, et de la circonstance que l'atteinte alléguée à la réputation de la commune résultant d'une perquisition dans ses locaux devait être considérée comme limitée, en l'absence notamment, de tout élément sur un retentissement de cet évènement dans la presse locale.

Ébriété en dehors de ses heures de services mais dans les locaux professionnels

- L'état d'ébriété d'un agent en dehors de ses heures de services est sanctionnable dès lors que cet état est constaté dans les locaux du service.
- En l'espèce, l'agent a admis avoir consommé de l'alcool dans un local de son établissement, lors d'un pot de départ en retraite d'un collègue, au cours duquel aucune boisson alcoolisée n'était proposée. Quand bien même l'agent n'a pas eu de comportement inapproprié, il consommait régulièrement de l'alcool au travail depuis 4 ans, alors qu'en sa qualité de responsable d'équipe, il était régulièrement conduit à prendre le volant de véhicules de service ou à utiliser des équipements dangereux comme des transpalettes.
- La sanction d'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 6 mois, dont 3 avec sursis est justifiée.

Discipline : proportionnalité

CAA de VERSAILLES
05/10/2023
21VE00487

C'est pas bien de fouiller dans le bureau du chef!

- S'introduire sans autorisation préalable dans le bureau fermé à clé de son supérieur hiérarchique lors de la pause méridienne, et fouiller un tiroir sans motif valable, est une faute de nature à justifier le prononcé d'un **avertissement**.

Discipline : Exclusion temporaire

Conseil d'Etat
03/07/2023
459472

La maladie ne fait pas obstacle à la discipline

- 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.
- Les dispositions selon lesquelles le fonctionnaire conserve, selon la durée du congé, l'intégralité ou la moitié de son traitement, ont pour seul objet de compenser la perte de rémunération due à la maladie en apportant une dérogation au principe du droit au traitement après service fait.
- 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.**

Echanges racistes et discriminatoires sur les réseaux sociaux

- La participation d'un fonctionnaire de police à des **échanges intervenus au moyen de la messagerie WhatsApp** associant plusieurs fonctionnaires de police, gardiens de la paix et adjoints de sécurité et comportant de nombreux messages à caractère **raciste** et **discriminatoire**, échangés à l'occasion du service, et l'**absence de réaction de l'intéressé** aux messages violemment racistes, misogynes, antisémites et discriminatoires diffusés par ses collègues, sont des faits constitutifs d'un **manquement à ses obligations statutaires et déontologiques** et d'un **manquement au devoir de contrôle** des pairs, l'intéressé s'étant affranchi de son rôle d'encadrement des adjoints de sécurité.
- Eu égard à la gravité des manquements commis par l'intéressé, par nature incompatibles avec la qualité de fonctionnaire de police, même si les propos incriminés ont été tenus au sein d'un groupe de discussion composé de collègues, et si ces échanges sont intervenus, en partie, en dehors du service, alors même que l'agent pouvait se prévaloir de bons états de service, les faits reprochés justifient la sanction de la **révocation**

Vous pouvez répéter ?

- Les agissements répétés sont constitutifs de harcèlement moral, et **il ne peut être tenu compte du comportement de l'agent qui en a été victime** pour atténuer les conséquences dommageables qui en ont résulté pour lui.
- Toutefois, si la commune est effectivement condamnée à lui verser une somme (3 000 euros) en réparation du préjudice moral subi, elle n'est pas condamnée au titre de la **perte de chance de promotion interne** que l'agent estime avoir subi. L'agent « ne l'établit pas alors que, par ailleurs, il résulte des explications de la commune que l'absence de nomination de l'intéressé dans le grade d'attaché est consécutive aux plaintes d'agents de son service. De surcroît, la nomination dans un grade ou cadre d'emploi supérieur ne constitue pas un droit pour l'agent ».

*Tard, mais ça passe crème....
Pis c'est la faute du CDG !*

- Alors que l'instruction d'une demande de reconnaissance de maladie professionnelle nécessite une expertise médicale et la consultation de la commission de réforme dont le secrétariat est assuré par le centre de gestion de la fonction publique territoriale, **l'absence de décision de la commune ne constitue pas un agissement susceptible de faire présumer l'existence d'un harcèlement** à l'endroit du requérant.

Inimitié envers un agent

- La circonstance qu'un supérieur hiérarchique ait **refusé de laisser un agent organiser un moment de convivialité** dans le service pour lui permettre de célébrer un événement professionnel, n'est pas, en elle-même, constitutive d'un acte de harcèlement moral, quand bien même ce supérieur aurait auparavant manifesté son inimitié envers l'intéressé.

Frontière avec l'exercice normal du pouvoir hiérarchique

- La circonstance qu'un supérieur hiérarchique ait demandé à un agent de **réaliser certaines tâches dans des délais contraints**, dont ce dernier n'a au demeurant pas sollicité le report, n'excède pas l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.
- Par ailleurs, la circonstance que ce supérieur hiérarchique, informé uniquement oralement par l'agent de ce qu'il avait posé des congés, ait **par erreur adressé à ce dernier, durant sa période de congés, un courriel sollicitant la réalisation urgente d'une tâche**, ne saurait caractériser un harcèlement moral, d'autant qu'il n'est ni établi ni soutenu qu'il aurait sollicité de manière répétée l'agent alors qu'il était en congés.

Détresse psychologique

Responsabilité de l'employeur

- L'administration a commis une **faute de nature à engager sa responsabilité** à l'égard d'un agent en ne prenant pas la mesure de la situation de **détresse psychologique** dans laquelle il s'est trouvé, suite aux **insultes et brimades** de la part d'un collègue durant **plusieurs années**, estimant qu'il ne s'agissait que de simples querelles entre personnes.

