



Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°20

Octobre

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

Sommaire

Textes officiels

Les dispositions réglementaires

p. 2

Instruction interministérielle relative à plusieurs dispositions applicables à la FPT

Forfait télétravail dans la fonction publique territoriale

Précisions sur l'application du relèvement minimum de traitement

L'indemnité inflation

Réforme des règles de publicité, d'entrée en vigueur et de conservation des actes pris par les collectivités territoriales et leurs groupements

Les dispositions relatives au covid-19

p. 7

Foire Aux Questions de la DGAFP actualisée le 13 octobre 2021 dans le cadre de l'évolution de l'épidémie de la covid-19

La jurisprudence

p. 8

! Dernières minutes CE n° 457230 / obligation de vaccination des personnels de crèche

CE n°440983 / accident de service suite à un entretien avec son supérieur hiérarchique

CAA n°20NT00747 / frais de soins

TA n°2111794 / suspension pour non-respect de son obligation vaccinale

Autres informations

p.10

Le mot du pôle santé

Focus

Les congés bonifiés

p. 11

Foire aux questions

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

p. 15

Le mot du service

Repoussées en raison de la crise sanitaire, les réunions de territoire du CDG ont pu être organisées ce mois d'octobre à raison de six rencontres dans le département.

Le Président et le Directeur, accompagnés de membres du CA et d'un représentant par service ont exposé le rôle, les missions et les compétences du CDG.

Une conseillère statutaire a présenté l'ensemble de nos missions, celles prévues réglementairement comme le conseil statutaire, les référents et la discipline, mais également les nouvelles missions comme la médiation et le conseil en organisation qui vous permet de nous confier le montage des LDG ou du RIFSEEP du début à la fin.

Ces réunions, au cours desquelles nous avons peut-être eu l'occasion d'échanger, ont été très enrichissantes et représentent pour le service une opportunité de vous rencontrer et de partager sur les problématiques auxquelles vous êtes confrontés. Notre objectif : vous accompagner et développer des projets toujours au plus près de vos besoins.

Vos conseillères statutaires

Nathalie ARIOLI

Gabrielle NEGRONI

Emilie PLA

Les dispositions réglementaires

Instruction interministérielle relative à plusieurs dispositions applicables à la fonction publique territoriale issue de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

[Une instruction signée de Jacqueline Gourault et Amélie de Montchalin](#), ministres des Relations avec les collectivités, pour l'une, et de la Transformation et de la Fonction publiques, pour l'autre rappelle à l'ordre les collectivités qui n'auraient pas instauré **cinq mesures issues de la réforme de la fonction publique**.

► le RIFSEEP

Si les collectivités ont disposé **d'un délai raisonnable** pour délibérer sur l'instauration du RIFSEEP au sein de la fonction publique territoriale, **il leur appartient désormais de se mettre en conformité** avec ces nouvelles dispositions et d'instituer le RIFSEEP en lieu et place des anciens régimes indemnitaires au profit de l'ensemble des cadres d'emploi éligibles.

Les collectivités doivent donc délibérer sur les plafonds des deux parts du RIFSEEP.

Les conseillères statutaires, à travers la mission facultative de conseil en organisation créée le 1^{er} janvier 2020, peuvent vous accompagner dans la mise en place du RIFSEEP au sein de votre collectivité. En adhérant, vous confiez le montage du dossier du début à la fin à un tiers de confiance, vous permettant ainsi de vous mettre en conformité avec la réglementation tout en assurant une sécurité juridique et une neutralité. Vous pouvez vous rapprocher du service pour toute demande, un devis sera réalisé en concertation avec vous et en adéquation avec vos besoins. [Cliquez ici pour télécharger la plaquette d'information](#)

► le temps de travail

Les ministres rappellent ensuite que [l'article 47 de la loi de transformation de la fonction publique](#) donne aux communes et EPCI jusqu'au 1er janvier prochain **pour délibérer sur le temps de travail** depuis l'abrogation des régimes légaux dérogatoires de travail antérieurs à la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001.

Une dérogation à la règle des 1607 heures annuelles reste possible en cas de sujétions particulières propres à certaines catégories de personnel.

