



# Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°47

Mars 2024

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

## Sommaire

### Textes officiels

#### Les dispositions réglementaires **p.2**

Publication des dix plus hautes rémunérations au sein de la FPT

La gestion problématique de l'ISRC dans la FPE

Expérimentation de la semaine en quatre jours dans la FPE

Tarifification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles

Indemnités horaires pour travail normal de nuit et de la majoration pour travail intensif

Guide pour mieux prendre en compte l'endométriose au travail

#### La jurisprudence

#### Les réponses ministérielles

### Les fiches pratiques du statut **p.20**

La période préparatoire au reclassement (PPR)

La démission

### Focus **p.21**

Rejoignez le Service « Protection des données »

### Foire aux questions **p.22**

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

#### Le mot du service

Le CDG30 renforce son soutien aux collectivités et établissements publics affiliés.

Pour accompagner au plus près de leurs besoins nos collectivités et établissements publics affiliés, un travail de fond a été engagé pour constituer un véritable vivier de remplaçants composé de femmes et d'hommes aux compétences diverses qui souhaitent assurer des missions temporaires auprès d'employeurs territoriaux dans le Gard. Un appel à candidatures a été lancé récemment pour fédérer des forces vives (fonctionnaires en disponibilité, lauréats de concours, demandeurs d'emploi, ...) dans l'objectif de garantir la continuité du service public dans tous les territoires, dans un contexte marqué par des difficultés de recrutement prégnantes. Pour tout renseignement, nous vous invitons à contacter notre service emploi : [emploi@cdg30.fr](mailto:emploi@cdg30.fr)

En outre, le service statutaire vous invite à retrouver comme tous les mois l'actualité réglementaire de la fonction publique territoriale et les fonds documentaires pour vous accompagner dans votre mission de gestion du personnel.

Bonne lecture !

Vos conseillères et conseiller statutaires

Nathalie ARIOLI  
Soukaïna BENJAAFAR  
Pierre BONANNI  
Gabrielle NEGRONI

# Les dispositions réglementaires

## Publication des dix plus hautes rémunérations au sein de la FPT (au titre de l'année 2023)

Une [instruction, en date du 18 mars 2024, émise par la DGCL](#), rappelle qu'aux termes de l'article L. 716-1 du CGFP, les régions, les départements, les collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants doivent publier chaque année, sur le site internet, la somme des 10 rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurants parmi ces 10 rémunérations les plus élevées.

Cette publication doit être réalisée avant le 31 mai 2023.

## La gestion problématique de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) dans la fonction publique d'État

Selon l'article L. 141-13 du code des juridictions financières, la Cour des Comptes a procédé à un [bilan d'étape de la loi du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique \(LTFP\)](#) le 9 novembre 2023. Cette enquête a été prolongée par des investigations à vocation de suites administratives et contentieuses sur la détermination et la liquidation de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

La LTFP introduit la possibilité d'une rupture conventionnelle pour les agents publics permanents, qu'ils soient fonctionnaires titulaires ou contractuels en CDI, leur permettant de quitter la fonction publique avec l'accord de leur employeur et de percevoir une ISRC. Ce dispositif conventionnel ne constitue pas un droit pour l'agent qui le sollicite. Elle est susceptible par ailleurs d'être à l'initiative de l'administration. De plus, elle n'est pas conditionnée à la présentation d'un projet professionnel de reconversion et l'agent peut bénéficier de l'assurance-chômage après la rupture conventionnelle. Cependant, en cas de réintégration dans la fonction publique, l'agent est tenu de rembourser l'ISRC perçue.

La Cour a critiqué cette obligation de remboursement qui ne concerne que la fonction publique d'État et a recommandé son extension aux fonctions publiques territoriale et hospitalière. Cette expérimentation est prévue pour une durée de six ans, jusqu'au 31 décembre 2025, avec une évaluation devant être présentée au Parlement en décembre 2024.

La Cour estime que des correctifs doivent être apportés d'urgence à la gestion actuelle de l'ISRC, qui comporte des failles de nature à altérer la capacité à porter une appréciation juste sur ce dispositif novateur. Il est indispensable d'améliorer la traçabilité des décisions, comme de soumettre l'indemnité de rupture conventionnelle au visa du contrôleur budgétaire et comptable ministériel (CBCM), pour en assurer le suivi d'ensemble et en garantir la régularité. À défaut, le dispositif court le risque de paraître opaque et trop soumis à des aléas discrétionnaires qui le dénatureraient.

## Expérimentation de la semaine en quatre jours dans la fonction publique d'État

La DGCL a publié [une note en date du 22 mars 2024](#), dans laquelle elle explique que le Premier ministre a demandé à ce que l'expérimentation de la semaine en quatre jours, soit lancée dans l'ensemble des ministères au niveau central et déconcentré. La démarche s'inscrit dans la politique globale de soutien à l'attractivité des métiers de la fonction publique, telle qu'éclairée par les attentes exprimées par les agents qui ont répondu à la consultation « Fonction publique + », menée en 2023.

L'objectif de l'expérimentation est d'évaluer l'impact de ce nouveau mode d'organisation du temps de travail, au regard du double objectif d'amélioration de l'efficacité du service public et des conditions des agents publics, en terme d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. L'évaluation de cette expérimentation pourra intégrer, au-delà des collectifs des services de l'État volontaires, des éléments des expériences des collectivités territoriales et des établissements de santé et médico-sociaux, s'engageant pour leur part également dans des démarches de même nature.

L'expérimentation a vocation à se dérouler au moins sur une année, pour en mesurer tous les effets. Elle pourra débuter dès le printemps 2024 et au plus tard en septembre 2024 pour une durée d'un an au moins.

## Tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles

3

L'[arrêté du 21 mars 2024](#) modifiant l'arrêté du 17 octobre 1995 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles prévoit désormais que la notification des décisions relative au taux de la cotisation due au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles et au classement des risques dans les différentes catégories s'effectue par voie électronique par l'intermédiaire du téléservice : **Consulter ses taux AT/MP et prévenir ses risques professionnels accessible sur le portail : “ [www.net-entreprises.fr](http://www.net-entreprises.fr) ”.**

Sous réserve que l'employeur ait **coché l'habilitation au téléservice** : “Consulter ses taux AT/MP et prévenir ses risques professionnels” accessible sur le portail : “[www.net-entreprises.fr](http://www.net-entreprises.fr)”, la caisse adresse à l'adresse électronique de l'employeur, que ce dernier maintient à jour, un avis de dépôt l'informant qu'une décision est mise à sa disposition et qu'il a la possibilité d'en prendre connaissance.

## Abrogation de l'arrêté du 30 novembre 1988 fixant les taux des indemnités horaires pour travail normal de nuit et de la majoration pour travail intensif

L'[arrêté en date du 13 mars 2024](#) abroge l'arrêté du 30 novembre 1988 fixant les taux des indemnités horaires pour travail normal de nuit et de la majoration pour travail intensif.

Cet arrêté tire les conséquences et est abrogé conformément à l'[article 3 du décret n° 2023-1238 du 22 décembre 2023](#) relatif à l'indemnisation du travail de nuit dans la fonction publique hospitalière, qui abroge lui-même le décret n° 88-1084 du 30 novembre 1988 relatif à l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et à la majoration pour travail intensif.