Transfert d'un courriel comportant des informations confidentielles

- Un employeur peut consulter la messagerie professionnelle d'un agent public pour rechercher si ce dernier a divulgué des informations confidentielles, mais plusieurs conditions doivent avoir été respectées :
 - avertissement des utilisateurs,
 - distinction des courriels personnels et professionnels.
- Dès lors, le rapport technique établi par un responsable informatique, après consultation de la messagerie professionnelle d'un agent, qui permet d'établir que ledit agent a transféré un courriel comportant des informations confidentielles vers une organisation syndicale dont il est membre, constitue un élément de preuve qui ne méconnaît pas l'obligation de loyauté incombant à l'autorité investie du pouvoir disciplinaire.
- Le transfert de ce courriel, dépourvu de mention relative à des restrictions de diffusion et dont le contenu ne peut être regardé comme une instruction impérative à caractère public communicable, constitue un manquement à l'obligation de discrétion professionnelle et au devoir de loyauté de l'agent.

Port de signes religieux sur le lieu de travail

CJUE
28/11/2023
C-148/22

Alors, je peux ou j'ai pas?

- La politique de **stricte neutralité** qu'une administration publique impose à ses travailleurs en vue d'instaurer en son sein un environnement administratif totalement neutre peut être considérée comme étant objectivement justifiée par un objectif légitime.
- Est tout aussi justifié le choix d'une autre administration publique en faveur d'une politique autorisant, de **manière générale et indifférenciée**, le port de signes visibles de convictions, notamment, philosophiques ou religieuses, y compris dans les contacts avec les usagers, ou une interdiction du port de tels signes **limitée aux situations impliquant de tels contacts**.
- En effet, chaque État membre, et toute entité infra-étatique dans le cadre de ses compétences, disposent d'une **marge d'appréciation** dans la conception de la neutralité du service public qu'ils entendent promouvoir sur le lieu de travail, en fonction du contexte propre qui est le leur. Cela étant, cet objectif doit être poursuivi de manière **cohérente et systématique**, et les mesures adoptées pour l'atteindre doivent **se limiter au strict nécessaire**. Il appartient aux juridictions nationales de vérifier le respect de ces exigences.

Guide laïcité

- Tout en rappelant les fondements et les composantes du principe de laïcité, ce guide répond, à travers de nombreux cas concrets, aux interrogations des agents publics, et plus particulièrement des managers et des services en charge des ressources humaines, confrontés au quotidien à une diversité de situations, parfois complexes.

A large graphic consisting of two concentric circles. The outer circle is light gray, and the inner circle is white. A purple number '6' is centered within the white circle.

6

Santé / Sécurité





Utilisez ce lien hypertexte:

<https://quiz.net/Q/?RQCF7K>



Ou utilisez ce QR code:



Ou utilisez ce code: **WqVUMPyp** à recopier dans les onglets 'Répondre'

entre en vigueur le 1er janvier 2025/2026

Protection sociale complémentaire

[Accord collectif national portant
réforme de la protection sociale
complémentaire des agents publics
territoriaux](#)



En application des nouveaux articles L.827-1 à L.827-12 du Code Général de la Fonction Publique et des dispositions des décrets n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 et n° 2022-581 du 20 avril 2022, les employeurs territoriaux devront obligatoirement verser une participation financière au profit de leurs agents :

- au minimum de 7 € par mois pour le risque « prévoyance » à compter du 1er janvier 2025,
- au minimum de 15 € par mois pour le risque « santé » à compter du 1er janvier 2026.

Cette participation ne peut intervenir que sur des contrats à caractère collectif ou individuel sélectionnés au terme d'une procédure de mise en concurrence ou à des contrats labellisés par le Ministère de l'Intérieur. Les collectivités respectant d'ores et déjà les dispositions prévues par le décret ne sont pas tenues de délibérer de nouveau.

Protection sociale complémentaire

- Introduit de nouveaux droits pour les agents en matière de prévoyance complémentaire :
 - le **recours à des contrats collectifs**
 - une **adhésion obligatoire pour les agents**
 - une **protection à hauteur de 90% du revenu net en cas de maladie ou d'invalidité**
 - une **participation de l'employeur d'au moins 50% de la cotisation**



Premier protocole national entre les associations d'employeurs et les organisations syndicales représentatives à l'échelle du versant territorial de la fonction publique a été signé.
Sa transposition implique des textes législatifs et réglementaires.

Contestation d'un CMO

CAA Toulouse,
n° 21TL20101,
7 mars 2023

- « .. l'agent qui adresse à l'administration un avis d'interruption de travail est placé de plein droit en congé de maladie dès la demande qu'il a formulée sur le fondement d'un certificat médical, cela ne fait pas obstacle à ce que l'administration conteste le bien-fondé de ce congé »
- « Dans des circonstances particulières, marquées par un mouvement social de grande ampleur dans une administration où la cessation concertée du service est interdite, lorsqu'en dehors d'une période d'épidémie un nombre important et inhabituel d'arrêts maladie est adressé à l'administration sur une courte période et que l'administration établit avoir été dans l'impossibilité pratique de faire procéder de manière utile aux contre-visites prévues par l'article 25 du décret du 14 mars 1986, l'administration peut contester le bien-fondé de ce congé par tous moyens. Il appartient alors à l'agent, seul détenteur des éléments médicaux, d'établir que ce congé était dûment justifié par des raisons médicales »
- « Il ressort des pièces du dossier que M. B... a adressé à son employeur un avis d'interruption de travail pour la période du 25 au 28 janvier 2018 inclus. Cet arrêt est intervenu dans un contexte d'appel au blocage des

Accident : déclaration

[CAA Nantes,](#)
[04/07/2023,](#)
[n°22NT00561](#)

On ne me l'avait pas demandé!