Si certaines collectivités ont dû différer la prise de délibération du fait des conditions du dialogue social pendant la crise sanitaire, celle-ci doit désormais intervenir à une date **permettant une mise en œuvre effective des nouvelles règles de travail au plus tard le 1^{er} janvier 2022.**

Ce contrôle va être mené par les préfets pendant tout le mois d'octobre, avec un point d'étape qui est programmé le 29 octobre.

► les vacataires

Les deux ministres demandent aux préfets de surveiller **le recours abusif au recrutement de vacataires par les employeurs territoriaux.** Même si la loi de transformation de la fonction publique a largement ouvert les possibilités de recours aux agents contractuels pour les emplois à temps non complet, il est rappelé que seuls les agents vacataires peuvent être rémunérés sur la base de vacations horaires.

Il est également rappelé que **les agents vacataires sont uniquement des agents engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés.** Si une seule de ces trois conditions n'est pas remplie, la personne ne peut être considérée comme vacataire mais comme agent contractuel.

► l'égalité professionnelle

Les ministres rappellent que les collectivités de plus de 20 000 habitants **sont tenues d'élaborer un plan d'action pluriannuel visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.** Il apparaît qu'un certain nombre de collectivités ne l'a pas fait, **la date butoir étant fixée avant le 1^{er} mars 2021.** Dans ce cas, les collectivités doivent être sanctionnées par une pénalité ; il est demandé aux préfets d'être prêts à mettre cette procédure en œuvre.

► le télétravail

Enfin, il est rappelé comme l'exige l'accord-cadre signé le 13 juillet dernier par le gouvernement que les collectivités **doivent initier avant le 31 décembre prochain des négociations en vue de la conclusion d'un accord sur le télétravail.**

Les ministres demandent aux préfets **de rappeler cette échéance** aux employeurs et indiquent également que ces négociations pourront utilement définir les modalités d'indemnisation des frais engagés par les agents au titre du télétravail.

3

Forfait télétravail dans la fonction publique territoriale

Comme prévu par [l'accord-cadre du 13 juillet 2021](#), depuis le 1^{er} septembre dernier, les agents de la fonction publique territoriale **peuvent bénéficier d'un forfait télétravail** mis en œuvre dans le respect du principe de libre administration des collectivités territoriales.

Les agents publics territoriaux peuvent bénéficier du forfait télétravail sous réserve d'exercer leurs missions en télétravail dans les conditions fixées par le [décret du 11 février 2016](#) et en référence à [l'arrêté du 26 août 2021](#) **qui vient fixer un montant à 2,5 euros par journée de télétravail effectuée dans la limite de 220 euros par an.**

Le décret prévoit que le principe du forfait **est laissé au libre choix des communes ou des EPCI, mais son montant semble imposé**, alors même que l'accord-cadre supposait que le montant était laissé au choix de l'employeur au regard du principe de libre administration.

Surpris par cette possible contradiction entre les deux textes, un certain nombre d'élus ont saisi les préfetures et certaines d'entre elles ont indiqué **aux élus qu'ils étaient bien libres de fixer le montant des indemnités et le plafond annuel.**

Toutefois, la DGCL en fait une lecture plus stricte et **affirme que le montant de 2,5 euros par jour est commun à l'ensemble de la fonction publique** et ne peut être modulé par l'organe délibérant. Le montant plafond de 220 euros par an peut par contre être modulé par délibération, mais uniquement à la baisse.

Le service statutaire conseille d'appliquer cette dernière position. Nous ne manquerons pas de vous apporter des précisions dès que nous en aurons connaissance.

Précisions sur l'application du relèvement minimum de traitement

[Le décret n° 2021-1270 du 29 septembre 2021](#) portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique applique à la fonction publique **les conséquences de la revalorisation du SMIC** au 1^{er} octobre 2021.