Le régime de l'indemnisation du travail de nuit est donc régi par les dispositions du décret n°2023-1238 du 22 décembre 2023. Pour l'application de ce principe, le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 établit des équivalences entre grades des cadres d'emplois territoriaux et grades de corps de l'Etat.

Cette indemnité peut donc être attribuée aux agents qui relèvent des cadres d'emplois suivants :

- masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes
- pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens territoriaux
- sages-femmes territoriales
- cadres territoriaux de santé paramédicaux
- puéricultrices cadres territoriaux de santé
- cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux
- puéricultrices territoriales
- infirmiers territoriaux en soins généraux
- infirmiers territoriaux
- techniciens paramédicaux territoriaux
- auxiliaires de puériculture territoriaux
- auxiliaires de soins territoriaux
- aides-soignants territoriaux

4

## Guide pour mieux prendre en compte l'endométriose au travail

En France, on estime à 10 % la part des femmes atteintes d'endométriose - une maladie souvent invalidante qui peut avoir des impacts sur leur vie professionnelle avec des risques de sortie d'emploi. Des mesures existent pour faciliter le travail des salariées concernées dans de bonnes conditions. L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) a publié le 7 mars 2024 trois outils, dont un [guide](#), à destination des acteurs de l'entreprise pour mieux prendre en compte l'endométriose au travail.

# Jurisprudence

## Conseil d'État, 26 février 2024, requête n°453669/ SDIS : illégalité du report des heures non effectuées sur l'année suivante

Dans cette affaire, le conseil d'administration d'un SDIS a adopté une délibération prévoyant notamment le report des heures non effectuées sur l'année suivante. Cette délibération a été contestée par une organisation syndicale qui se pourvoit en cassation pour obtenir l'annulation de ce dispositif d'organisation du temps de travail.

Il est rappelé par le Conseil d'Etat qu'aux termes du deuxième alinéa de l'article 1er du décret du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature : " *Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées* ".

Le premier alinéa de l'article 4 du même décret prévoit que : " *Le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel de manière que la durée du travail soit conforme sur l'année au décompte prévu à l'article 1er* ".

Enfin, aux termes du troisième alinéa de l'article 6 du décret précité : " *Un dispositif dit de crédit-débit peut permettre le report d'un nombre limité d'heures de travail d'une période sur l'autre. Il précise le maximum d'heures pouvant être inscrit au débit ou au crédit de la situation des agents. Pour une période de référence portant sur la quinzaine ou le mois, ce plafond ne peut respectivement être fixé à plus de six heures et plus de douze heures* ".

Ces dispositions sont rendues applicables aux sapeurs-pompiers professionnels par la combinaison de celles du décret du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale et de celles du décret du 31 décembre 2001 relatif au temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels, sous la seule réserve de la faculté, pour les organes délibérants des SDIS, de réduire la durée annuelle de travail pour tenir compte des sujétions supportées par ces agents et de définir des équivalences en matière de durée du travail pour tenir compte des périodes d'inaction que comportent les périodes de garde.

Ces dispositions fixent pour le décompte du temps de travail un maximum annuel à respecter, sans préjudice des heures supplémentaires, quelle que soit l'organisation en cycles de travail. Dès lors, **si elles permettent à l'autorité compétente de prévoir des reports infra-annuels de déficits ou d'excédents horaires entre périodes de référence, elles font en revanche obstacle à ce que l'écart constaté entre le service annuel horaire effectué par un agent et le volume annuel de travail auquel il est soumis puisse avoir pour effet de modifier, par report, ses obligations horaires de l'année suivante.**

Le syndicat requérant est dès lors fondé à soutenir que les dispositions du guide de gestion du temps de travail qu'il conteste, prévoyant le report des heures non effectuées sur l'année suivante, méconnaissent les règles régissant le temps de travail des agents publics.

## [Conseil d'État, 11 mars 2024, requête n°453669/](#) Une demande de protection fonctionnelle n'est pas communicable aux tiers

Dans ce cas d'espèce, Mr. B., le requérant, a demandé à la directrice de l'Etablissement national des invalides de la Marine (ENIM), le 27 mai 2019, de lui communiquer les demandes de protection fonctionnelle adressées au directeur et au directeur-adjoint de l'ENIM les 11 octobre et 28 novembre 2018 par Mmes C. et D. ainsi que la plainte pénale déposée par Mme C. de même que tous documents en possession de l'ENIM relatifs à cette plainte.

Le requérant se pourvoit en cassation contre le jugement du 4 mai 2021 par lequel le tribunal administratif de Poitiers a rejeté sa demande tendant à l'annulation de la décision implicite de rejet de la directrice de l'ENIM.

La demande adressée par un agent public à l'administration dont il dépend en vue d'obtenir le bénéfice de la protection fonctionnelle fait apparaître son comportement au sens et pour l'application des dispositions du 3° de l'article L. 311-6 du code des relations entre le public et l'administration. **La divulgation à un tiers d'une telle demande doit être regardée comme étant, par elle-même et quel que soit son contenu, susceptible de porter préjudice à son auteur, qui a seul qualité de personne intéressée.** Il s'ensuit que le TA n'a pas entaché son jugement d'insuffisance de motivation, d'erreur de droit ou de dénaturation des pièces du dossier en rejetant pour ce motif les conclusions de la demande du requérant, dont le pourvoi est rejeté.

## [Conseil d'État, 27 février 2024, requête n°453669/](#) Un agent admis à la retraite ne peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire

6

En l'espèce, un professeur des universités-praticien hospitalier a été exclu temporairement de ses fonctions universitaires et hospitalières pour une durée de dix-huit mois, avec privation totale de sa rémunération, par la juridiction disciplinaire compétente à l'égard des membres du personnel enseignant et hospitalier instituée par l'article L. 952-22 du Code de l'éducation.

Ce professeur avait été admis, sur sa demande, à faire valoir ses droits à pension de retraite et en conséquence radié des par un arrêté de la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche et du ministre de la santé et de la prévention. **Il n'y a, dès lors, pas lieu de renvoyer le requérant, qui n'a plus la qualité d'agent titulaire, devant l'instance disciplinaire qui n'est plus susceptible de prononcer de sanction à l'encontre d'un professeur des universités-praticien hospitalier ayant déjà été radié des cadres et admis à la retraite.**

## [Cour administrative d'appel de Lyon, 19 septembre 2023, requête n°21LY00373/](#) Requalification en emploi permanent de vacations reconduites annuellement

Une conférencière vacataire intervenant au conservatoire municipal a sollicité la requalification de son contrat de vacataire en CDD ou CDI. Le maire a rejeté sa demande. Quelques mois plus tard, le directeur du conservatoire l'a informée que son engagement ne serait pas renouvelé. Cette dernière a demandé au tribunal administratif de Lyon l'annulation de la décision du maire refusant la requalification de son contrat, ainsi que de la décision du directeur du conservatoire l'informant du non-renouvellement de son contrat.

La commune relève appel du jugement par lequel le tribunal a, d'une part, annulé la décision du mais ainsi que la décision du directeur du conservatoire et, d'autre part, enjoint au maire de procéder au réexamen et à la régularisation de la situation de la requérante dans un délai de deux mois à compter de la notification du jugement.