- Agent doit envoyer à son employeur la déclaration de son accident
- Si l'article 37-2 du décret n°87-602 prévoit que l'administration doit **transmettre à l'agent le formulaire** de demande d'accident de travail, ce n'est qu'**à la condition que l'agent... en fasse la demande.**

Accident : CITIS provisoire

[Conseil d'État](#)
[03/11/2023](#)
[465818](#)

Ce qui est provisoire ne dure pas!

- Un placement en **CITIS provisoire** ne vaut pas reconnaissance d'imputabilité, et **peut être retiré** si, au terme de l'instruction de la demande de l'agent, cette imputabilité n'est pas reconnue.

Accident : fait personnel

[Conseil d'État](#)
[03/11/2023](#)
[459023](#)

Boire ou conduire : conséquences sur un accident

- Après avoir participé à un repas de service au cours duquel ont été consommées des boissons alcoolisées, l'intéressé, regagnant son domicile au moyen d'un scooter de service, a perdu le contrôle de son véhicule. Son taux d'alcool dans le sang au moment de cet accident a été estimé à un taux supérieur au taux maximal autorisé pour la conduite de véhicules.
- **Le choix délibéré de l'agent de conduire sous imprégnation alcoolique est constitutif d'un fait personnel rendant l'accident détachable du service.**
- Est à cet égard sans incidence la circonstance que l'alcool ait été consommé à l'occasion d'un événement festif organisé pendant le temps de travail. Quand bien même l'accident s'est produit sur le parcours habituel et pendant la durée normale du trajet entre le lieu de travail de l'intéressé et sa résidence, cet accident ne peut être regardé comme imputable au service.

Exonération de la responsabilité de l'employeur si faute de la victime

- Agent victime d'un accident de circulation mortel en sortant de son travail
- **Faute de l'employeur** en ne prohibant pas la présence de punch au cours d'un repas de service organisé sur la pause méridienne, même avec l'autorisation et la présence du responsable hiérarchique
- **MAIS** : exonération de responsabilité car faute de la victime du fait
 - 1 : d'une consommation excessive d'alcool au cours du repas
 - 2 : de l'imprudence de rentrer chez lui en scooter dans ces circonstances

Accident : fait personnel

CAA de LYON
07/12/2023
23LY00648

C'est pas moi qui ai commencé, c'est l'autre !

- Un agent a subi une agression physique de la part d'un collègue, sur le lieu, pendant le temps et avec les moyens du service → il sollicite reconnaissance imputabilité de l'accident.
- **MAIS.....**
- Il a lui-même frappé et blessé le collègue dans des proportions excédant celles dont il se plaint, et il est d'ailleurs à l'origine de ces échanges de coups.
- Il avait déjà été sanctionné pour des faits identiques.



→ l'administration pouvait donc refuser de reconnaître l'imputabilité au service de l'accident, en raison d'une faute personnelle de l'agent, détachable du service

Accident : pause

[TA de Rennes](#)
[21/11/2023](#)
[2200546](#)

Attention, ça va couper!...

- Le temps de pause n'est comptabilisé comme du temps de travail effectif que pour autant que l'agent a l'obligation, à raison de fonctions spécifiques, d'être joint à tout moment afin d'intervenir immédiatement pour assurer son service et ne peut dès lors, pendant cette période, vaquer librement à ses occupations personnelles.
- Ainsi, un agent en télétravail, victime d'un accident à son domicile durant sa pause déjeuner à 12h05, **ne peut pas être regardé comme ayant été victime d'un accident de service durant son temps de travail**, dès lors que l'intéressé a déclaré à l'administration une plage de travail de 7h45 à 11h55 le jour de l'accident, et qu'il n'allègue pas avoir exercé des fonctions spécifiques nécessitant qu'il puisse être joint à tout moment afin d'intervenir immédiatement pour assurer son service.

Maladie professionnelle : décharge de service

CAA de LYON
23/11/2023
23LY02244

Epuisement professionnel : les syndicats sont aussi concernés

- L'administration **ne peut contester la reconnaissance de l'épuisement professionnel** d'un agent comme maladie contractée en service, en retenant que cette imputabilité ne peut être vérifiée en raison de ses activités syndicales, dès lors que l'intéressé, entièrement déchargé de service, est réputé être en **position d'activité**.
- Par ailleurs, la circonstance que l'agent aurait volontairement accepté une surcharge de travail en lien avec son mandat syndical, à l'origine de son syndrome, ne saurait constituer une circonstance particulière de nature à détacher la survenance de la maladie du service.

Reclassement : aménagement du poste de travail

CAA de TOULOUSE
28/11/2023
21TL21205

Temps partiel oui, allègement horaire non!

- L'administration peut refuser de faire droit à la demande d'un agent en situation de handicap sollicitant un **allègement d'horaire**, dès lors que l'intéressé **ne démontre pas que cet allègement représenterait la seule réponse appropriée à ses difficultés professionnelles** (l'agent pouvait bénéficier d'un temps partiel de droit au titre de son handicap)

Reclassement : période de préparation

[TA de Versailles](#)
[22/09/2023](#)
[2105638](#)

Une inaptitude définitive à travailler ne permet pas d'être reclassé

- Le comité médical ayant estimé qu'un agent présentait une « **inaptitude définitive à travailler** au titre de la pathologie ayant justifié un CLD », son état de santé à la date de la décision attaquée lui interdisait toute activité et **ne lui permettait donc pas de bénéficier d'une période de préparation au reclassement.**

Reclassement : postes vacants et supprimés

CAA de MARSEILLE
06/10/2023
22MA01711

Prise en compte des postes vacants ou supprimés dans le cadre d'un reclassement

- Une collectivité ne peut être regardée comme ayant pris toutes les mesures appropriées pour reclasser un agent dès lors :
 - qu'il ressort des tableaux des effectifs du personnel, que **plusieurs postes n'étaient pas pourvus**, notamment plusieurs emplois, dont il ne ressort pas des pièces du dossier qu'ils ne pouvaient être proposés à l'agent ;
 - et que **des postes ont été supprimés** " suite à des avancements de grade " et au motif qu'" ils ne sont plus d'actualité aujourd'hui ", dont rien ne démontre qu'au moins l'un de ces postes n'aurait pu être conservé ou proposé à l'agent avant sa suppression.

