



Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°46

Février 2024

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

Sommaire

Textes officiels

Les dispositions réglementaires

p.2

Cotisations maladie et vieillesse des employeurs des agents affiliés à la CNRACL

Renouvellement avant terme du congé de présence parentale et de l'allocation journalière de présence parentale

Nomination du ministre de la transformation et de la fonction publiques

Fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE)

La jurisprudence

Les réponses ministérielles

Les fiches pratiques du statut

p.13

Le congé de présence parentale

Le congé de solidarité familiale et le congé de proche aidant

Focus

p.14

Rejoignez le CDG30 sur les réseaux sociaux !

Foire aux questions

p.16

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

Le mot du service

Depuis 2017, le CDG30 propose un service de « Paie à façon » aux collectivités territoriales et établissements publics qui lui sont affiliés.

61 employeurs territoriaux font confiance au CDG30 pour la prise en charge des opérations de paie des agents et des élus locaux.

Pour consolider cette mission, le CDG30 a engagé un partenariat avec l'URSSAF, qui s'est concrétisé par la signature d'une convention le 29 février 2024, visant à simplifier les procédures et à améliorer l'accompagnement proposé à nos collectivités et établissements publics adhérents au service. Pour toute information complémentaire, nous vous invitons à contacter le service en charge de la paie à l'adresse suivante : paie@cdg30.fr

Par ailleurs, le conseil statutaire vous propose de retrouver, comme chaque mois, les synthèses des textes réglementaires, de la jurisprudence et des réponses gouvernementales pour vous accompagner dans votre mission de gestion des ressources humaines.

Bonne lecture !

Vos conseillères et conseiller statutaires

Nathalie ARIOLI
Soukaïna BENJAARFAR
Pierre BONANNI
Gabrielle NEGRONI

Les dispositions réglementaires

Cotisations maladie et vieillesse des employeurs des agents affiliés à la CNRACL

Le [décret n° 2024-49 du 30 janvier 2024](#) fixe le taux de la cotisation d'assurance vieillesse applicable aux rémunérations versées aux fonctionnaires territoriaux et hospitaliers à 31,65 %. Il fixe également, au titre de l'année 2024, le taux de la cotisation d'assurance maladie applicable aux rémunérations versées aux mêmes agents à 8,88 %.

Il codifie enfin les dispositions prévoyant une surcotisation volontaire pour les fonctionnaires à temps partiel et neutralise l'effet de la hausse du taux de la cotisation patronale sur cette surcotisation pour les fonctionnaires ayant préalablement opté pour la payer.

Renouvellement avant terme du congé de présence parentale et de l'allocation journalière de présence parentale

Le [décret n° 2024-78 du 2 février 2024](#) tire les conséquences réglementaires de la suppression de l'accord explicite du service de contrôle médical en cas de renouvellement exceptionnel du congé de présence parentale et de l'allocation journalière de présence parentale au regard du traitement de la pathologie ou du besoin d'accompagnement de l'enfant. Les mêmes modifications sont introduites pour les agents titulaires et non titulaires des trois fonctions publiques. 2

Ainsi, un agent qui sollicite le renouvellement d'un congé de présence parentale avant le terme de la période de trente-six mois, devra présenter un nouveau certificat médical dans les conditions et selon les modalités prévues au I de l'article 14-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988 ou au I de l'article 1 du décret n°2006-1022 du 21 août 2006. Il n'est toutefois plus obligé de joindre un justificatif de l'avis favorable rendu par le service du contrôle médical.

Le décret entre en vigueur le 5 février 2024.

Nomination du ministre de la transformation et de la fonction publiques

Le ministère de la transformation et de la fonction publiques demeure un ministère de plein exercice avec à sa tête Stanislas GUERINI. Le [décret n° 2024-131 du 21 février 2024](#) fixe les attributions et les compétences du ministère.

Fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE) en faveur des personnes les plus éloignées du marché du travail

La [circulaire n°DGEFP/MIP/METH/MPP/2024/14 du 7 février 2024](#) relative au Fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE) en faveur des personnes les plus éloignées du marché du travail (parcours emploi compétences, contrats initiative emploi, insertion par l'activité économique, entreprises adaptées, groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification) propose d'orienter les emplois aidés dans les secteurs marchands et non-marchands, de fortement insister sur les métiers des solidarités (aide à domicile, aide-soignant, éducateur spécialisé, accompagnateur éducatif et social, auxiliaire de vie sociale, assistant maternel, éducateur de jeunes enfants, auxiliaire de puériculture, animateur, assistant familial, moniteur-éducateur...) d'une part et, d'autre part, sur les quartiers de la politique de la ville ou les bassins en transition, où le taux de chômage de longue durée est élevé (exemple : bassin minier du Nord et du Pas-de-Calais...).