Les fonctionnaires concernés par ce dispositif sont ceux titulaires des grades :

► **de la grille indiciaire de l'échelle C1** (adjoint administratif, adjoint technique, adjoint du patrimoine, adjoint d'animation, agent social, opérateur des activités physiques et sportives) **pour les échelons de 1 à 6.**

► **de la grille indiciaire de l'échelle C2** (adjoint administratif principal de 2^{ème} classe, adjoint technique principal de 2^{ème} classe, adjoint du patrimoine principal de 2^e classe, adjoint d'animation principal de 2^e classe, agent social principal de 2^e classe agent spécialisé des écoles maternelles principal de 2^e classe, auxiliaire de puériculture principal de 2^e classe, auxiliaire de soins principal de 2^e classe, garde champêtre chef, gardien-brigadier de police municipale, opérateur qualifié des activités physiques et sportives...) **pour les échelons de 1 à 4.**

► **de la grille indiciaire des agents de maîtrise pour les échelons de 1 à 3.**

En effet, pour éviter que certains fonctionnaires se retrouvent rémunérés sous le montant du SMIC, un ajustement en paie s'effectue pour les agents dont le classement indiciaire aboutit à un échelon doté d'un indice inférieur à ce plancher d'Indice Majoré 340.

Par conséquent, à compter du 1^{er} octobre 2021, les fonctionnaires concernés par ce dispositif seront rémunérés sur la base du minimum de traitement fixé à l'indice brut 367 (IB) – indice majoré 340 (IM).

Contrairement à ce qui avait été indiqué dans le petit statutaire du mois de septembre et au regard de ces nouvelles précisions, il n'y pas d'arrêté à prendre, les grilles indiciaires restent inchangées.

Il est conseillé pour les fonctionnaires concernés qui ont une évolution de carrière (ex. avancement d'échelon, de grade, titularisation...) et dont l'indice majoré est inférieur à IM 340, de rajouter dans les considérants « Vu le décret n° 2021-1270 du 29 septembre 2021 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique ».

Dans le corps de l'arrêté, il est aussi recommandé de rajouter un article précisant que l'agent sera rémunéré à l'indice majoré 340.

Les agents contractuels de droit public sont également concernés puisqu'ils ne peuvent pas non plus percevoir une rémunération inférieure au SMIC : leur paie (conformément à ce qui est écrit ci-dessus) sera alors également modifiée si leur contrat faisait référence à un indice inférieur.

L'indemnité inflation

Le Premier ministre, Jean Castex, a annoncé le 21 octobre 2021 **le versement d'une « indemnité inflation »** unique de 100 euros à tous les Français gagnant moins de 2 000 euros net par mois pour tenter de faire face à l'envolée des prix, et notamment ceux de l'énergie. Les salariés du privé la recevront en décembre et **les agents publics en janvier.**

Nous sommes aujourd'hui dans l'attente d'une traduction de ces annonces dans la fonction publique **par le biais d'une note de la DGCL**, et de précisions quant aux modalités pratiques du dispositif.

Nous disposons toutefois de quelques éléments. Il s'agirait **d'une indemnité individuelle qui ne serait pas calculée sur les revenus du ménage et basée sur le salaire en vigueur au moment de l'annonce, c'est-à-dire celui du mois d'octobre, L'aide serait versée directement par les employeurs.**

Réforme des règles de publicité, d'entrée en vigueur et de conservation des actes pris par les collectivités territoriales et leurs groupements

En application de [la loi du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique](#), une [ordonnance](#) et un [décret du 7 octobre 2021](#) modifient les règles relatives à la publicité, à l'entrée en vigueur et à la conservation des actes pris par les collectivités territoriales et leurs groupements.

Les objectifs souhaités et qui entreront en vigueur à compter du 1er juillet 2022 sont les suivants :

- ▶ **simplifier et harmoniser le contenu et les modalités de publicité et de conservation du procès-verbal des séances des assemblées délibérantes pour toutes les catégories de collectivités territoriales** (clarification des modalités de tenue du procès-verbal, publicité du procès-verbal sous forme électronique, et pour les communes, suppression de l'obligation d'affichage du compte rendu des séances du conseil municipal qui est remplacée par un affichage de la liste des délibérations examinées en séance)
- ▶ **clarifier les modalités de conservation des délibérations et des actes municipaux** (simplifications des modalités de tenue des registres des actes, allègement des formalités de signature des délibérations du conseil municipal)
- ▶ **simplifier et moderniser les formalités de publicité et d'entrée en vigueur des actes grâce à la dématérialisation** (suppression du recueil des actes administratifs, obligation d'assurer l'affichage ou la publication sur papier qui est remplacée par une publicité sous forme électronique sur le site de la collectivité).