La Cour rappelle ici qu'un agent de droit public employé par une collectivité doit être regardé comme ayant été engagé pour exécuter un acte déterminé lorsqu'il a été recruté pour répondre ponctuellement à un besoin de l'administration. La circonstance que cet agent a été recruté plusieurs fois pour exécuter des actes déterminés n'a pas pour effet, à elle seule, de lui conférer la qualité d'agent contractuel. En revanche, lorsque l'exécution d'actes déterminés multiples répond à un besoin permanent de l'administration, l'agent doit être regardé comme ayant la qualité d'agent non titulaire de l'administration.

**Si l'administration soutient que cette agente exerçait des fonctions particulièrement spécialisées qui ne peuvent répondre à un besoin permanent, elle ne démontre pas que les fonctions d'enseignement en litige constituent une tâche ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés, dès lors que cet enseignement, reconduit chaque année, s'intègre au programme des élèves de danse du conservatoire.** Dans ces conditions, l'agente vacataire doit être regardée comme ayant été recrutée non pour effectuer des vacances mais pour répondre à un besoin permanent de la commune en qualité d'agent non titulaire relevant des dispositions du décret du 15 février 1988. Par suite, c'est à bon droit que les premiers juges ont estimé que les vacances que l'intéressée a effectuées doivent être requalifiées en contrat à durée déterminée.

La requête de la commune est rejetée.

## **Cour administrative d'appel de Paris, 22 septembre 2023, requête n°22PA00465/ **Préjudice moral né d'un licenciement consécutif à une suppression de poste****

7

Une agente contractuelle en CDI a été licenciée en raison d'une suppression de poste à la suite de la conclusion d'une délégation de service public ayant confié l'exploitation du théâtre municipale à une personne privée. Cette dernière a sollicité de la commune l'indemnisation du préjudice née selon elle de ce licenciement, ainsi que l'indemnisation du harcèlement moral dont elle estime avoir été victime. Elle demande à la Cour d'annuler le jugement par lequel le tribunal administratif a rejeté ses conclusions indemnitaires.

Il appartient à un agent public qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral, de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement. Il incombe à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement. La requérante fait valoir qu'elle a appris en mai 2018 que la gestion du théâtre municipal allait être confiée à un opérateur extérieur et que la suppression de son poste était envisagée. Elle soutient qu'à son retour de congé en septembre 2018, son bureau était occupé par un autre agent et qu'elle a été invitée à rentrer chez elle. En outre, elle a demandé en novembre 2018, à être reçue (avant la fin de son congé de maladie) dans les services de la mairie pour faire le point sur sa situation, mais il lui a été fait interdiction de se présenter dans les services. Eu égard à la brutalité de ces évictions, l'agente est fondée à soutenir que l'attitude des autorités municipales à compter de septembre 2018 est constitutif de faute de nature à engager la responsabilité de la commune.

Dans ce cas d'espèce, la Cour reconnaît le préjudice moral subi par l'agente mais confirme que la procédure de licenciement était bien régulière.

## Conseil d'État, 14 décembre 2023, requête n°470520 / Prise en compte en catégorie active pour le calcul de la retraite des années au cours desquelles un agent a été mis à disposition

Un agent faisant valoir ses droits à la retraite a demandé au TA de Strasbourg d'annuler la décision par laquelle le directeur de la Caisse nationale des retraites des agents des collectivités territoriales (CNRACL) a refusé de prendre en compte les trois années durant lesquelles il a été mis à disposition auprès des Hôpitaux universitaires de Strasbourg au titre des services actifs de sapeur-pompier professionnel (catégorie active) pour le décompte de ses droits à pension. Le TA a annulé la décision de la CNRACL. Par un pourvoi, la Caisse des dépôts et consignations demande au Conseil d'Etat d'annuler ce jugement.

Eu égard à l'objet des dispositions de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite, **les fonctionnaires occupant un emploi classé dans la catégorie active en bénéficient lorsqu'ils sont mis à disposition**, ainsi qu'il résulte des dispositions de l'article 61 de la loi du 26 janvier 1984 en vertu desquelles **le fonctionnaire mis à disposition est réputé occuper son emploi, 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.**

Par conséquent, la Caisse des dépôts et consignations n'est pas fondée à demander l'annulation du jugement qu'elle attaque. Le pourvoi est rejeté.

## Cour administrative d'appel de Paris, 30 janvier 2024, requête n°22PA03928 / Le secret médical ne fait pas obstacle à ce que l'agent se conforme à l'obligation d'obéissance hiérarchique

8

Une agente territoriale a été recrutée comme vacataire pour exercer dans les crèches municipales en qualité de médecin généraliste. Elle a été licenciée par une décision du maire pour des motifs disciplinaires tirés d'un manquement à l'obligation d'obéissance et d'un défaut de demande d'autorisation de cumul d'emplois. Elle a formé un recours gracieux à l'encontre de cette décision qui a été rejeté. Elle a engagé un recours pour contester cette décision, qui a été rejeté en première instance. Cette dernière relève appel de ce jugement.

En l'espèce, la directrice de la petite enfance de la commune, supérieure hiérarchique de la requérante l'a rencontrée pour lui faire part de sa volonté d'organiser le travail des équipes des crèches. A cette fin, elle a sollicité par un courriel la communication d'un planning mentionnant ses horaires dans chaque crèche. L'intéressée y a répondu en mettant en copie le DGS et l' élu du secteur, en indiquant qu'elle refusait de fournir le planning demandé, en renvoyant la directrice aux textes organisant la présence d'un médecin dans certains établissements et en concluant : *" Enfin, sachez Madame, que vous n'êtes en aucun cas ma supérieure hiérarchique concernant ma profession de médecin au sein des établissements d'accueil du jeune enfant. Vous l'êtes seulement d'un point de vue administratif "*. D'autre part, par un autre courriel, la directrice du service a informé l'agente qu'elle ne pouvait valider les 120 heures de travail déclarées par cette dernière au titre du mois de mai 2018 dès lors qu'elle n'avait été présente que 85 heures dans les structures. Par un courriel du 18 juin 2018, cette dernière a répondu à la directrice, de manière vindicative, en mettant en copie le maire, l'élue en charge du secteur, l'ensemble des directrices de crèche et le DGA, remettant en cause le constat du nombre d'heures effectivement réalisées en le qualifiant de mensonger, exigeant des excuses et précisant qu'elle communiquerait à l'avenir un état global des heures réalisées sans préciser le lieu et le temps d'exercice pour chacun des établissements, et que ses congés n'avaient pas à être soumis à autorisation. Ces écrits révèlent des



manquements fautifs à l'obligation d'obéissance à l'autorité hiérarchique, à laquelle il revenait de superviser l'activité de la requérante et le cas échéant de contrôler l'effectivité de l'exercice de l'activité pour laquelle la commune la rémunérait, alors que, **contrairement à ce qu'elle soutient, les demandes de la commune, qui visaient à organiser le service, ne pouvaient être regardées comme portant atteinte au secret médical ou révéler un acharnement à son encontre.**

La Cour admet toutefois, qu'au regard des seules fautes établies par la commune, et alors que l'agente, qui exerçait ses fonctions auprès de la commune depuis plus de vingt ans, n'avait fait l'objet auparavant d'aucune sanction ni de critiques sur sa manière de servir, la sanction de licenciement prononcée à son encontre est **disproportionnée**. Les décisions attaquées, ainsi entachées d'une erreur d'appréciation, doivent par suite être annulées.