Jurisprudence

Conseil d'État, 26 février 2024, requête n° 472075 / Un CDD ne peut pas être tacitement reconduit en CDI même si la condition d'ancienneté est remplie

Un agent public qui a été recruté par un CDD ne bénéficie d'aucun droit au renouvellement de son contrat.

Si une collectivité décide de renouveler l'engagement d'un agent territorial recruté par un CDD, elle ne peut le faire que par une décision expresse et pour une durée indéterminée si l'agent justifie d'une durée de services publics de six ans au moins auprès de la même collectivité sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique. **Dans l'hypothèse où ces conditions d'ancienneté sont remplies par un agent territorial avant l'échéance du contrat, celui-ci ne se trouve pas tacitement transformé en CDI.** En effet, les parties ont la faculté de conclure d'un commun accord un nouveau contrat, à durée indéterminée, sans attendre cette échéance. Elles n'ont en revanche pas l'obligation de procéder à une telle transformation de la nature du contrat, ni de procéder à son renouvellement à son échéance.

Conseil d'État, 16 février 2024, requête n°467533 / La méconnaissance du secret médical n'entache pas d'illégalité une non reconnaissance d'imputabilité au service d'un incident

4

Le refus de reconnaître l'imputabilité au service d'un accident constitue une décision administrative qui doit être motivée.

Si le respect des règles relatives au secret médical ne peut avoir pour effet d'exonérer l'administration de l'obligation de motiver sa décision, dans des conditions de nature à permettre au juge de l'excès de pouvoir d'exercer son contrôle, elle ne peut divulguer des éléments couverts par le secret médical. **Toutefois, la circonstance que la décision comporterait de tels éléments n'est pas, par elle-même, susceptible de l'entacher d'illégalité.**

Dans ce cas d'espèce, l'INSEE, refusant de reconnaître imputable au service un incident, a divulgué des éléments couverts par le secret médical, permettant de déduire la nature de la pathologie de l'agent concerné par ce litige, dans le cadre de ses motivations. Le Conseil d'Etat a jugé que le dévoilement d'éléments d'information protégé par la loi n'entachait pas d'illégalité cette décision.

Conseil d'État, 15 février 2024, requête n°462435 / Modalités de la protection fonctionnelle en cas d'atteinte aux biens d'un agent public

En l'espèce, des individus se sont introduits dans les locaux d'un SDIS et ont dérobé, dans le vestiaire des agents, les effets personnels d'un sapeur-pompier volontaire, ainsi que les clés de son véhicule, stationné aux abords du centre, qu'ils ont également volé. Le sapeur-pompier volontaire assigne le SDIS pour demander à être indemnisé des préjudices matériel et moral qu'il estime avoir subis à raison de ce vol. Ce dernier se pourvoit en cassation contre les précédentes décisions rejetant sa requête.

Le Conseil d'Etat rappelle dans cet arrêt qu'il revient à la charge de la collectivité publique et au profit des sapeurs-pompiers volontaires, lorsqu'ils ont été victimes d'attaques à l'occasion ou du fait de leurs fonctions, sans qu'une faute personnelle puisse leur être imputée, **une obligation de protection à laquelle il ne peut être dérogé, sous le contrôle du juge, que pour des motifs d'intérêt général.**

Cette obligation de protection a pour objet, non seulement de faire cesser les attaques auxquelles l'agent concerné est exposé, mais aussi de lui assurer une réparation adéquate des torts qu'il a subis, y compris ceux résultant d'une atteinte portée à ses biens. **Cette protection n'est due, cependant, que lorsque les agissements concernés visent l'agent concerné à raison de sa qualité d'agent public.**

Il est jugé que le vol du véhicule personnel et du matériel de l'agent ne résulte pas d'une volonté de lui porter atteinte en sa qualité de sapeur-pompier volontaire, quand bien même ce vol a été commis sur les lieux du service et pendant ses heures de service. **Dès lors, ces faits n'étaient pas de nature à lui ouvrir droit au bénéfice de la protection fonctionnelle.**

Cette affaire est toutefois renvoyée afin que soit examiné un autre chef de préjudice lié l'existence d'un défaut de sécurisation des lieux ou une négligence dans l'organisation du service de nature à engager la responsabilité du SDIS.