Les dispositions relatives au Covid-19

FAQ de la DGAFP actualisée le 13 octobre 2021 dans le cadre de l'évolution de l'épidémie de la COVID 19

[Cette mise à jour](#) évoque le projet de loi portant diverses dispositions de vigilance sanitaire et apporte des précisions sur l'articulation entre obligation vaccinale et agent en arrêt maladie.

Dans un premier temps, elle précise que **le projet de loi portant diverses dispositions de vigilance sanitaire sera présenté en conseil des ministres le 13 octobre** et sera discuté à l'Assemblée nationale les 19 et 20 octobre. La FAQ sera de nouveau actualisée lorsque la loi sera promulguée.

Ensuite, elle prévoit **la possibilité pour les personnes en arrêt maladie de faire l'objet d'une suspension**. La suspension sans traitement ne peut pas se substituer au congé maladie (TA de Cergy, ordonnance n°2111794 du 4 octobre 2021). Elle ne peut donc prendre effet qu'à l'issue du congé maladie, si l'agent soumis à l'obligation vaccinale n'a pas présenté son certificat de statut vaccinal.

Enfin, la FAQ vient apporter une réponse à la question relative à l'obligation de présentation du passe sanitaire pour l'accès aux réunions d'information syndicale et stages syndicaux. L'accès aux lieux nécessaires à l'exécution des mandats des représentants du personnel, notamment pour l'organisation de réunions d'information syndicale, n'est pas soumis à une obligation de présentation du passe sanitaire.

7

Jurisprudence

→ Conseil d'État n°457230 du 25 octobre 2021 : **Obligation de vaccination des personnels de crèche.**

Le syndicat Interco CFDT des Hauts-de-Seine a saisi le juge des référés du TA de Cergy-Pontoise afin qu'il suspende l'exécution des décisions par lesquelles une commune a imposé la vaccination obligatoire contre la Covid aux agents affectés dans ses établissements de la petite enfance. Dans une ordonnance du 17 septembre 2021, le juge administratif a rejeté la demande du syndicat. Ce dernier **a saisi le Conseil d'État en appel.**

L'article 12 de la loi du 5 août 2021, a défini le champ de l'obligation de vaccination contre la covid notamment en retenant alternativement **un critère géographique** pour y inclure toutes les personnes exerçant leur activité dans un certain nombre d'établissements, principalement les établissements de santé et des établissements sociaux et médico-sociaux, et **un critère professionnel** pour y inclure tous les professionnels de santé.

Ce dernier critère conduit à soumettre à l'obligation vaccinale **tous les professionnels mentionnés dans la quatrième partie du code de la santé publique** quel que soit le lieu d'exercice de leur activité, y compris lorsqu'il ne s'agit pas d'un établissement de santé visé au 1° du I de l'article 12. Or les infirmiers et auxiliaires de puériculture font partie des professionnels de santé concernés. Il s'ensuit que même lorsqu'ils exercent leur profession non pas dans un établissement de santé mais dans un établissement de la petite enfance, ils entrent dans le champ de l'obligation vaccinale. Sont dès lors aussi inclus les autres personnes travaillant dans ces mêmes établissements.

Dès lors, les notes contestées de la directrice générale des services de la commune de Nanterre, en tant qu'elles incluent dans le champ de l'obligation vaccinale contre la covid les agents de la commune exerçant leurs fonctions dans les établissements de la petite enfance, **ne peuvent être regardées comme entachées d'une atteinte grave et manifestement illégale à une liberté.** Ainsi, même lorsqu'ils exercent leur profession non pas dans un établissement de santé mais dans un établissement de la petite enfance, ils entrent dans le champ de l'obligation. Le juge des référés précise également qu'en application de l'article 12, les autres personnes travaillant dans ces mêmes établissements sont concernées par l'obligation vaccinale.