## Cour administrative d'appel de Paris, 14 février 2024, requête n°22PA03916 / **Conséquences d'un traitement différencié à l'égard d'une agente au retour de son congé de maternité et de son congé parental**

Une agente, directrice de la petite enfance, a été placée en congé de maternité puis en congé parental. Pendant son congé, le conseil municipal a procédé à la modification des effectifs du personnel territorial impliquant notamment la suppression d'un emploi permanent à temps complet d'attaché principal territorial issu de la filière administrative et la création d'un emploi permanent d'attaché territorial à temps complet rattaché à la direction de l'enseignement et de l'enfance, correspondant au poste de directeur-coordonateur petite enfance. L'agente a demandé à réintégrer les services de la commune et à ce qu'il soit mis fin à son congé parental. A l'issue de divers congés, l'intéressée a repris effectivement l'exercice de ses fonctions et a été affectée sur le poste de responsable du service des achats, relevant de la direction de la commande publique de la commune. Quelques mois plus tard une DVE a été publiée sur son emploi. Elle a donc porté plainte auprès du procureur de la République près le TGI de Créteil contre personne non dénommée pour les chefs d'infraction de faux et usage de faux en écritures publiques, abus d'autorité et harcèlement moral dont elle serait victime au sein de la commune. Elle a saisi par courrier le maire de la commune d'une demande tendant au retrait de la décision non formalisée portant changement de son affectation et demande le bénéfice de la protection fonctionnelle du fait du dépôt de sa plainte pénale et contre les agissements de harcèlement moral dont elle affirme être victime. Par ce même courrier, elle a présenté une demande indemnitaire préalable en réparation des préjudices qu'elle estime avoir subis du fait, d'une part, de l'illégalité de la délibération du 25 septembre 2014 et de la décision portant changement d'affectation, d'autre part, de sa rétrogradation fonctionnelle et sa " *placardisation* " révélant l'existence d'une sanction déguisée ou une discrimination. Le silence gardé pendant plus de deux mois sur cette demande a fait naître trois décisions implicites de rejet. Par ailleurs, sa plainte ayant été classée sans suite, elle a déposé une plainte pénale avec constitution de partie civile des mêmes chefs d'infraction et a de nouveau saisi le maire de la commune d'une demande tendant au bénéfice de la protection fonctionnelle qui a été rejetée. Elle saisit le TA de Melun qui fait droit à ses requêtes. La commune relève appel du jugement.

Il ressort des pièces du dossier qu'à son retour de congés de maternité et de divers congés subséquents l'agente a été invitée à rejoindre la direction de la commande publique de la commune où elle a été affectée sur le poste de responsable du service des achats. D'une part, elle fait valoir ne s'être alors vu confier aucune tâche dans cette affectation. Si la commune soutient que la création de ce poste répondait à une nécessité de renforcer la fonction " achat " dans la commune ainsi que l'avait recommandé le rapport de la chambre régionale des comptes, elle ne justifie ni des missions effectivement attribuées à l'agente, ni de l'activité de cette dernière en exécution de ces missions.

D'autre part, cette agente n'a fait l'objet d'aucune évaluation annuelle en 2016 et 2017, alors que la durée de sa présence au service en 2016 était suffisante pour permettre à l'administration de procéder à cette évaluation.

Enfin, il ressort des pièces du dossier d'avancement soumis à la commission administrative paritaire pour le grade d'attaché hors classe que le dossier de l'agente était dépourvu de l'avis de son supérieur hiérarchique, au contraire des trois autres candidats proposés, sans que la commune n'apporte d'éclaircissement sur les motifs de cette différence de traitement. **Les éléments ainsi produits par l'agente sont de nature à faire présumer une situation de discrimination en lien avec ses absences en dernier lieu au titre de congés de maternité et donc fondée sur le sexe, alors que la commune ne justifie pas le défaut d'activités, les manquements dans l'évaluation annuelle ou dans la constitution du dossier d'avancement de la requérante par des faits objectifs établis.**

C'est par conséquent à bon droit que le TA a jugé que la commune avait commis une faute de nature à engager sa responsabilité. L'appel de la commune est ainsi rejeté.

# Réponses ministérielles

## Réponse en date du 28 mars 2024 à la question n°09231 de Mme. Dominique Estrosi / Prise en compte des services de salarié des sociétés publiques locales pour l'obtention de la médaille d'honneur régionale, départementale et communale

L'article R. 411-43 du Code des communes définit le périmètre des collectivités ou établissements publics dont les agents peuvent se voir attribuer la médaille d'honneur régionale, départementale et communale : il s'agit des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics, ainsi que les offices publics d'habitation à loyer modéré (OPHLM) et les caisses de crédit municipal (exception faite, pour ces dernières, du directeur et de l'agent comptable).

L'article R. 411-46 du même code précise ainsi que **sont pris en compte pour l'attribution de cette médaille « les services accomplis en qualité d'agent des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics ainsi que des offices publics d'habitation à loyer modéré et des caisses de crédit municipal »**. Avant leur transformation en offices publics de l'habitat (OPH), les OPHLM constituaient des établissements publics à caractère administratif (EPA), comme le sont les caisses de crédit municipal (Tribunal des conflits, 22 septembre 2003, n° C3349). Depuis le 2 février 2007, l'article L. 421-1 du Code de la construction et de l'habitation définit les OPH comme étant des établissements publics locaux à caractère industriel et commercial. Les sociétés publiques locales (SPL) et les sociétés publiques locales d'aménagement (SPLA) sont des sociétés anonymes (articles L. 1531-1 du Code général des collectivités territoriales et L. 327-1 du Code de l'urbanisme), dont le personnel est soumis à un statut de droit privé. Il ressort de ces dispositions que **seuls les agents de droit public affectés dans le périmètre des collectivités territoriales ou dans des EPA sont éligibles à la médaille d'honneur régionale, départementale et communale, et qu'en conséquence les salariés des SPL et des SPLA ne peuvent pas en bénéficier**.

À ce stade, il n'est pas prévu de modifier cette règle et d'étendre le bénéfice de l'attribution de cette médaille à de nouveaux agents participant à l'exercice d'une mission de service public à caractère industriel et commercial. En revanche, les salariés des SPL et des SPLA sont en principe éligibles à la médaille d'honneur du travail dans les conditions prévues par le décret n° 84-591 du 4 juillet 1984.

## Réponse en date du 28 mars 2024 à la question n°09068 de M. Sébastien Pla / Régime indemnitaire des fonctionnaires de police municipale

En application de l'article L. 714-13 du Code général de la fonction publique, les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et ceux relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres peuvent bénéficier, sur délibération des organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, d'un régime indemnitaire dont les modalités et les taux sont fixés par décret.

Il se compose, à titre principal, de l'indemnité spéciale mensuelle de fonctions (ISMF) calculée en appliquant au montant mensuel du traitement soumis à retenue pour pension des bénéficiaires un taux individuel fixé dans la limite de taux maximums distincts selon les cadres d'emplois (25 % pour les directeurs de police municipale qui bénéficient en plus d'une part fixe d'un montant annuel brut maximal de 7 500 euros, 30 % pour les chefs de service de police municipale et 20 % pour les agents de police municipale et les gardes champêtres).

Conscient des difficultés soulevées aujourd'hui par le régime indemnitaire des fonctionnaires de police municipale et des gardes champêtres, le Gouvernement a engagé une réflexion pour faire évoluer ce régime. En ce sens, la ministre déléguée chargée des Collectivités territoriales et de la Ruralité, en lien avec le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, a conduit des travaux de concertations visant à refondre leur régime indemnitaire tant avec les organisations syndicales que les représentants des associations d'élus concernées.