5

Cour administrative d'appel de Douai, 30 janvier 2024, requête n°23DA00111 / L'obligation de loyauté dans le cadre d'une enquête administrative dirigée contre un agent public

L'autorité investie du pouvoir disciplinaire, à laquelle il incombe d'établir les faits sur le fondement desquels elle inflige une sanction à un agent public, peut apporter la preuve de ces faits devant le juge administratif par tout moyen. Toutefois, tout employeur public est tenu, vis-à-vis de ses agents, à une obligation de loyauté. Il ne saurait, par suite, fonder une sanction disciplinaire à l'encontre de l'un de ses agents sur des pièces ou documents qu'il a obtenus en méconnaissance de cette obligation, sauf si un intérêt public majeur le justifie. Il appartient au juge administratif, saisi d'une sanction disciplinaire prononcée à l'encontre d'un agent public, d'en apprécier la légalité au regard des seuls pièces ou documents que l'autorité investie du pouvoir disciplinaire pouvait ainsi retenir.

En l'espèce, une collectivité a autorisé la procédure de renouvellement du marché de travaux confiée à l'agent concerné par ce contentieux.

A la suite de dysfonctionnements constatés au cours de la procédure de renouvellement de ce marché de travaux, laissant suspecter le non-respect du principe d'égalité entre certains candidats, des risques d'atteinte à la probité et un délit de favoritisme dans le cadre de la procédure de consultation, le DGS a déclaré sans suite la procédure de consultation pour les six lots du marché et a saisi le référent déontologue de la collectivité aux fins de mener une enquête administrative visant à identifier la nature et l'étendue des dysfonctionnements suspectés. L'agent, faisant l'objet de cette enquête et qui a été sanctionné pour les faits allégués, reproche au déontologue de s'être adjoint " les services " du responsable de l'unité fonctionnelle marchés publics services urbains, à l'origine du signalement et avec lequel il aurait entretenu des relations professionnelles difficiles, le recours à l'expertise technique de cet agent ne saurait être regardé comme partial dès lors qu'il ne ressort nullement des divers comptes-rendus d'entretien annexés au rapport remis par le déontologue que ce responsable aurait manifesté une hostilité ou un préjugé défavorable à son encontre.

Par ailleurs, si l'objet de l'enquête administrative portait initialement et principalement sur la suspicion de favoritisme dans la procédure d'attribution du marché, cette circonstance ne faisait pas obstacle à ce que, dans le cadre des entretiens menés tant avec l'agent qui assigne la collectivité qu'avec les autres agents du service, le déontologue élargisse le champ de ses investigations sur le comportement général de l'intéressé. Par suite, si certains agents interrogés ont, soit spontanément, soit en réponse à des questions du déontologue, témoigné de ce qu'il aurait fait preuve d'un management autoritaire et agressif et qu'il aurait parfois tenu des propos racistes, antisémites ou homophobes, ce fait ne saurait être regardé comme procédant d'une attitude déloyale de la part de la collectivité. Au demeurant, il ressort du compte-rendu d'entretien professionnel de l'agent en question qu'il a été lui-même interrogé sur ces écarts de comportement allégués par d'autres collègues, de sorte qu'il lui a été loisible de s'en expliquer de manière contradictoire lors de l'enquête administrative. **Dans ces conditions, le moyen tiré de ce que la procédure menée par la collectivité a été déloyale et partielle à l'égard de son agent doit être écarté.**

Ainsi, l'agent s'est vu infligé la sanction de l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de six mois. La collectivité s'est fondée sur le non-respect des principes fondamentaux de la commande publique et des règles et procédures internes. Elle s'est également fondée sur ce que l'agent avait tenu des propos agressifs, racistes, homophobes et antisémites sur son lieu de travail, avait adopté un comportement excessif et emporté au sein du service et y avait entretenu des relations managériales inadaptées.

Le juge administratif a estimé que les manquements commis par l'agent présentent un caractère de gravité suffisante pour justifier qu'il soit exclu de ses fonctions pour une durée de six mois et que la collectivité n'a pas pris une sanction disproportionnée au regard des faits commis.

6

Tribunal administratif de Nantes, 21 décembre 2023, requête n° 1911608 / **Obligation pour l'employeur de proposer une PPR en cas d'avis d'aptitude à exercer d'autres fonctions**

Lorsqu'un fonctionnaire a été, à l'expiration de ses droits statutaires à congé de maladie, reconnu inapte à la reprise des fonctions qu'il occupait antérieurement au sein d'une collectivité mais apte à exercer d'autres fonctions ou les mêmes fonctions dans une autre collectivité, l'autorité hiérarchique ne peut placer cet agent en disponibilité d'office sans lui avoir proposé une période de préparation au reclassement.