→ Conseil d'État n°440983 du 27 septembre 2021 : **Accident de service suite à un entretien avec son supérieur hiérarchique.**

S'il n'est pas établi qu'il aurait donné lieu à un comportement ou à des propos excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, lequel peut conduire le supérieur hiérarchique à adresser aux agents des recommandations, remarques, reproches ou à prendre à leur encontre des mesures disciplinaires, **un entretien**, notamment d'évaluation, entre un agent et son supérieur hiérarchique, **ne saurait être regardé comme un événement soudain et violent susceptible d'être qualifié d'accident de service, quels que soient les effets qu'il a pu produire sur l'agent.**

→ **Cour administrative d'appel de Nantes n°20NT00747 du 1er octobre 2021 : Les frais de soins auprès d'une personne non inscrite au registre national ou au conseil de l'ordre sont à prendre en charge dans le cadre d'un CITIS**

Les frais de soins auprès d'une personne non inscrite au registre national ou au conseil de l'ordre sont à prendre en charge **dans le cadre d'un CITIS**.

En effet, conformément à l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984, dans sa rédaction applicable au litige : " si la maladie provient (...) d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, le fonctionnaire (...) a droit, en outre, au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident (...) ". Ces dispositions comportent, pour les fonctionnaires territoriaux, le droit au remboursement non seulement des honoraires médicaux mais encore de l'ensemble des frais réels exposés par eux et directement entraînés par une maladie reconnue imputable au service. Il appartient aux intéressés de justifier tant du montant de ces frais que du caractère d'utilité directe que ceux-ci ont présenté pour parer aux conséquences de la maladie dont ils souffrent. Dès lors que l'existence et le paiement de ces frais par l'intéressée ne sont pas remis en cause, les circonstances avancées par la commune de Malville et tenant au fait que cette facture a été émise par une personne qui n'est pas inscrite sur le registre national des psychothérapeutes, que la facture a été établie postérieurement à la décision de reconnaissance d'imputabilité au service et qu'elle n'est pas conforme à l'article L. 441-3 du code du commerce, **sont sans incidence sur la réalité des frais** ainsi exposés par Mme F..., frais directement entraînés par sa maladie imputable au service.

9

→ **Tribunal Administratif de Cergy Pontoise n°2111794 du 4 octobre 2021 : Suspension d'un agent public pour non-respect de son obligation vaccinale**

Cette décision rendue dans le cadre d'un référé suspension vient suspendre une décision de suspension d'un agent public pour non-respect de son obligation vaccinale alors que celui-ci était en arrêt maladie, considérant que la suspension de fonctions d'un agent public en impossibilité d'exercer son activité et le refus de prendre en compte cette période de suspension au titre de son avancement faisaient naître des doutes sérieux quant à la légalité de la décision contestée. Cette décision qui concerne un agent public hospitalier devrait être transposable aux autres fonctions publiques, les dispositions étant identiques pour les trois versants.

Autres informations

Le mot du Pôle Santé concernant la protection sociale complémentaire

L'article 4-III de l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à **la protection sociale complémentaire dans la fonction publique** prévoit que les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et des établissements publics **organisent un débat portant sur les garanties accordées aux agents en matière de protection sociale complémentaire** (prévoyance et santé) dans un délai d'un an à compter de sa publication, soit au plus tard **le 18 février 2022**.

Aucun contenu n'est prévu, chaque employeur public étant libre d'organiser le débat comme il le souhaite. Celui-ci pourra être abordé par exemple **par une présentation des enjeux, du cadre et de la trajectoire à adopter pour aboutir à la mise en place d'un dispositif de participation** avant la date d'entrée en vigueur du caractère obligatoire de cette dernière, prévue au 1er janvier 2025 pour la prévoyance, et au 1er janvier 2026 pour le risque santé.