Le Gouvernement a d'ores et déjà mis en œuvre des mesures significatives de revalorisation de la composante indiciaire de la rémunération des fonctionnaires de police municipale. Ainsi, sur le plan statutaire, par deux décrets publiés au Journal officiel le 23 novembre 2023, l'accès à l'échelon spécial pour les agents de catégorie C a été facilité et décontingenté (cet échelon devenant un échelon de droit commun). De même, la carrière des directeurs de police municipale a été alignée sur celle, plus avantageuse, des agents relevant de la catégorie dite « A type ».

Un projet de décret apportant des modifications équivalentes pour les gardes-champêtres est en cours d'élaboration et permettra un alignement de leur carrière sur celle des agents de police municipale.

Le Gouvernement porte une grande attention à nos forces de sécurité, qu'elles soient nationales ou locales, et continuera d'apporter son soutien à l'action des polices municipales, aux côtés des organisations syndicales et des employeurs territoriaux. A ce titre, un Beauvau des polices municipales sera prochainement lancé, afin d'étudier l'ensemble des sujets méritant une évolution.

12

## **Réponse en date du 28 mars 2024 à la question n°07956 de M. Michel Laugier / Dispositions réglementaires encadrant les unités cynophiles des polices municipales**

Avant l'entrée en vigueur du décret du 18 février 2022, aucun texte réglementaire n'encadrait la création et le fonctionnement des brigades cynophiles de police municipale en dépit de leur développement croissant ces dernières années. Ce texte procède à cet encadrement des modalités de création, de formation et d'emploi des bridages cynophiles ainsi que des conditions de dressage, de propriété, de garde et de réforme des chiens.

L'article R. 511-34-6 du Code de la sécurité intérieure (CSI), pris pour l'application de ce texte, renvoie à un arrêté du ministre de l'Intérieur et des Outre-mer le soin de définir le contenu et la durée des formations préalables et des entraînements qui doivent être suivis par les maîtres-chiens de police municipale. Cet arrêté, en cours d'élaboration, fait actuellement l'objet d'une concertation entre les services du ministère de l'Intérieur et des Outre-mer et le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

Néanmoins, les dispositions du premier alinéa de l'article R. 511-34-6 du CSI relatif à la formation préalable des maîtres-chiens de police municipale, ne s'appliquent pas aux agents occupant cette fonction qui sont déjà détenteurs d'une attestation de réussite à une formation correspondant à la spécialité cynophile délivrée avant le 1er janvier 2025. **Jusqu'au 31 décembre 2024, il est donc possible pour les agents de police municipale de suivre une formation correspondant à la spécialité cynophile en interne et, après avoir obtenu une attestation de réussite, d'exercer la fonction de maître-chien.**

**A compter du 1er janvier 2025, les agents qui ne seront pas titulaires d'une telle attestation, devront suivre la formation organisée par le CNFPT pour exercer cette fonction.** S'agissant des maîtres-chiens entraîneurs, le décret du 18 février 2022 prévoit qu'une brigade cynophile de police municipale, dotée d'au moins cinq chiens, doit comprendre un maître-chien entraîneur de police municipale. A contrario, la présence d'un maître-chien entraîneur n'est donc pas obligatoire lorsque le nombre de chiens présents dans la brigade est inférieur à cinq. S'agissant de l'âge d'entrée en service du chien et son âge de réforme, ces questions sont laissées à la discrétion de l'employeur qui définit sa doctrine d'emploi en application du principe de libre administration des collectivités territoriales.

## **Réponse en date du 26 mars 2024 à la question n°13859 de M. Bastien Marchive/ Critères d'attribution de la prime « grand âge »**

Dans le cadre de la mise en œuvre du plan Hôpital, **une prime « grand âge » a été instituée, au profit des personnels aides-soignants et accompagnants éducatifs et sociaux relevant des fonctions publiques hospitalière et territoriale exerçant dans des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) et dans toutes structures spécialisées dans la prise en charge des personnes âgées.**

13

Le Gouvernement a ainsi souhaité reconnaître l'engagement de ces professionnels exerçant auprès des personnes âgées et les compétences particulières nécessaires à leur prise en charge. L'accompagnement que ces professionnels apportent aux personnes âgées suppose en effet des compétences spécifiques qui justifient d'améliorer la meilleure reconnaissance financière des corps et cadres d'emplois de professionnels visés par le décret exerçant auprès des personnes âgées.

Si la condition du diplôme n'est pas en tant que telle une condition d'éligibilité à la prime grand âge, elle constitue toutefois un prérequis pour exercer en tant qu'aide-soignant en vertu de l'article L. 4391-1 du code de la santé publique, à l'exception des personnes pouvant justifier d'une autorisation individuelle d'exercice délivrée par les autorités compétentes (article L. 4391-2 du même code). Pour les agents relevant de la fonction publique, **le bénéfice de la prime grand âge est réservé aux seuls agents relevant des corps visés par le décret n° 2020-66 du 30 janvier 2020.** Les règles d'accès à certains de ces corps peuvent fixer ainsi des conditions de diplôme pour les agents publics titulaires.

## **Réponse en date du 26 mars 2024 à la question n°12375 de M. Tibault Bazin/ Exclusion de certains fonctionnaires territoriaux du CTI**

L'attractivité des métiers du secteur sanitaire, social et médico-social est au premier rang de la feuille de route du Gouvernement qui entend agir sur l'ensemble des leviers d'attractivité (accès à la formation continue, amélioration des conditions de travail et lutte contre la sinistralité...). La question spécifique de la revalorisation de ces métiers constitue une priorité.

L'Etat, aux côtés des départements, a pris d'ores et déjà des décisions historiques en augmentant de 4 milliards d'euros les rémunérations des professionnels du secteur social et médico-social. Au total, ce sont près de 700 000 salariés qui ont bénéficié d'une **revalorisation de 183 € net mensuels** (192 € net mensuels pour le secteur public), dont 500 000 environ au titre du Ségur et de la mission dite Laforcade. Suite à la conférence des métiers sociaux de février 2022, le Gouvernement a par ailleurs étendu ces revalorisations à 200 000 salariés de la filière socio-éducative, exerçant à titre principal des fonctions d'accompagnement socio-éducatif. L'ensemble de ces mesures a fait l'objet de travaux préparatoires qui ont largement associé les acteurs concernés (association des départements de France, partenaires sociaux, associations...). Ainsi, trois critères d'éligibilité cumulatifs ont été retenus pour les revalorisations Ségur issues de la conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-social : le lieu d'exercice (principalement l'exercice des fonctions au sein de certains services des départements, d'un établissement ou service social ou médico-social (ESSMS) au sens de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles ou d'une structure d'habitat inclusif au sens de l'article L. 281-1 du CASF). Dans le secteur public, l'article 44 de la loi de finances rectificative pour 2022 et le décret n° 2022-1497 du 30 novembre 2022 modifiant le décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 fixent une liste de corps et cadres d'emploi éligibles et l'exercice à titre principal de fonctions socioéducatives.