Retraite d'office

Une orientation vers le milieu ordinaire de travail ne fait pas obstacle à une retraite d'office pour invalidité

- Les **moyens exceptionnels** exigés par le handicap d'un agent, dont la pathologie autistique réclame en outre un encadrement renforcé, pérenne et stable, peuvent justifier sa mise à la retraite d'office pour invalidité en raison de son inaptitude à l'exercice de toutes fonctions, alors même que la CDAPH a maintenu la **reconnaissance de sa qualité de travailleur handicapé en l'orientant vers le milieu ordinaire de travail**.

- L'exercice du droit de retrait par certains agents de La Poste dans les toutes premières semaines du premier confinement était justifié, eu égard :
 - au **caractère anxiogène** de cette période,
 - aux **incertitudes qui entouraient encore la maladie**
 - aux **modalités particulières de leur travail.**

Tabagisme passif

Fumer tue!

- Les autorités administratives ont l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale de leurs agents. Il leur appartient à ce titre, sauf à commettre une faute de service, d'assurer la bonne exécution des dispositions législatives et réglementaires qui ont cet objet, ainsi que le précise l'article 2-1 précité du décret du 10 juin 1985.
- A ce titre, il leur incombe notamment de veiller au respect des dispositions de l'article R. 3512-2 du code de la santé publique fixant les conditions d'application de l'**interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif**.
- L'agent qui fait valoir que l'**exposition au tabagisme passif sur son lieu de travail serait à l'origine de ses problèmes de santé** peut rechercher la **responsabilité de sa collectivité** en excipant de la méconnaissance fautive par cette dernière de ses obligations.



Mobilité



Utilisez ce lien hypertexte:

<https://quiz.net/Q/?wCFAnk>

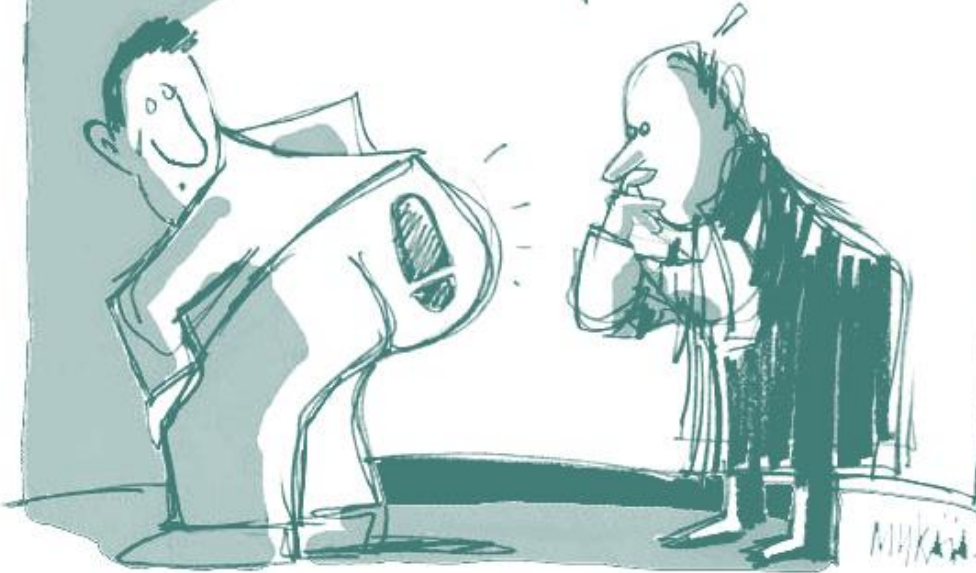


Ou utilisez ce QR code:



Ou utilisez ce code: **wrMmpZFc** à recopier
dans les onlets 'Répondre'

JE VOUS CONFIRME QUE CETTE PROPOSITION DE
MUTATION QUI VOUS A ÉTÉ FAITE N'EST PAS
TOUT À FAIT VÉGÉTALE !!!



Bouge de là ! Bou-bou-bou bouge de là !

- Un fonctionnaire, ne peut utilement se prévaloir des dispositions et principes applicables aux agents contractuels pour soutenir que la décision prononçant sa mutation d'office dans l'intérêt du service lui imposerait une **modification unilatérale substantielle de ses conditions de travail**.
- Par ailleurs, il ne résulte d'aucune disposition législative ou réglementaire ni d'aucun principe que l'administration :
 - ait l'obligation de recueillir l'**avis de l'intéressé** avant son changement d'affectation,
 - doive procéder à une enquête en vue de **vérifier la véracité** des faits qui sont reprochés à l'agent.

Légalité de la décision compte tenu du contexte

- L'administration a pu procéder au déplacement du responsable de l'office d'un restaurant scolaire municipal qui a manifesté de **la rancœur à l'égard de ses agentes**, portant à leur encontre des **accusations de «complot»**, après que sa hiérarchie ait été informée par ses dernières qu'il avait oublié un plat de riz dans un four, retrouvé un mois après en état de moisissure, **quand bien même l'intéressé n'aurait pas manifesté sa volonté de changer d'affectation.**

Légalité de la décision malgré ses conséquences

- La décision portant mutation d'office d'un responsable de service, prise à raison de ses **manquements professionnels** et du **climat de tensions** existant au sein du service mettant en cause son bon fonctionnement, n'est entachée d'aucune erreur de droit ou d'un détournement de pouvoir, alors même :
 - qu'elle a été décidée pour des motifs tenant au **comportement de l'intéressé**,
 - qu'elle a porté atteinte à sa situation professionnelle dès lors qu'elle a effectivement entraîné une **perte de responsabilité** ainsi qu'une **diminution sensible de sa rémunération**,
 - et que, pour très regrettable que soit cette circonstance, **aucune fiche de poste ne lui a été délivrée**.