En l'espèce, une agente conteste l'acte par lequel sa collectivité l'a placée en disponibilité d'office pour raisons de santé sans que lui soit proposée une période de préparation au reclassement. Le comité médical, invité à se prononcer sur son aptitude à l'exercice de ses fonctions, a émis un avis d'inaptitude définitive à toutes fonctions au sein de la commune et d'aptitude à ses fonctions dans une autre collectivité. Par conséquent, la requérante est fondée à soutenir que le maire, avant de prolonger sa mise en disponibilité d'office, devait lui proposer une PPR, susceptible notamment de la préparer à occuper un nouvel emploi dans une autre collectivité. La décision de prolongation de la mise en disponibilité d'office de l'intéressée est dans cette mesure entachée d'une erreur de droit. Il s'ensuit que la requérante est fondée à demander l'annulation de l'arrêté litigieux.

Cour administrative d'appel de Paris, 30 janvier 2024, requête n°22PA02784 / Les 15 premiers jours épargnés sur le CET ne peuvent faire l'objet d'une compensation financière, même en cas de fin de la relation de travail

En l'espèce, une agente du ministère de la santé a été mise à la retraite d'office pour limite d'âge, après avoir été placée en congé longue maladie. Avant son départ en retraite, elle a sollicité l'indemnisation de jours de congés non pris, à savoir 25 jours placés sur son compte épargne-temps (CET) et 20 jours de congés annuels au titre de l'année en cours. L'administration a accepté de lui indemniser les jours au-delà des 15 premiers jours épargnés sur son CET. Par courrier, l'intéressée a sollicité l'indemnisation de ces 15 jours non pris. Sa demande a été rejetée par son administration. Elle a donc saisi le tribunal administratif de Paris d'une demande tendant à l'annulation des décisions de rejet de ses recours gracieux et hiérarchique. Le tribunal administratif de Paris a fait droit à sa demande d'indemnisation des 15 premiers jours épargnés sur le CET. La ministre de la santé et de la prévention relève appel de ce jugement.

La Cour d'appel revient dans un premier temps sur les dispositions du décret du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat en rappelant que le seuil d'indemnisation des jours épargnés sur le CET est fixé au 15^e jour. Ainsi, **les jours épargnés excédant ce seuil de 15 jours peuvent être utilisés sous forme, par une option exercée au plus tard le 31 janvier de l'année suivante, soit d'une prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique, soit d'une indemnisation forfaitaire.**

D'autre part, l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 relative à certains aspects de l'aménagement du temps de travail dispose que : " 1. Les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales. / 2. La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail ".

Ces dispositions de l'article 7. 2 de la directive précitée du 4 novembre 2003, interprétées par la Cour de justice de l'Union européenne, dans son arrêt C-337/10 du 3 mai 2012 (point 37), ne s'opposent pas à des dispositions de droit national accordant au fonctionnaire des droits à congés payés supplémentaires, s'ajoutant au droit à un congé annuel minimal de quatre semaines, tels que ceux inscrits sur le compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat, sans que soit prévu le paiement d'une indemnité financière, lorsque le fonctionnaire en fin de relation de travail ne peut bénéficier de ces droits supplémentaires en raison du fait qu'il n'aurait pu exercer ses fonctions pour cause de maladie. **Les jours épargnés sur un compte épargne temps n'ont donc pas le caractère de congés payés annuels, au sens de cette directive, et doivent dès lors être considérés comme des jours de congés supplémentaires, contrairement à ce qui a été jugé par les premiers juges.**

Et, contrairement à ce que soutient l'intimée, les dispositions du droit national ne sont pas incompatibles avec l'article 7 de la directive précitée, qui ne garantit qu'un congé minimal de quatre semaines, ainsi qu'il ressort de l'arrêt susvisé du 3 mai 2012 et, en dernier lieu, des motifs de l'arrêt C-609/17 et C-610/17 de la même Cour en date du 19 novembre 2019.

Le jugement du tribunal administratif de Paris est ainsi annulé. L'administration n'a donc pas à procéder à l'indemnisation des 15 premiers jours épargnés sur le CET.