Certains agents de la fonction publique territoriale ne répondent pas à ces trois critères cumulatifs et n'ont donc pas pu bénéficier de ces revalorisations. L'objectif de ces revalorisations salariales n'était pas d'accorder une revalorisation à certains métiers, mais de valoriser certaines fonctions spécifiques dans des établissements spécifiques, sociaux et médico-sociaux, pour répondre à un besoin d'attractivité et de reconnaissance. Toutefois, le Gouvernement entend mener une action en profondeur afin de garantir l'égalité de traitement de tous les professionnels du secteur et améliorer durablement son attractivité. La revalorisation du point d'indice de la fonction publique au 1er juillet 2022 et au 1er juillet 2023 concerne l'ensemble des fonctionnaires, y compris tous les agents de la fonction publique territoriale. Ces mesures générales sont complétées de mesures ciblées sur les bas salaires (distribution de points supplémentaires, prime pouvoir d'achat). D'autres mesures ont également été annoncées : extension de la prise en charge des transports collectifs depuis le 1er septembre 2023, la revalorisation des frais de mission et des montants forfaitaires du compte épargne-temps (CET), attribution de 5 points supplémentaires au 1er janvier 2024. Il convient par ailleurs de rappeler que les employeurs publics peuvent mettre en place des dispositifs de rémunération plus favorables pour l'ensemble de leurs personnels dans le respect des règles de droit commun relatives aux régimes indemnitaires et aux primes. De plus, si des agents de cadres d'emplois administratifs ou techniques exercent à titre principal des fonctions socio-éducatives, leurs employeurs ont la possibilité de les recruter dans des cadres d'emplois correspondant à ces métiers afin qu'ils bénéficient des revalorisations salariales.

14

## **Réponse en date du 21 mars 2024 à la question n°06064 de M. Philippe Mouiller/ Taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique**

L'inclusion des personnes en situation de handicap constitue l'une des priorités du Gouvernement. Le Président de la République a confirmé en 2022 l'objectif de pleine inclusion des personnes en situation de handicap en demandant à ce que toutes les politiques publiques prennent en compte les attentes et préoccupations des personnes en situation de handicap. La **circulaire de la Première ministre du 6 octobre 2022 relative à la mise en œuvre de la politique interministérielle pour l'inclusion des personnes handicapées a traduit cet engagement fort en demandant à l'ensemble des ministres de mobiliser leurs secrétaires généraux et directeurs des ressources humaines afin de redoubler d'efforts pour améliorer le recrutement et les parcours professionnels des personnes en situation de handicap.**

C'est dans ce cadre que s'inscrit l'impulsion donnée par le ministère de la transformation et de la fonction publiques en vue de développer plus encore l'accueil de personnes en situation de handicap dans la fonction publique et une politique de ressources humaines inclusive au sein de la fonction publique, en lien avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), qui représente l'acteur central de l'insertion et du maintien en emploi des personnes en situation handicap dans les trois versants de la fonction publique.

Le FIPHFP accompagne les employeurs publics et les personnes en situation de handicap en déployant une offre de services selon les axes suivants : l'aide au parcours vers l'emploi et l'insertion professionnelle, notamment par la promotion de l'apprentissage des personnes en situation de handicap ; l'aménagement du poste de travail et l'accompagnement tout au long du parcours professionnel ; le maintien en emploi des agents en cas de handicap survenu au cours de leur parcours professionnel ; l'accessibilité de l'environnement numérique ; la sensibilisation et la formation du collectif de travail aux questions du handicap. Mobilisable sous deux formes par les employeurs publics, cette offre de service consiste en : des dispositifs de conventionnement pluriannuel avec l'employeur. Le conventionnement permet à l'employeur de bénéficier d'une enveloppe financière globale allouée par le fonds en contrepartie d'engagements portant sur la mise en oeuvre d'actions dans le domaine de l'insertion et du maintien en emploi. La démarche permet également à l'employeur de structurer sa politique handicap par le biais d'un plan d'actions ; du financement au cas par cas d'aides ponctuelles (aides individuelles, matérielles, techniques, humaines ou encore de la formation) sollicitées par des employeurs à partir de la plateforme des aides et sur la base du catalogue des interventions. L'action du FIPHFP se traduit par une activité partenariale très développée, qui permet notamment la mise en oeuvre d'une offre de services dite « intermédiée ». Il s'agit en particulier des prestations financées dans le cadre de la convention liant le FIPHFP et l'Agefiph ou encore avec le service public de l'emploi. Dans ce cadre, le FIPHFP entretient un partenariat régulier et nourri avec la Fédération hospitalière de France (FHF) afin de développer l'accompagnement des employeurs relevant de la fonction publique hospitalière. Un projet de convention est également en cours de finalisation avec France Universités pour dynamiser l'accompagnement des employeurs relevant de l'enseignement supérieur et promouvoir les possibilités d'accès à la fonction publique auprès des étudiants en situation de handicap. La dernière Conférence nationale du handicap (CNH) du 26 avril 2023 a permis de définir des mesures concrètes en faveur des personnes en situation de handicap pour les prochaines années. L'accès à l'emploi, y compris l'emploi public et l'accompagnement dans le parcours d'insertion et de formation, figure parmi les dix engagements pris. Dans ce cadre, le renforcement de l'engagement des employeurs publics se traduit par le manifeste pour une fonction publique inclusive, qui comprend des axes visant à favoriser l'emploi des agents en situation de handicap et à améliorer leur taux d'emploi dans la fonction publique : le renforcement de la formation des agents publics en vue d'une meilleure prise en compte de la diversité des handicaps dans le management des handicaps dans le management et la conception des politiques publiques ; la promotion des parcours professionnels et des carrières dans la fonction publique en mettant en place des dispositifs d'accompagnement individualisé, et en déployant notamment largement le mentorat à destination des agents publics en situation de handicap ; poursuivre la promotion de l'apprentissage dans la fonction publique à l'attention des personnes en situation de handicap sur la base d'un objectif de 6 % d'apprentis en situation de handicap d'ici la fin du quinquennat ; valoriser l'engagement des employeurs publics en matière d'emploi des personnes en situation de handicap, en intégrant les indicateurs du baromètre « Emploi & Handicap » au sein de la labellisation « Fonction Publique + » ; engager, sous la coordination du ministère de la transformation et de la fonction publiques, une mobilisation de la communauté interministérielle en matière de recrutement et de parcours professionnel, en renforçant notamment le recours aux dispositifs statutaires dédiés aux fonctionnaires en situation de handicap mis en place par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 en vue de fluidifier leurs parcours professionnels et leurs déroulements de carrière ; renforcer la communication sur les possibilités d'accès et de parcours au sein de la fonction publique pour les personnes en situation de handicap notamment dans le cadre de la marque employeur des services publics et lors des salons de l'emploi ; permettre l'insertion durable dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique en fluidifiant

la mise en œuvre du dispositif dérogatoire créé par la loi de transformation de la fonction publique qui permet la titularisation des apprentis en situation de handicap à l'issue de leur période d'apprentissage dans la fonction publique ; encourager la participation des administrations de la fonction publique à l'opération « DuoDay » ; assurer un accueil accessible et de qualité des personnes en situation de handicap dans les maisons France Services, notamment par le biais de la formation des agents ; accélérer la mise en accessibilité numérique des sites, des applications et des démarches gouvernementales, en garantissant la transparence sur le niveau de cette accessibilité et en formant les professionnels du numérique et de la communication des ministères ; accompagner la mise en œuvre d'un mécanisme de contrôle et de sanctions effectif pour la mise en accessibilité des sites internet du secteur public ; solliciter l'expertise du Conseil national consultatif des personnes handicapées pour la construction de la feuille de route pour les ressources humaines de chaque ministère.