Déclaration de vacance d'emploi et mutation dans l'intérêt du service

CAA Nantes
n° 21NT00601
3 février 2023

Absence de déclaration de vacance d'emploi lorsque la mutation d'office a lieu dans l'intérêt du service

- Tout recrutement effectué par une collectivité pour pourvoir un emploi vacant est subordonné à l'accomplissement d'une déclaration de la vacance d'emploi au centre de gestion. Toutefois, cette mesure **ne s'impose pas lorsque la collectivité prononce une mutation interne dans l'intérêt du service.**
- Dans le cas d'espèce, le changement d'affectation était intervenu à la suite d'importantes **difficultés relationnelles** de l'agent qui avaient fait naître un mal-être collectif et déstabilisé son équipe.

Mutation : Rapprochement de conjoints

CAA de BORDEAUX
06/06/2023
21BX00393

Examen prioritaire des demandes de mutation formulées pour rapprochement de conjoint

- Double comparaison des candidatures en fonction, d'une part, de l'**intérêt du service** et, d'autre part, si celle-ci est invoquée, de la **situation de famille des intéressés**
- En l'espèce
 - Directeur adjoint des affaires culturelles de la région Aquitaine a postulé sur le même poste de la région Pays de la Loire
 - Appréciations favorables de son administration sur sa manière de servir
 - Aurait eu une chance sérieuse d'être nommé sur ce poste si sa candidature avait été examinée en tenant compte de sa priorité familiale
 - Versement de dommages et intérêts à hauteur de 24 000 €

Fin de détachement et allocation chômage

Conseil d'État
29/11/2023
470421

Pas d'allocation si l'agent refuse un emploi correspondant à son grade

- Lorsque le fonctionnaire à l'expiration de la période pendant laquelle il a été placé en détachement **refuse un emploi correspondant à son grade** relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine, il est placé en position de **disponibilité d'office**
- Il **ne peut alors prétendre au bénéfice de l'allocation d'assurance chômage** 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.

Réintégration après disponibilité

Justification du refus de réintégration

- Obligation de réintégrer l'agent à l'une des trois 1ères vacances
- Le refus de réintégrer l'agent sur les deux premières vacances doit être justifié par un **motif tiré de l'intérêt du service**
- En ne réintégrant pas l'agent à la troisième vacance de poste, la collectivité a commis une **illégalité fautive de nature à engager sa responsabilité.**

Réintégration après disponibilité

Indemnisation du préjudice lié au refus illégal de réintégration

- L'agent public placé en position de disponibilité a droit à la **réparation intégrale des préjudices de toute nature** qu'il a effectivement subis du fait du refus illégal de faire droit à sa demande de réintégration et présentant un **lien direct de causalité avec l'illégalité commise**, y compris au titre de la **perte de la rémunération** à laquelle il aurait pu prétendre, à l'exception des primes et indemnités seulement destinées à compenser des frais, charges ou contraintes liés à l'exercice effectif des fonctions et déduction faite, le cas échéant, du montant des rémunérations que l'agent a pu se procurer par son travail au cours de la période d'éviction.
- Il est, le cas échéant, tenu compte des **fautes commises par l'intéressé**.
- Lorsque les préjudices causés par cette décision n'ont pas pris fin ou ne sont pas appelés à prendre fin à une date certaine, il appartient au juge de plein contentieux, forgeant sa conviction au vu de l'ensemble des éléments produits par les parties, de lui accorder une **indemnité versée pour solde de tout compte**.

A large, light gray circle with a white center, containing the number 8.

8

Départ et fin de fonctions





Utilisez ce lien hypertexte:

<https://quizz.net/Q/?TyPg2J>



Ou utilisez ce QR code:



Ou utilisez ce code: **qoi3BaxC** à recopier dans les onglets 'Répondre'

Réforme des retraites

[Loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023](#)

- Le report de l'**âge légal de la retraite à 64 ans** et accélération de la hausse de la **durée d'assurance à 43 annuités**

Date de naissance	Age légal de départ à la retraite après la réforme	Nombre de trimestres nécessaires pour taux plein avant la réforme	Nombre de trimestres nécessaires après la réforme
Jusqu'au 31 août 1961	62 ans	168	168
1 ^{er} septembre à décembre 1961	62 ans + 3 mois	168	169 (42 ans et 3 mois)
1962	62 ans + 6 mois	168	169 (42 ans et 3 mois)
1963	62 ans + 9 mois	168	170 (42 ans et 6 mois)
1964	63 ans	169	171 (42 ans et 9 mois)
1965	63 ans + 3 mois	169	172 (43 ans)
1966	63 ans + 6 mois	169	172 (43 ans)
1967	63 ans + 9 mois	170	172 (43 ans)
1968	64 ans	170	172 (43 ans)
1969	64 ans	170	172 (43 ans)
1970	64 ans	171	172 (43 ans)
1971	64 ans	171	172 (43 ans)
1972	64 ans	171	172 (43 ans)
1973 et après	64 ans	172	172 (43 ans)

Réforme des retraites

- L'adaptation des **dispositifs de retraite anticipée** (carrières longues, incapacité permanente professionnelle, handicap).
- Ajout d'un nouveau dispositif de **maintien en fonction** permettant aux assurés d'exercer leur activité au-delà de leur limite **jusqu'à 70 ans**.
- La **retraite progressive** étendue aux agents de la Fonction Publique.