Conseil d'État, 28 décembre 2023, requête n°474289 / Révocation pour des propos racistes et discriminatoire tenus sur une messagerie privée

Par un arrêté, le ministre de l'intérieur a prononcé la sanction de révocation à l'encontre d'un gardien de la paix, à raison de sa participation 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 pour ne pas avoir réagi aux messages racistes, antisémites et sexistes diffusés par ses collègues, ces faits étant 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. L'arrêté relevait en outre que ces faits avaient porté une atteinte au crédit de la police nationale, et étaient incompatibles avec l'exercice des fonctions de policier. L'agent sanctionné a saisi la juridiction administrative en contestation de cette décision. Le tribunal administratif de Rouen avait annulé cette décision. Sur appel du ministre de l'intérieur, la CAA de Douai a annulé ce jugement. Le gardien de la paix se pourvoit en cassation contre l'arrêt confirmant le bienfondé de la décision du ministère de l'intérieur.

Le Conseil d'Etat estime que les faits reprochés à cet agent étaient constitutifs d'une faute de nature à justifier légalement une sanction, même si les propos incriminés avaient été tenus au sein d'un groupe de discussion composé de collègues et si ces échanges étaient intervenus, en partie, en dehors du service. Ainsi, le pourvoi du gardien de la paix est rejeté.

8

Réponses ministérielles

Réponse à la question n°7876 en date du 20 février 2024 de M. Florian Cauche / Dispositif de retraite progressive et droit à l'information

La communication et l'information sont des piliers de l'action de la sécurité sociale et une garantie du service public. C'est pourquoi **l'article L. 161-17 du code de la sécurité sociale instaure un droit à l'information gratuit pour tous les assurés sur le système de retraite par répartition**. Cette information est disponible dès 35 ans, ou de manière anticipée si l'assuré en fait la demande. Elle permet de retracer l'ensemble de la carrière du concerné afin d'évaluer les droits acquis et d'envisager, à partir d'hypothèses d'évolutions raisonnables, le montant de la pension auquel celui-ci peut prétendre selon la date de sa demande de liquidation de ses droits à pension. Ces projections permettent donc à l'assuré de prendre connaissance, en amont de sa demande, du montant prévisionnel de sa retraite ainsi que des différents dispositifs existants en vue d'améliorer sa pension future, notamment les possibilités de retraite progressive, cumul emploi-retraite et de surcote, et de décider en pleine connaissance de cause de sa date d'entrée en jouissance de ses droits à pension.

Aux termes de l'article D. 161-2-1-2 du code de la sécurité sociale, les bénéficiaires d'une retraite progressive n'entrent pas dans le champ de ce droit à l'information automatisé et disponible en ligne. Ceci n'exclut toutefois pas les assurés d'un droit à accéder à une information personnalisée auprès de leur caisse d'affiliation, les conseillers des caisses étant à même de les renseigner. Toutefois, compte tenu de la réforme de ce dispositif par la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 du 14 avril 2023, dont il est attendu qu'elle permette un accès à un volume beaucoup plus large d'assurés, le Gouvernement envisagera, dans le cadre de la future période de contractualisation du groupement d'intérêt public Union retraite chargé de la mise en œuvre du droit à l'information, leur inclusion dans le droit à l'information de droit commun.

9

Réponse à la question n°10066 en date du 27 février 2024 de M. Victor Habert-Dassault / Revalorisation du traitement des fonctionnaires

L'évolution coordonnée de la valeur du point du traitement des fonctionnaires sur les trois versants de la fonction publique apparaît comme une mesure importante de cohérence des parcours des agents publics. Elle s'inscrit en outre dans un contexte d'inflation qui reste soutenue, permettant ainsi de garantir, parmi d'autres mesures, le pouvoir d'achat des agents publics, notamment de la fonction publique territoriale. La maîtrise de la dynamique de la masse salariale des collectivités peut par ailleurs se réaliser par bien d'autres vecteurs, non indiciaires, qui demeurent à la main des exécutifs locaux pour, de manière générale, contenir la dépense publique. Au demeurant, pleinement engagé auprès des communes, le Gouvernement a pris des mesures de soutien à la fois fortes et ciblées en leur faveur qui incluent une hausse de la dotation globale de fonctionnement (DGF) sans toutefois s'y limiter.

Afin de les aider à faire face au contexte inflationniste, l'article 14 de la loi de finances rectificative du 16 août 2022 a instauré, au titre de l'année 2022, une dotation budgétaire au profit des communes et de leurs groupements satisfaisant aux critères cumulatifs suivants :

- une épargne brute au 31 décembre 2021 représentant moins de 22 % des recettes réelles de fonctionnement ;
- un potentiel financier inférieur au double du potentiel financier moyen par habitant défini par la loi ;
- une perte d'épargne brute d'au moins 25 % en 2022, du fait d'une part, des hausses de dépenses liées à la majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation et d'autre part, aux effets de l'inflation sur les dépenses d'approvisionnement en énergie, électricité et chauffage urbain et d'achats de produits alimentaires.