## Réponse en date du 19 mars 2024 à la question n°13452 de Mme. Émilie Bonnivard/ Absence de préavis de grève des agents des communes de moins de 10 000 habitants

En application de l'alinéa 7 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 intégré dans le bloc de constitutionnalité depuis la décision du Conseil Constitutionnel 71-44 DC du 16 juillet 1971, **le droit de grève est un principe à valeur constitutionnelle, qui doit cependant être concilié avec le principe de continuité du service public, également principe à valeur constitutionnelle.** La Constitution renvoie à la loi le soin d'encadrer ce droit de grève.

Ainsi, **l'article L. 114-1 du Code général de la fonction publique (CGFP) prévoit que les agents publics exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent, en l'espèce, les dispositions des articles L. 2512-1 à L. 2512-5 du Code du travail relatif à l'exercice du droit de grève dans les services publics.** Si la cessation concertée du travail doit ainsi être précédée d'un préavis émanant d'une organisation syndicale représentative au niveau national, cette règle ne s'applique pas aux agents des communes de moins de 10 000 habitants (article L. 114-2 CGFP). En l'absence de disposition particulière réglementant l'exercice du droit de grève au-dessous de 10 000 habitants, ces agents ne sont donc tenus au respect d'aucune des dispositions du Code du travail (QE AN n° 105638 du 14/06/2011, p. 6286). La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, qui a introduit par son article 56 la possibilité de fixer, par accord négocié, les conditions permettant de garantir la continuité de certains services (dont l'accueil périscolaire) et les conditions d'organisation en cas de grève, ne trouve pas non plus à s'appliquer à ces communes. En outre, aucun service minimum d'accueil des élèves des écoles maternelles et élémentaires pendant le temps périscolaire n'est prévu par la réglementation, et ce en dehors de toute condition de seuil démographique. Toutefois, le Conseil d'État considère que l'absence de réglementation ne peut avoir pour conséquence d'exclure les limitations apportées à l'exercice du droit de grève pour en éviter un usage abusif ou contraire à l'ordre public (CE, Ass., 7 juillet 1950, n° 01645, Dehaene). L'autorité territoriale peut ainsi prendre les mesures pour assurer le bon fonctionnement des services publics essentiels, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, les collectivités de moins de 10 000 habitants étant tenues par les principes imposant le fonctionnement et la continuité des services publics, tout comme les collectivités de plus de 10 000 habitants (QE AN n° 31372, 10ème législature, JO du 25/12/1995, p. 5484 ; CE, 9 juillet 1965, n° 58778 et 58779, Pouzenc). **Il revient donc en premier lieu à l'autorité territoriale, avant de restreindre l'exercice du droit de grève, de rechercher par tout autre moyen si des agents non-grévistes peuvent être mobilisés pour assurer la continuité des services publics** (CE, 18 janvier 1980, n° 07636, Syndicat CFDT des postes et télécommunications du Haut-Rhin). En second lieu, **l'autorité peut mettre en œuvre des mesures de restriction du droit de grève en s'inspirant du Code du travail, sous le contrôle du juge administratif, qui appréciera le caractère essentiel du service public en cause ou l'atteinte à l'ordre, à la sécurité ou à la salubrité publics.**

16



## Réponse en date du 14 mars 2024 à la question n°08893 de M. Jean-Jacques Lozach / Reconnaissance des avancements en grades et échelons des agents de la fonction publique détachés

Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son corps ou cadre d'emplois. Il est régi par le principe de la double carrière, qui permet au fonctionnaire détaché :

- 1) d'une part de **continuer à évoluer dans son corps ou cadre d'emplois d'origine** et donc de bénéficier des droits à l'avancement dans ce dernier, en application de l'article L.513-1 du code général de la fonction publique;
- 2) d'autre part, de **bénéficier des mêmes droits à l'avancement que les membres du corps ou cadre d'emplois dans lequel il est détaché**, sauf disposition contraire prévue par le statut particulier de celui-ci, en application de l'article L.513-9 du même code.

De plus, en application de l'article L. 513-10, l'administration doit tenir compte, dans le corps ou le cadre d'emplois de détachement du fonctionnaire, sous réserve qu'ils lui soient plus favorables, du grade et de l'échelon qu'il a atteints ou auxquels il peut prétendre dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, à la suite de sa réussite à un concours ou à un examen professionnel ou de son inscription sur un tableau d'avancement au titre de la promotion au choix. La pleine jouissance de ce droit ne peut être garantie pour le fonctionnaire détaché que sous réserve d'une prise en compte immédiate, c'est-à-dire sans délai et sans attendre le renouvellement du détachement ou l'intégration, de l'avancement obtenu dans son corps ou cadre d'emplois d'origine. Par parallélisme, en application de l'article L.513-11, lorsque le fonctionnaire est réintégré dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, l'administration doit tenir compte du grade et de l'échelon atteints dans le corps ou cadre d'emplois de détachement s'ils lui sont plus favorables.

**Les administrations sont bien informées de ces règles de prise en compte de l'avancement pour les agents en détachement, mais il est également possible pour les agents, si des situations problématiques persistent, d'effectuer un recours gracieux auprès de l'administration dans les deux mois suivant le refus de leur demande, ou un recours contentieux auprès du juge administratif également dans un délai de deux mois.**

17

## Réponse en date du 12 mars 2024 à la question n°13877 de Mme. Emmanuelle Ménard / Adaptation du statut de la FPT au statut de la FPH pour les agents relevant du secteur social et du médico-social

Le 1° de l'article 7 du décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière prévoit **que par dérogation, « en cas de travail continu, la durée quotidienne de travail ne peut excéder 9 heures pour les équipes de jour, 10 heures pour les équipes de nuit ».**

Toutefois, le chef d'établissement a la possibilité, lorsque les contraintes de continuité de service public l'exigent en permanence et après avis du comité social, de déroger à la durée quotidienne de travail fixée pour les agents en travail continu sans que l'amplitude de la journée de travail n'excède 12 heures. Ainsi, dans certaines situations, la durée maximale de travail des agents en travail continu soumis au statut de la fonction publique hospitalière peut donc atteindre, par exception, 12 heures. Les agents bénéficient, en principe, d'un repos quotidien de 12 heures consécutives minimum et d'un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives minimum (article 6 du décret précité).

En revanche, **du fait du nombre et de la disparité des cadres d'emplois y travaillant, il n'existe pas de disposition similaire applicable aux personnels territoriaux affectés dans des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) gérés par les collectivités territoriales.**

Les seules dispositions applicables sont celles du décret du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État, applicable au versant territorial dans les conditions prévues par le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale. Il résulte de ces dispositions que la durée quotidienne de travail ne peut excéder 10 heures et que l'amplitude maximale journalière de travail est fixée à 12 heures.

Afin de tenir compte des spécificités territoriales, les dispositions du II de l'article 3 du décret du 25 août 2000 précité permettent aux collectivités territoriales de déroger, en cas de circonstances exceptionnelles et pour une période limitée, aux règles relatives aux garanties minimales de travail, après avoir informé les représentants du personnel au comité social territorial compétent. Les agents bénéficient, en principe, d'un repos quotidien de 11 heures consécutives minimum et d'un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives minimum, comprenant en principe le dimanche (article 3 du décret du 25 août 2000).