Les dispositions qui ne changent pas :

- Les modalités de calcul de la pension de retraite des fonctionnaires continueront notamment à se baser sur le traitement indiciaire détenu pendant les 6 derniers mois (salaires hors primes).
- L'âge d'annulation de la décote demeure.

Retraite progressive

[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](#)
[FAQ DGAFP](#)



La retraite progressive consiste pour l'agent public qui, à l'approche de la retraite, choisit de diminuer sa quotité de travail et d'exercer son activité à temps partiel, à cumuler sa rémunération avec une fraction de sa pension de retraite définitive.

- Conditions :
 - Relever de la catégorie " sédentaire "
 - Avoir atteint un **âge situé entre 60 et 62 ans suivant leur année de naissance**
 - Avoir validé un nombre minimal de **150 trimestres** tous régimes confondus.
 - En faire la **demande à l'employeur** par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins 2 mois avant la date de départ prévue (silence= acceptation)

Année de naissance du fonctionnaire	Âge d'ouverture des droits de la catégorie sédentaire	Âge à partir duquel il est possible de demander une retraite progressive
Du 01/01 au 31/08/1961	62 ans	60 ans
Du 01/09 au 31/12/1961	62 ans et 3 mois	60 ans et 3 mois
1962	62 ans et 6 mois	60 ans et 6 mois
1963	62 ans et 9 mois	60 ans et 9 mois
1964	63 ans	61 ans
1965	63 ans et 3 mois	61 ans et 3 mois
1966	63 ans et 6 mois	61 ans et 6 mois
1967	63 ans et 9 mois	61 ans et 9 mois
A partir du 01/01/1968	64 ans	62 ans

Droit au chômage en cas de retraite d'office

- Un fonctionnaire qui a été admis à la retraite pour invalidité à sa demande est exclu du bénéfice des allocations chômage car il ne peut être regardé comme un travailleur privé involontairement d'emploi. Seule la mise à la retraite d'office pour invalidité constitue un cas de perte involontaire d'emploi susceptible d'ouvrir droit aux allocations chômage sous réserve de remplir toutes les conditions d'attribution.
- La condition d'aptitude physique requise pour bénéficier des allocations chômage est remplie dès lors que l'intéressé est **inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi auprès de Pôle emploi**. Il n'appartient pas à l'ancien employeur public d'apprécier l'aptitude au travail des demandeurs d'emploi : le contrôle de cette condition relève de la **compétence du préfet** (art. R. 5426-1 du code du travail).

Incidents avec les collègues et agression verbale

- Outre les **insuffisances affectant ses compétences techniques et opérationnelles**, l'**insuffisance relationnelle** d'un stagiaire, se manifestant par des **incidents avec des collègues** et notamment une **agression verbale**, peut fonder le refus de l'administration de procéder à sa titularisation

Rupture conventionnelle : procédure

CAA Marseille
23/06/2023
22MA02314

La rupture conventionnelle ne constitue pas un droit pour les agents

- la rupture conventionnelle, soumise à un accord entre l'administration et son agent sans pouvoir être imposée par l'une ou l'autre des parties, **ne constitue pas un droit** pour celui-ci.
- Saisie d'une demande de rupture conventionnelle présentée sur le fondement de ces dispositions, l'administration peut la rejeter dans **l'intérêt du service**.
- Il n'appartient au juge de l'excès de pouvoir de censurer l'appréciation ainsi portée par l'autorité administrative qu'en cas d'erreur manifeste.

Absence de motivation

- L'**absence de mention du montant de l'indemnité spécifique** de rupture conventionnelle lors de l'entretien préalable de rupture, alors que cela est prescrit par l'article 4 du décret n°2019-1593, est une irrégularité qui ne vicie pas la procédure, au sens de la jurisprudence Danthony, dès lors que l'administration n'engage pas ensuite de rupture conventionnelle.
- Une décision rejetant une demande de rupture conventionnelle **n'a pas à être motivée**.
- Lorsqu'il est saisi du refus de conclure une rupture conventionnelle, le juge de l'excès de pouvoir se borne à **vérifier que ce refus n'est pas entaché d'incompétence, d'un vice de procédure, d'une erreur de droit ou de fait, et qu'il n'est pas fondé sur des motifs étrangers à l'intérêt du service**. En revanche, la décision de conclure une rupture conventionnelle dans l'intérêt du service est une **question de pure opportunité** qui est insusceptible d'être discutée au contentieux

Zoom : vice de procédure et illégalité d'une décision

[Conseil d'Etat,](#)
[23/12/2011](#)
[335033](#)
DANTHONY

- Un vice de procédure n'entraîne l'illégalité d'une décision administrative qu'en deux situations :
 - soit s'il a été susceptible d'**exercer une influence sur le sens de la décision prise**,
 - soit s'il a **privé les intéressés d'une garantie**
- Exemples :
 - Le non respect du délai de convocation de 15 jours francs avant la réunion du conseil de discipline prive l'intéressé d'une garantie.
 - « La circonstance que le rapport de présentation communiqué ne comportait pas toutes les informations n'est pas (dans les circonstances de l'espèce) susceptible d'exercer une influence sur le sens de l'avis émis, ni que les représentants siégeant au comité technique aient été privés d'une garantie »

Rupture conventionnelle : procédure

TA Toulouse
09/05/2023
2006678

Aucun délai raisonnable de réponse à l'issue de l'entretien en peut être opposé à l'administration

- Les « **très mauvaises conditions** » de déroulement de l'entretien de rupture en audioconférence, alors même que l'agent a pu y exposer ses motivations, tel que cela ressort du compte-rendu établi par la suite, ne vicie pas la procédure.
- Aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit que l'administration soit tenue de se prononcer dans un délai déterminé sur la demande de rupture conventionnelle à l'issue de l'entretien de rupture. Dès lors, **aucun délai raisonnable de réponse à l'issue de l'entretien en peut être opposé à l'administration**.