Par l'intermédiaire de ce dispositif, l'État va ainsi soutenir 2 011 communes et 930 syndicats pour un montant total de 414,5 M€, conforme aux engagements de soutien des collectivités pris par l'État en 2022. L'article 113 de la loi de finances pour 2023 a reconduit et élargi de ce dispositif pour l'exercice 2023, en abaissant le seuil d'éligibilité de perte d'épargne brute à - 15 % par rapport à 2022.

Par ailleurs, après 4 ans de baisse ayant conduit à une réduction de la dotation de 11 Md€ entre 2013 et 2017, le Gouvernement a maintenu le montant de la DGF à son niveau de 2017 jusqu'en 2022. Cette stabilisation s'est accompagnée d'un renforcement des dotations de péréquation (environ +1 Md€ pour les communes les plus fragiles entre 2017 et 2022). Le Gouvernement a abondé en loi de finances (LFI) pour 2023 la DGF de +320 M€ pour la première fois depuis 13 ans. Cette augmentation s'est traduite par une progression de + 200 M€ pour la dotation de solidarité rurale, + 90 M€ pour la dotation de solidarité urbaine et + 30 M€ pour la dotation d'intercommunalité. La loi de finances pour 2024 prévoit une nouvelle hausse de + 320 M€ du montant total de la DGF. Cet abondement permettra à une majorité de communes, comme en 2023, de voir leur DGF augmenter en 2024. Il implique un renforcement des composantes de péréquation de la DGF notamment par une progression de + 150 M€ de la dotation de solidarité rurale, de +140 M€ de la dotation de solidarité urbaine et de cohésion sociale et de + 30 M€ de la dotation d'intercommunalité. Cette progression régulière et significative s'inscrit dans le cadre d'une hausse plus générale des concours financiers de l'État aux collectivités locales à hauteur de plus de 928 M€ supplémentaires, hors DGF, en projet de loi finances pour 2024 (+ 1,25 Md€ avec la hausse de la DGF) par rapport à la LFI pour 2023. À ce titre, il convient de mentionner notamment : la dotation de soutien aux communes pour la protection de la biodiversité, abondée de + 58,4 M€ et ainsi portée à 100 M€, qui évolue en dotation de soutien aux aménités rurales ; la dotation titres sécurisés (DTS), en hausse de + 47,6 M€ et ainsi portée à 100 M€ en 2024. Enfin, les principaux indicateurs soulignent que la situation financière du bloc communal évolue positivement. Elle a continué de s'améliorer en 2022 après une année 2021 déjà favorable. Leur épargne brute a augmenté de 5,5 % en 2022 par rapport à 2021 et de 7,5 % par rapport à 2019. La progression de leur épargne nette est encore plus marquée : + 10,4 % par rapport à 2021, + 13,0 % par rapport à 2019. Le solde de leur compte au Trésor, témoignant de leur trésorerie a atteint, en 2022, 42,8 Md€, contre 39,2 Md€ en 2021 et 33,6 Md€ en 2019.

10

Réponse à la question n°06806 en date du 28 décembre 2023 de M. Hugues Saury / Règles d'éligibilité des directeurs de groupements d'intérêt public dans le cadre d'élections municipales

L'article L. 231 du Code électoral dispose que "ne peuvent être élus conseillers municipaux dans les communes situées dans le ressort où ils exercent ou ont exercé leurs fonctions depuis moins de six mois : [] 8°. Les personnes exerçant, au sein du conseil régional, du conseil départemental, de la collectivité de Corse, de la collectivité de Guyane ou de Martinique, d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre ou de leurs établissements publics, les fonctions de directeur général des services, directeur général


adjoint des services, directeur des services, directeur adjoint des services ou chef de service, ainsi que les fonctions de directeur de cabinet, directeur adjoint de cabinet ou chef de cabinet en ayant reçu délégation de signature du président, du président de l'assemblée ou du président du conseil exécutif ".