10

Le CDG 30 peut vous accompagner dans cette démarche et met à votre disposition **une nouvelle adresse mail** dédiée pour toute interrogation : protection.sociale@cdg30.fr

Le congé bonifié

Les fonctionnaires qui, originaires de certains territoires d'outre-mer, y ont conservé des attaches fortes, et qui sont en poste sur le territoire métropolitain de la France, peuvent sous certaines conditions bénéficier périodiquement d'un régime de congés qui déroge au congé annuel de droit commun : le « congé bonifié ».

Le fonctionnaire bénéficie d'un congé bonifié dans la collectivité où se situe le centre de ses intérêts moraux et matériels d'une durée de 31 jours consécutifs, auxquels peuvent s'ajouter les délais de route

→ Conditions

► Les agents concernés

Le fonctionnaire territorial originaire des départements de Guadeloupe, de Guyane, de Martinique, de Mayotte, de la Réunion, de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin ou de Saint-Pierre-et-Miquelon bénéficie du régime de congé institué pour les fonctionnaires de l'Etat

Sont uniquement concernés par le congé bonifié les fonctionnaires titulaires, en position d'activité.

Le droit est ouvert aux fonctionnaires détachés dans la fonction publique territoriale.

Ont également droit aux congés bonifiés :

- les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ;
- les agents occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet ;
- les agents mis à disposition : sauf dispositions contraires prévues dans la convention de mise à disposition, la collectivité d'origine gère le congé bonifié de l'agent en accord avec la collectivité d'accueil qui accorde les dates de congés.

► Les intérêts moraux et matériels

Le congé bonifié est accordé au fonctionnaire exerçant ses fonctions en France métropolitaine et dont le centre de ses intérêts moraux et matériels est situé soit en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique, à La Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon.

L'agent qui demande à bénéficier d'un congé bonifié doit donc justifier du lieu d'implantation du centre de ses intérêts moraux et matériels. La preuve de cette déclaration peut être apportée par tous moyens.

Le [guide DGAFP](#) indique que la localisation du centre des intérêts moraux et matériels s'apprécie sur la base d'un faisceau d'indices :

- le domicile des père et mère ou à défaut des parents les plus proches (parents, frères, sœurs, enfants)
- les biens fonciers situés sur le lieu de la résidence habituelle déclarée dont l'agent est propriétaire ou locataire
- le domicile avant l'entrée dans l'administration
- le lieu de naissance de l'agent
- le bénéfice antérieur d'un congé bonifié
- le lieu où l'agent est titulaire de comptes bancaires, d'épargne ou postaux
- la commune où l'agent paye certains impôts, en particulier l'impôt sur le revenu
- les affectations professionnelles ou administratives qui ont précédé l'affectation actuelle
- le lieu d'inscription de l'agent sur les listes électorales
- la fréquence des demandes de mutation vers le territoire considéré
- la fréquence des voyages que l'agent a pu effectuer vers le territoire considéré
- la durée des séjours dans le territoire considéré
- le lieu de résidence des membres de la famille de l'agent, leur degré de parenté avec l'agent, leur âge, leurs activités, et le cas échéant leur état de santé
- le lieu de naissance des enfants
- les études effectuées sur le territoire considéré par l'agent et/ ou ses enfants
- le cas échéant, le lieu de sépulture des parents les plus proches
- « tous autres éléments d'appréciation »

Ces critères ne sont ni exhaustifs, ni cumulatifs. L'administration doit procéder à un examen d'ensemble de la situation de l'agent, sans qu'aucun critère déterminé à l'avance ne puisse se voir reconnaître un caractère exclusif.

12

► La durée de service

Pour pouvoir prétendre à un congé bonifié, l'agent doit justifier de 24 mois de services ininterrompus, y compris la durée du congé bonifié

Les services accomplis chez un autre employeur public relevant de l'un des trois versants de la fonction publique sont pris en compte dans le calcul (Guide DGAFP 2021).

Les périodes d'exercice des fonctions à temps partiel et à temps non-complet sont considérées comme du temps plein pour la durée de service exigée. Toutefois, pour les agents recrutés à temps non complet, les services inférieurs à un mi-temps sont comptabilisés au prorata temporis.