Donnez-moi un poste, siouplè !

- Lorsqu'un agent **n'a pas reçu une affectation correspondant à son grade**, il ne peut être regardé comme ayant, faute d'avoir rejoint son poste ou repris son service, rompu de son fait le lien avec le service.
- Il en résulte que l'absence d'affectation régulière d'un fonctionnaire fait obstacle à ce que puisse être légalement prononcée à son encontre une mesure de radiation des cadres pour **abandon de poste**.

Radiation des cadres

Radiation des cadres en cas de non-réintégration à l'issue d'une période 25 ans de disponibilité

- Le **fonctionnaire qui n'a plus effectivement occupé de poste depuis plus de 25 ans** en raison de ses placements en position de disponibilité à sa demande, n'ayant justifié d'aucune raison d'ordre médical ou matériel faisant obstacle à une reprise de poste, rompt le lien avec le service, qui avait persisté malgré les disponibilités, de son propre fait, caractérisant ainsi une situation d'**abandon de poste**.
- Dans ces circonstances, les dispositions de l'article L.550-1 du CGFP, qui prévoient la radiation des cadres en cas de non-réintégration à l'issue d'une période de disponibilité, s'appliquent.

Catégorie active

Le bénéfice de la catégorie active se poursuit dans le cadre d'une mise à disposition

- Les fonctionnaires occupant un emploi classé dans la **catégorie active** en bénéficient lorsqu'ils sont **mis à disposition, sans qu'il y ait lieu de rechercher s'ils exercent des fonctions analogues**, par leur nature ou les sujétions qu'elles emportent, à celles qu'ils exerçaient lorsqu'ils occupaient un emploi classé dans la catégorie active.
- En l'espèce, la CNRACL a commis une erreur de droit en refusant de prendre en compte en catégorie active, pour le décompte de ses droits à pension, les 3 années de mise à disposition d'un médecin sapeur-pompier professionnel auprès d'un SAMU

En bref...

- **Retraite**

- [Décret n° 2023-435 du 3 juin 2023 portant application des articles 10, 11 et 17 de la loi n° 223-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023](#)
- [Décret n° 2023-436 du 3 juin 2023 portant application des articles 10 et 11 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023](#)
- [Décret n° 2023-751 du 10 août 2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive](#)
- [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](#)
- [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](#)
- [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](#)

9

Contractuels



ON RÉCLAME UN
STATUT POUR LES
CONTRACTUELS

... PAS UNE
STATUE!



WINGZ

Utilisez ce lien hypertexte:

<https://quizz.net/Q/?eGa7A9>



Ou utilisez ce QR code:



Ou utilisez ce code: **1JboQpkw** à recopier dans
les onglets 'Répondre'

Pas de déroulement de carrière pour les contractuels

- Une **clause instaurant une progression de la rémunération** d'un contractuel dans les conditions déterminées par la grille indiciaire des fonctionnaires est contraire aux dispositions prohibant la mise en place d'un déroulement de carrière au profit des agents contractuels.
- Par suite, les stipulations de ce contrat sont illégales et la requérante ne saurait utilement s'en prévaloir.



Lorsque le contrat est entaché d'une irrégularité, notamment parce qu'il méconnaît une disposition législative ou réglementaire applicable à la catégorie d'agents dont relève l'agent contractuel en cause, l'administration est tenue de proposer à celui-ci une régularisation de son contrat afin que son exécution puisse se poursuivre régulièrement. En revanche, l'intéressé ne saurait prétendre à la mise en œuvre des stipulations illégales de son contrat.

Recrutement d'un agent contractuel

[TA Poitiers](#)
[12/06/2023](#)
[2301322 et 2301324](#)

Un agent titulaire ne peut pas être recruté comme agent contractuel par sa propre administration

- Recrutement par la commune de Poitiers d'un fonctionnaire de la CU du Grand Poitiers, par voie de mutation.
- Mise à disposition du fonctionnaire auprès de la CU à hauteur de 50%
- Puis recrutement en qualité de DGS de la CU en CDD
- **Détournement de procédure**
- Et atteinte au principe selon lequel « **un agent titulaire ne peut pas être recruté comme agent contractuel par sa propre administration** »

Retrait d'une décision de recrutement

CAA de NANCY
16/11/2023
20NC03776

Ne pas faire état de son statut de fonctionnaire ne constitue pas une fraude

- En l'absence de disposition législative ou réglementaire en ce sens, un candidat à un emploi de contractuel ne peut être regardé comme ayant commis une fraude en ne faisant pas **état de son statut de fonctionnaire**.
- La décision portant renouvellement de son CDD pour une durée de 3 ans **ne peut donc pas être retirée au-delà du délai de 4 mois** prévu à l'article L. 242-1 du code des relations entre le public et l'administration.

Licenciement à l'issue d'une période d'essai

[CAA Versailles](#)
[27/06/2023](#)
[21VE03343](#)

Absence de motivation, mais...

- Si le licenciement intervenant au terme de la période d'essai n'a **pas à être motivé**, cela ne saurait dispenser l'administration d'établir, en cas de contestation, que **cette décision n'a pas été prise pour un motif étranger à l'appréciation des compétences de l'agent**.
- Dès lors qu'il ressort des témoignages et d'un courriel que l'agent recrutée comme directrice des ressources humaines d'une commune comptant près de 1 500 agents, ne maîtrisait pas le statut de la fonction publique territoriale, notion qu'elle considérait comme " secondaire " pour l'exercice de ses fonctions, son licenciement était bien fondé sur l'évaluation de ses compétences et n'était pas entaché d'erreur de droit.