Un groupement d'intérêt public (GIP) est au sens de la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit, une personne morale de droit public dotée de l'autonomie administrative et financière. Il est constitué par convention approuvée par l'État soit entre plusieurs personnes morales de droit public, soit entre l'une ou plusieurs d'entre elles et une ou plusieurs personnes morales de droit privé quel qu'en soit le domaine et les fins opérationnelles, pour une durée adaptée à ces activités. Si les GIP sont des personnes morales de droit public, ils sont soumis à un régime spécifique, distinct de celui des établissements publics (T.C. 14 février 2000 "GIP Habitat et Interventions Sociales pour les Mal-logés et les Sans-abris c/ Mme Verdier", n° 03170 ; solution non remise en cause par le chapitre II de la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration du droit, dite "loi Warsmann", dès lors que les caractéristiques du régime juridique issues de la loi n° 82-610 du 15 juillet 1982 qui ont fondé cette décision du Tribunal des Conflits ont été reprises dans la loi Warsmann), notamment en termes de contrôle exercé par d'autres collectivités publiques. Par ailleurs, les collectivités territoriales, notamment les communes, en leur qualité de personnes morales de droit public, peuvent participer à des groupements d'intérêt public, dans le cadre de l'exercice de leurs compétences.

Toutefois, l'article 98 de la loi n° 2011-525 prévoit que les collectivités territoriales : "ne peuvent pas constituer entre eux des groupements d'intérêt public pour exercer ensemble des activités qui peuvent être confiées à l'un des organismes publics de coopération prévus à la cinquième partie du code général des collectivités territoriales (CGCT)." Ces organismes correspondent aux établissements publics de coopération intercommunale, aux syndicats mixtes ouverts et aux différentes modalités de coopération interdépartementale et interrégionale prévues aux articles L. 5411-1 à L. 5622-4 du CGCT. Les collectivités territoriales n'exercent donc en principe pas de contrôle exclusif sur les GIP. La seule exception concerne la gestion des programmes opérationnels interrégionaux des fonds européens, qui peut être confiée à des GIP constitués entre plusieurs régions (1° du I de l'article 78 de la loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles).

Le directeur d'un GIP n'exerce donc pas en principe de fonctions équivalentes à celles citées au 8° de l'article L. 231 du Code électoral, puisque les groupements d'intérêt public ne sont pas placés sous le contrôle exclusif d'une collectivité territoriale et qu'ils sont soumis à un régime distinct de celui des établissements publics. Dans un cas proche, il a déjà été jugé que celui qui exerce les fonctions de directeur général d'une association départementale de développement, créée à l'initiative du conseil départemental est éligible dès lors que les instances ne sont pas statutairement composées en majorité de membres du conseil départemental siégeant en cette qualité, que son financement n'est pas assuré par les seules subventions du département et qui malgré son objet exerce ses missions en lien avec les organismes consulaires et les entreprises privées (CE, 19 juin 1996, n° 173499). **Sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, un directeur de GIP doit donc être considéré comme éligible.**

En second lieu, s'agissant du champ d'application du critère de délégation de signature du président au sens du 8° de l'article L. 231 précité, des précisions sont apportées par le rapport du député Pascal Popelin fait au nom de la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République sur le projet de loi (N° 878), modifié par l'Assemblée nationale en deuxième lecture, relatif à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires, et modifiant le calendrier électoral. Il est ainsi précisé au sujet de la modification du 8° de l'article L. 231 du Code électoral qui a abouti à sa version actuelle que : « en deuxième lecture, votre Commission a atténué les effets de cette extension en prévoyant que seul l'exercice, au sein du cabinet d'un président d'une collectivité territoriale ou d'un EPCI, d'une fonction de direction (directeur de cabinet, directeur-adjoint de cabinet, chef de cabinet) et



d'un pouvoir d'engager la personne publique, qui se matérialise par l'existence d'une délégation de signature du responsable exécutif, justifie qu'une personne ne puisse se présenter aux élections municipales dans le ressort de la collectivité qui l'emploie. ». La condition de délégation de signature est donc applicable aux seuls membres de cabinets mentionnés par l'article L. 231 précité.

Les fiches pratiques du statut

Dans le but de toujours mieux vous aider à appréhender les subtilités de notre statut d'agents publics, le service statutaire développe des fiches pratiques thématiques qui seront publiées à la fois dans le Petit Statutaire chaque mois et mises en libre accès via notre site internet dans [la rubrique carrières / actualités/ fiches pratiques](#)



Dans **l'essentiel du statut**, comme son nom l'indique, retrouvez une approche synthétique de la thématique abordée.



Avec les « **incollables du statut** », nous vous proposons une analyse plus approfondie de la thématique.

13

Nous vous proposons ce mois-ci :

- ▶ une fiche « incollables » sur le [congé de présence parentale](#)
- ▶ une fiche « incollables » sur le [congé de solidarité familiale et le congé de proche aidant](#)

Rejoignez le CDG30 sur les réseaux sociaux !