→ Avantages

► La majoration de la rémunération

L'indemnité de cherté de vie est composée de deux éléments :

- une majoration de traitement : 25% du traitement indiciaire pour la Guadeloupe, la Guyane, La Réunion et la Martinique
- un complément égal à 15% du traitement indiciaire : la Guadeloupe, la Guyane et la Martinique

Au total, l'indemnité de cherté de vie est donc égale : à 40% du traitement indiciaire lors du congé bonifié passé en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Saint-Pierre-et-Miquelon

L'indemnité de cherté de vie n'est pas versée le jour du voyage aller et le jour du voyage retour. Elle est donc versée pour 29 jours au maximum.

En matière de prélèvements obligatoires, l'indemnité de cherté de vie est assujettie aux cotisations applicables aux éléments du régime indemnitaire :

- si le fonctionnaire relève du régime spécial : CSG, CRDS, RAFP
- si le fonctionnaire relève du régime général : toutes les cotisations

► La prise en charge des frais de voyage

A. *Le périmètre de la prise en charge*

Les frais de voyage sont limités aux frais de transport aérien entre la métropole et le territoire d'outre-mer.

Les frais de transport à l'intérieur du territoire d'outre-mer et en métropole ne sont pas pris en charge.

Les frais de bagages sont pris en charge dans la limite de 40 kg par personne. Les excédents sont pris en charge si le poids total des bagages ne dépasse pas 40 kg par personne.

B. *Les bénéficiaires de la prise en charge*

- Les agents

L'agent bénéficie de la prise en charge par son employeur des frais de voyage du congé bonifié, voyage aller et retour entre la France métropolitaine et le territoire d'outre-mer.

L'agent remplissant les conditions de cette prise en charge peut, sous réserve des nécessités de service, bénéficier de celle-ci dans un délai de 12 mois à compter de l'ouverture de son droit à congé bonifié.

- Les enfants à charge

Les frais de voyage sont intégralement pris en charge par l'autorité territoriale pour chaque enfant à charge de l'agent au sens de la législation sur les prestations familiales.

Cette prise en charge n'est pas conditionnée au fait que le voyage de l'agent et de ses ayants-droit ait lieu, en partie ou en totalité, à la même date.

- Les conjoints

L'agent peut prétendre à la prise en charge des frais de transport pour son conjoint, concubin ou partenaire de PACS, sous réserve que les revenus annuels de ce dernier n'excèdent pas 18 552 euros bruts. Pour apprécier ce plafond, le montant des revenus à prendre en compte correspond au revenu fiscal de référence de l'année civile précédant l'ouverture du droit à congé bonifié de l'agent bénéficiaire.

→ Situations particulières

▶ Le couple d'agents publics

Dans le cas d'un ménage de fonctionnaires dans lequel chaque conjoint a droit, la même année, à un voyage de congé bonifié vers des destinations différentes, les deux agents peuvent opter pour l'une ou l'autre des destinations.

Lorsque, pour une même destination, les agents ne bénéficient pas des congés bonifiés à des périodicités identiques, les agents ne peuvent pas réclamer le bénéfice d'un alignement sur la périodicité la plus favorable. Ils pourront néanmoins demander le report d'un des congés afin de faire coïncider les dates de départ.

▶ Le cumul de voyage pris en charge une même année

Lorsqu'un agent, au cours de la même année, remplit les conditions d'ouverture du droit à congé bonifié et est amené à bénéficier à un autre titre (maladie ou stage) d'une prise en charge par l'administration des frais de voyage pour se rendre de la métropole vers l'outre-mer, il ne peut bénéficier de la prise en charge que du seul voyage occasionné par la maladie ou le stage. En cas de cumul, les frais de déplacement afférents au congé bonifié ne seront donc pas remboursés.

Une durée de 12 mois doit donc nécessairement s'écouler entre la date de retour d'un voyage pris en charge et la date de départ du voyage suivant pris en charge.

▶ Les personnels d'établissement d'enseignement

Les personnels exerçant leurs fonctions dans des établissements d'enseignement doivent inclure la période de leur congé bonifié dans celle de vacances scolaires ou universitaires.

▶ Les agents à temps non complet

Si l'agent occupe plusieurs emplois à temps non complet dans plusieurs collectivités et établissements, il doit être placé en congé à la même période dans chacun d'entre eux.