Transformation en CDI

Les services accomplis sous contrat de droit privé ne sont pas pris en compte pour l'octroi d'un CDI

- Les 6 années de service, permettant de prétendre à l'octroi d'un contrat de travail à durée indéterminée, doivent avoir été effectuées dans le cadre de contrats signés en application des articles 3 à 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, lesquels sont des contrats de droit public dès lors qu'ils permettent de pourvoir des emplois dans des services publics administratifs.
- Dans ces conditions, **les 3 années de services accomplis par un agent en contrat emploi d'avenir ne peuvent être comptabilisées pour apprécier la condition légale tenant aux 6 années de service à effectuer avant de bénéficier d'un contrat à durée indéterminée.**

Des prestations de service peuvent être requalifiées en contrat de droit public

- Un agent a exercé ses fonctions durant plus de 10 ans en qualité de prestataire pour la même collectivité, était **placé sous l'autorité directe du maire** et disposait d'un **bureau personnel à l'hôtel de ville** et **travaillait avec les moyens de cette commune**, assurant sa **représentation au sein de plusieurs commissions** administratives et instances consultatives. Il a au demeurant continué à exercer les mêmes fonctions dans les mêmes conditions lorsqu'il est devenu agent de la collectivité sous CDD, ses frais professionnels ayant toujours été directement pris en charge par la commune.
- Par suite, la **collectivité était l'employeur de l'intéressé lorsqu'il exerçait sous statut de prestataire** : en s'abstenant de lui proposer la transformation de son contrat en CDI pour ce motif, la collectivité a commis une faute de nature à engager sa responsabilité.

Refus de renouvellement de contrat

CAA de TOULOUSE
28/11/2023
21TL03783

Le contrat d'un lanceur d'alerte peut ne pas être renouvelé

- La décision par laquelle une autorité territoriale a décidé de ne pas procéder au renouvellement du contrat d'un agent financé à 80% par une aide de l'Agence de l'Eau en vue de gérer le transfert des compétences eau et assainissement des communes vers la communauté de communes, lequel transfert n'a finalement pas eu lieu, est justifiée par un **motif tiré de l'intérêt du service**.
- La décision est **dépourvu de lien de causalité direct avec l'alerte que l'agent a lancée**.

*Tu veux ou tu veux pas ?
Si tu veux pas, tant pis..... pour toi !*

- Le fait pour un agent contractuel, d'une part, de **refuser, 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, de ne pas rejoindre cette nouvelle affectation, autorise le cas échéant l'engagement à son encontre d'une procédure de **licenciement**, dans les conditions prévues le décret n° 88-145 du 15 février 1988, mais non l'engagement d'une procédure de radiation des effectifs pour abandon de poste.

Une insuffisance dans les réponses apportées aux attentes et objectifs de la hiérarchie

- Lorsque le titulaire d'un contrat à durée indéterminée est un cadre exerçant un niveau de responsabilité élevé, l'employeur public est en droit de prononcer un licenciement pour insuffisance professionnelle en cas d'**insuffisance caractérisée dans les réponses apportées aux attentes de la hiérarchie et aux objectifs qu'elle lui a assignés**, relevant de la responsabilité de ce cadre, lorsqu'elles sont susceptibles d'entraîner des **conséquences graves sur le fonctionnement du service**, si la relation contractuelle perdure.
- Ces manquements doivent être établis par des **faits objectifs** et relevés sur **une période** qui n'est pas simplement ponctuelle, c'est-à-dire **suffisamment longue** pour abîmer la relation de travail.

Indemnité de fin de contrat

L'indemnité de fin de contrat doit être versée en cas de refus de renouvellement d'un CDD

- En prévoyant dans le contrat d'un agent l'exclusion de l'indemnité de fin de contrat « **en cas de refus de renouvellement du contrat** », ce que ne prévoit aucun texte, l'employeur a **méconnu les dispositions relatives à l'indemnité de fin de contrat**.



L'indemnité de fin de contrat n'est pas versée lorsque, au terme du contrat, l'agent :

- est nommé stagiaire ou élève à l'issue de la réussite à un concours
- bénéficie du renouvellement de son contrat
- bénéficie de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique territoriale
- refuse la conclusion d'un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Simplification administrative

- **CMO** : ne plus faire d'arrêté dès lors que l'agent reste à PT
- Arrêtés **avancements d'échelon** :
 - Ne plus faire signer l'autorité territoriale...
Art. L 212-1 CRPA : toute décision comporte la signature de son auteur, et la mention en caractères lisibles de son prénom, nom et sa qualité
Art. L 212-2 CRPA : ... signature sauf pour« les décisions administratives relatives à la gestion de leurs agents... » lorsque la gestion administrative est dématérialisée
 - A notifier de façon dématérialisée via un envoi automatique sur leur portail agent ou leur boîte mail

Zoom : délai de recours en l'absence de mention

[Conseil d'Etat,](#)
[13/07/2016](#)
[387763](#)
CZABAJ
CEDH
[09/11/2023](#)
[72173/17](#)

- En l'**absence de mention des voies et délais de recours** dans une décision prise par l'administration, il n'est possible de la contester hors délai légal ou réglementaire que dans un « **délai raisonnable** » qui ne saurait, en règle générale, excéder **un an à compter de la notification ou de la connaissance de la décision**, sauf à justifier de circonstances particulières.
- En 2023, la CEDH a jugé que :
 - la création d'un « **délai raisonnable** » de recours ne porte pas une atteinte excessive au droit d'accès à un tribunal tel que protégé par l'article 6, § 1, de la Conv. EDH.
 - l'application immédiate aux instances en cours de cette nouvelle règle de délai de recours contentieux, qui était pour les requérants à la fois imprévisible, dans son principe, et imparable, en pratique, a toutefois restreint leur droit d'accès à un tribunal à un point tel que l'essence même de ce droit s'en est trouvée altérée et a jugé, enfin, qu'il y a donc eu violation de l'art. 6, § 1, de la Conv. EDH.