Depuis quelques années, le CDG30 a souhaité être présent sur les réseaux sociaux afin de favoriser une communication plus interactive avec nos collectivités et établissements publics affiliés et s'adapter ainsi à ces nouveaux modes de communication numériques.

En 2021, nous avons créé une page Facebook dans le but de vous permettre d'avoir accès en temps réel à une source d'informations utiles et enrichissantes et une page LinkedIn en 2023.

Depuis le 1^{er} janvier 2024, afin d'intensifier notre communication, nous disposons désormais d'un compte Instagram et X (anciennement Twitter).

► Pourquoi nous rejoindre sur les réseaux sociaux

En vous abonnant à nos réseaux sociaux, vous aurez accès à toutes les actualités statutaires et juridiques qui concernent la fonction publique territoriale, ainsi qu'à des outils pratiques comme des guides, des modèles RH et des FAQ.

Vous serez également informés des dernières actualités en matière de management, d'innovation et celles en lien avec la fonction publique de manière générale.

Vous rejoignez un réseau dynamique avec des followers issus de la fonction publique territoriale, ce qui vous permet d'élargir votre réseau professionnel en suivant d'autres personnes travaillant dans le même domaine ou ayant des intérêts similaires.

Enfin, vous serez prévenus instantanément de l'ensemble des événements organisés par le CDG30 (les matinées d'actualité, les colloques, les offres d'emploi) ainsi que de nos offres d'accompagnement et vous serez destinataires de nos publications telles que le petit statutaire, le cyber'actu et le Comm'une.

► Comment nous rejoindre ?

Connectez-vous à nos communautés en suivant les pages officielles :

Facebook : <https://www.facebook.com/profile.php?id=100067992040854>

LinkedIn : <https://www.linkedin.com/company/centre-de-gestion-du-gard/>

Instagram :

https://www.instagram.com/centredegestion30?igsh=MXVzb3Jxd2E1eWlyZg%3D%3D&utm_source=qr

X : <https://twitter.com/CDG30>

► Les collectivités territoriales et les réseaux sociaux

En 2022, une étude montre que 53% des collectivités, des petites villes aux grandes régions, sont présentes sur les réseaux sociaux. Ce chiffre démontre l'importance pour les collectivités locales d'être présentes sur les réseaux sociaux. Facebook reste le réseau social préféré des collectivités mais Instagram et LinkedIn connaissent la plus belle progression avec plus d'un quart des collectivités locales présentes sur les réseaux sociaux qui disposent d'un compte.

Foire Aux Questions

Veillez trouver ci-dessous la FAQ du mois de février.

1/ Peut-on mettre à disposition un agent en détachement ?

NON.

Le fonctionnaire ne peut être placé que dans une seule position administrative (article L.511-1 du code général de la fonction publique). La mise à disposition est une modalité particulière de la position d'activité et le détachement est une position à part entière qui permet à un fonctionnaire d'être placé hors de son cadre d'emplois et de son grade, tout en continuant d'y acquérir des droits en matière d'avancement et de retraite. Par conséquent, un agent ne pourra pas être placé simultanément en position d'activité et en position de détachement.

2/ Est-il possible d'octroyer une ASA d'une heure quotidienne aux agentes territoriales enceintes ?

OUI.

Compte tenu des nécessités des horaires de leurs services et des demandes des intéressées, les chefs de service accordent, sur avis du médecin chargé de la prévention, à tout agent féminin, des facilités dans la répartition des horaires de travail. Ces facilités sont accordées, à partir du début du troisième mois de grossesse, dans la limite maximale d'une heure par jour ; elles ne sont pas récupérables (Circulaire interministérielle - FP/4 N° 1864 et N° B/2/B/95/229).

16

3/ Est-il possible d'indemniser l'intégralité des jours présents sur le compte épargne-temps d'un agent qui part en retraite ?

NON.

Si la collectivité a délibéré pour une mise en place de l'indemnisation des jours épargnés sur le CET, seuls les jours épargnés au-delà du quinzième jour peuvent être indemnisés (article 4 du décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale) et ce même si l'agent est mis d'office en retraite pour invalidité (CAA Paris 16PA01329 du 5 juin 2018).

4/ Est-ce que l'IFSE peut être révisée avant le délai réglementaire fixé à 4 ans ?

OUI.

Comme le prévoit l'article 3 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ;
- **Au moins** tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Toutefois, aucune disposition ne fait obstacle à ce que l'IFSE soit révisée avant le délai de 4 ans.