Foire Aux Questions

Veillez trouver ci-dessous la FAQ du mois d'octobre.

1. Le fait pour des agents de crèche de bénéficier d'un repas à la charge de la collectivité constitue-t-il un avantage en nature ?

La fourniture de repas par l'employeur n'est pas considérée par l'URSSAF comme un avantage en nature (et donc réintégrée dans l'assiette de cotisations) à condition que :

- Le personnel soit amené, de par ses fonctions et les nécessités du service, à prendre ses repas avec les personnes dont il a la charge éducative, sociale ou psychologique ;
- Et que sa présence au moment des repas résulte d'une obligation professionnelle figurant soit dans le projet pédagogique et éducatif de l'établissement, soit dans un document contractuel.

Ces deux conditions sont cumulatives : il est donc important d'indiquer sur la fiche de poste, le contrat de travail, dans la charte éducative ou le projet pédagogique de l'établissement, l'obligation pour le personnel de prendre les repas avec les personnes dont il a la charge.

Un arrêt de la Cour de cassation (Ville de Quimper, 23 mars 2004) indique que ceci peut concerner les animateurs de centres de loisirs, mais pas le personnel de service ou de cuisine.

15

Toutefois, il convient de rappeler que pour les agents territoriaux, le Conseil d'Etat a, par décision du 26 juin 2001 (n° 204346, commune d'Allauch), considéré qu'une collectivité ne pouvait accorder la fourniture gratuite de repas aux agents assurant la surveillance des enfants, la préparation des repas, le service de la cantine et du restaurant municipal, au motif que les agents de l'Etat supportant les mêmes contraintes ne peuvent en bénéficier.

2. Peut-on procéder à l'entretien annuel d'un agent en congé de maladie ?

L'entretien professionnel vise à évaluer les compétences de l'agent sur l'année. Ainsi, il est soumis à une condition de présence effective. Le temps de présence suffisant doit être apprécié au cas par cas par les chefs de service et l'autorité territoriale, suivant les circonstances de l'espèce et au regard des fonctions exercées par l'agent.

Peuvent donc être exclus les agents en congé de maladie ordinaire pour plusieurs mois consécutifs (CAA Marseille du 17.04.2012 Mme B). A contrario, une présence de deux mois et demi dans l'année a été jugée suffisante (CE 284954 du 03.09.2007 M.A c/ caisse des dépôts et consignation).

Dans le cas où l'agent serait absent aux périodes d'évaluation, il conviendra de prévoir un entretien lors du retour de l'agent. Si toutefois l'agent est convoqué durant son arrêt de maladie, son absence ne pourra lui être opposée.

3. Les agents publics sont soumis à une visite médicale périodique. Les agents qui refusent d'effectuer cette visite peuvent-ils être contraints ?

Tout agent est tenu de se présenter à une visite médicale. Le refus de se présenter à la visite fixée par la collectivité est passible d'une sanction disciplinaire pour désobéissance hiérarchique (article 28 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

4. Quelles sont les conditions de la prise en charge des frais de déplacement domicile/travail par l'autorité territoriale ?

Tout agent public, qu'il soit fonctionnaire ou contractuel, peut bénéficier de la prise en charge partielle du titre de transport public qu'il utilise pour se rendre de son domicile à son lieu de travail.

La prise en charge concerne :

- Les abonnements multimodaux à nombre de voyages illimité et abonnements annuels, mensuels ou hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages illimités ou limités
- Les abonnements à un service public de location de vélos

Les titres de transport achetés à l'unité ne sont pas pris en charge. La prise en charge est fixée à 50 % du prix de l'abonnement, dans la limite de 86,16 € par mois.

Un agent à temps partiel, à temps incomplet ou non complet bénéficie de la même prise en charge qu'un agent à temps plein si sa durée de travail est égale ou supérieure au-mi-temps.

Pour un agent dont le temps de travail est inférieur au mi-temps, la prise en charge est réduite de moitié.

La prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement est versée à l'agent sur présentation du ou des justificatifs de transport.