A la suite de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, ont été prises diverses mesures relatives à l'évolution des conditions de recrutement des emplois à temps non complet ou encore à l'élargissement du recours au contrat sur certains emplois permanents de la fonction publique territoriale qui ont permis de répondre aux besoins d'adaptabilité des employeurs territoriaux ainsi qu'aux modalités de gestion et aux contraintes organisationnelles des collectivités territoriales.

Aussi, **le Gouvernement n'envisage pas, à ce stade, de rendre applicables aux personnels territoriaux des EHPAD les règles prévues dans la fonction publique hospitalière en matière de dérogations permanentes aux garanties minimales de travail.**

18


## **Réponse en date du 29 février 2024 à la question n°09432 de Mme. Lauriane Josende / Absence de dispositions transitoires dans le décret du 30 juin 2023 modifiant diverses dispositions relatives aux sapeurs-pompiers**

Avant l'entrée en vigueur des dispositions du décret n° 2023-543 du 30 juin 2023 modifiant diverses dispositions relatives aux sapeurs-pompiers, qui révisent les conditions d'avancement au grade de commandant de sapeurs-pompiers professionnels, deux modalités d'inscription au tableau d'avancement à ce grade existaient pour les capitaines de sapeurs-pompiers professionnels, à savoir : la réussite à un examen professionnel ou le choix suivant des conditions d'ancienneté.

Afin d'accéder à l'examen professionnel, les capitaines devaient justifier, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année d'établissement du tableau d'avancement, de trois années de services effectifs dans leur grade et atteindre le 4<sup>ème</sup> échelon.

Pour bénéficier du choix, ils devaient totaliser au moins sept années de services effectifs dans leur grade et avoir atteint le 9<sup>ème</sup> échelon depuis au moins une année.

Toutefois, les deux conditions précitées ne suffisaient pas à elles seules pour prétendre à l'inscription au tableau d'avancement.



En effet, les autorités d'emploi appréciaient également la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience de ces officiers, au vu des lignes directrices de gestion adoptées par le service d'incendie et de secours.

Le décret du 30 juin 2023 précité est venu simplifier l'avancement des capitaines au grade de commandant en contractant les deux modalités d'inscription au tableau d'avancement en une seule sur le modèle de l'avancement des ingénieurs au grade des ingénieurs principaux de la filière territoriale. **Ainsi, peuvent dorénavant accéder au grade de commandant les capitaines inscrits au tableau d'avancement qui justifient de cinq années de services effectifs et ont atteint le 4e échelon. Dès lors qu'il était établi que les capitaines de sapeurs-pompiers professionnels lauréats de l'examen professionnel de commandant, dont le dernier a été réalisé au titre de l'année 2022, réuniraient au 1er janvier 2024 les nouvelles conditions d'ancienneté et d'échelon exigées pour une inscription au tableau d'avancement au choix, sous la réserve maintenue de l'appréciation des autorités d'emploi, il n'est pas apparu nécessaire de prévoir de mesures transitoires à ces dispositions.**

# 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.

20

Nous vous proposons ce mois-ci :

- ▶ une fiche « incollables » sur [la période préparatoire au reclassement \(PPR\)](#)
- ▶ une fiche « incollables » sur [la démission](#)

## Rejoignez le Service « Protection des données » du CDG30 !

Le baromètre de la CNIL le confirme : les administrations publiques sont les plus concernées par des cas de violations de données personnelles depuis 2018 !

Suite à l'entrée en vigueur du RGPD en 2018, le Centre de Gestion du Gard a souhaité s'adapter aux nouveaux défis qui s'offrent aux collectivités territoriales, défis notamment liés à la transition numérique, à l'augmentation des attaques des systèmes informatiques et à la protection des données personnelles.

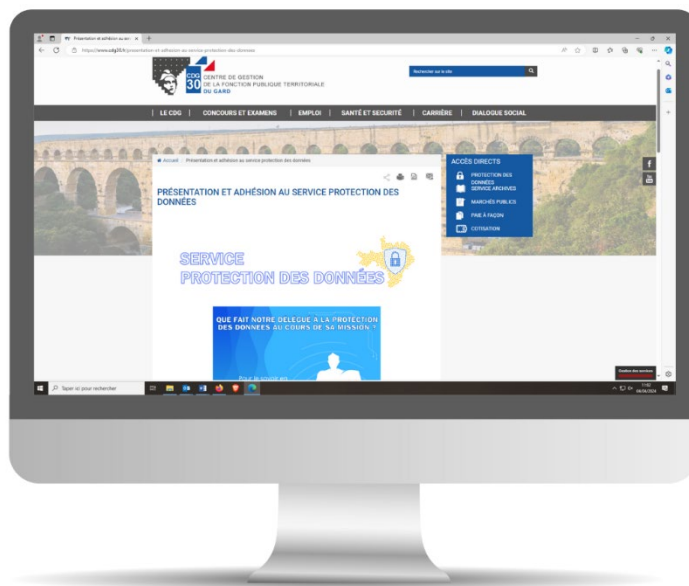
Pour ces motifs et depuis 2023, le CDG 30 propose sa nouvelle convention d'adhésion au Service Protection des Données permettant ainsi aux petites communes de s'offrir une prestation aussi nécessaire qu'obligatoire du fait des risques toujours plus nombreux.

Plus d'une centaine de collectivités du Gard nous font confiance aujourd'hui et c'est avec plaisir que nous travaillons avec elles main dans la main. Dans le but de nous engager encore plus, notre service a conçu un magazine spécialisé, le CYBERACTU', qui a rencontré un écho inattendu au sein de nos interlocuteurs.

21



De plus, nous avons souhaité renforcer nos liens et venir à votre rencontre sur le terrain grâce à l'organisation de nombreuses séances d'information dans tout le Gard. Les invitations arriveront bientôt dans vos boîtes de réception, restez attentifs !



Enfin, nous profitons de l'occasion pour vous inciter à consulter [le site internet du Centre de Gestion](#), des nouveautés vous sont proposées dans notre onglet « Protection des données », des vidéos, ainsi que nos modèles et fiches de procédures dédiées à la protection des

données et à la cybersécurité sont en libre accès. N'attendez plus pour en bénéficier !

Nous restons à votre disposition pour vous offrir de plus amples renseignements et espérons vous retrouver prochainement.

**Pierre BONANNI – Ana VEGA**

### CONTACTEZ-NOUS



dpd@cdg30.fr



04 66 38 74 56

04 66 38 74 61

# Foire Aux Questions

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

## 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'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).

## 3/ Dans quelles conditions un agent en disponibilité pour convenances personnelles continue de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite ?

La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors son administration d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite (article L.514-1 du CGFP).

Par dérogation, si l'agent en disponibilité pour convenances personnelles depuis le 7 septembre 2018 exerce ou a exercé une activité professionnelle (article L.514-2 du CGFP), il pourra conserver ses droits à avancement d'échelon et de grade **pendant 5 ans maximum** si l'une des 2 conditions suivantes est remplie :

- Exercer une activité (dans le secteur privé ou le secteur public), représentant une durée de travail d'au moins 600 heures par an ;
- Exercer une activité indépendante, procurant un revenu brut annuel au moins égal à 6 990 €.

## 4/ Dans quels délais la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat peut-elle être versée ?

La PEPA peut être versée jusqu'au 30 juin 2024. Au-delà de cette date, les agents ne pourront plus la percevoir.