



Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°39

Juin 2023

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

Sommaire

Textes officiels

Les dispositions réglementaires

p.2

- Application de la réforme des retraites
- Surveillance des baignades d'accès payant
- FAQ sur la réforme des instances médicales
- Modalités d'attribution des bourses « Talents pour l'année 2023/2024 »
- Gestion des vagues de chaleur
- Augmentation de la valeur du point d'indice de la fonction publique
- Prise en compte de la diversité des familles et respect de l'identité des personnes transgenres dans la fonction publique de l'Etat

La jurisprudence

Les réponses ministérielles

Les fiches pratiques du statut

p.21

- La disponibilité de droit
- L'indemnité de résidence

Focus

p.22

- Diaporamas de la matinée d'actu

Foire aux questions

p.23

- Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

Le mot du service

Cette période estivale a été marquée par une actualité réglementaire qui a notamment acté l'augmentation de la valeur du point d'indice de la fonction publique. Application de la réforme des retraites, gestion des vagues de chaleur, lutte contre les discriminations... retrouvez une synthèse des textes parus ce mois-ci qui intéressent la fonction publique territoriale, ainsi qu'une liste de jurisprudences et réponses ministérielles riches.

Le 23 juin dernier, le CDG30 ouvrait ses portes aux partenaires et à tous ceux qui souhaitaient mieux connaître nos services. En présence du Président Fabrice Verdier et des membres du Conseil d'administration, les nombreux participants ont pu déambuler sur les stands des services et participer aux animations. L'occasion de partager des expériences communes et de créer du lien. Nous tenions à vous remercier de votre présence et nous réjouissons de vous retrouver l'année prochaine pour une nouvelle édition.

Quant à la rédaction du Petit statutaire, elle vous retrouvera dès septembre pour de nouvelles actualités et vous souhaite à toutes et tous un bel été !

Vos conseillères et conseiller statutaires

Nathalie ARIOLI
Soukaïna BENJAARFAR
Pierre BONANNI

Les dispositions réglementaires

Parution des premiers décrets d'application de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023, portant réforme des retraites

Le [décret n°2023-435 du 3 juin 2023 portant application des articles 10, 11 et 17 de la loi n° 223-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023](#) transpose à l'ensemble des régimes de fonctionnaires et des ouvriers de l'État les évolutions apportées par la réforme relatives à l'âge d'ouverture des droits, à la durée d'assurance et aux conditions de départs anticipés. Le décret précise en outre les règles d'interpénétration entre les trois régimes de la fonction publique et de portabilité de l'un à l'autre des avantages associés à la catégorie active.

Ce texte porte notamment application, pour les fonctionnaires, des dispositions relatives :

- au relèvement de l'âge d'ouverture des droits et de la durée d'assurance requise pour une retraite à taux plein,
- aux départs anticipés à la retraite pour les fonctionnaires occupant des emplois de la catégorie active ou super-active et les fonctionnaires en situation de handicap,
- à la prolongation d'activité pour les fonctionnaires dont la limite d'âge est inférieure à 67 ans (entrée en vigueur au 14 juin 2023).

Publié le même jour, le [décret n°2023-436 portant application des articles 10 et 11 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023](#) tire les conséquences réglementaires du relèvement de l'âge d'ouverture des droits à une pension de retraite. Il précise par ailleurs les nouvelles bornes d'âge et modalités de départ anticipé pour carrières longues, ainsi que les nouvelles modalités de retraite anticipée des travailleurs handicapés et de retraite anticipée pour inaptitude et incapacité permanente.

Le CDG30 vous propose une infographie récapitulant les apports de ces textes :

REFORME DES RETRAITES 2023 Décrets d'application n° 2023-435 et n° 2023-436 du 03/06/2023											
REPORT PROGRESSIF DE L'ÂGE DE DEPART CATEGORIE ACTIVE		DUREE D'ASSURANCE REQUISE POUR LA CATEGORIE ACTIVE		DUREE D'ASSURANCE « CARRIERE LONGUE » ET CLAUSE DE SAUVEGARDE							
Année de naissance	Départ après réforme	Année de naissance	Nombre de trimestres	Année de naissance	Départ possible à	Début activité*	Durée cotisée	Année de naissance	Départ possible à	Début activité*	Durée cotisée
Avant le 01/09/1966	57 ans	Du 01/01/1966 au 31/08/1966	168	avant 01/09/1961	58 ans	16 ans	168 T	1966	58 ans	16 ans	172 T
Du 01/09/1966 au 31/12/1966	57 ans 3 mois	Du 01/09/1966 au 31/12/1966	169	01/09/1961 au 31/12/1961	60 ans	20 ans	168 T		60 ans	18 ans	172 T
1967	57 ans et 6 mois	1967	169	1962	58 ans	16 ans	169 T	1967	61 ans	20 ans	172 T
1968	57 ans et 9 mois	1968	170		60 ans	20 ans	169 T		63 ans	21 ans	172 T
1969	58 ans	1969	171	01/08/1963 au 31/12/1963	58 ans	16 ans	170 T	1968	58 ans	16 ans	172 T
1970	58 ans et 3 mois	À partir de 1970	172		60 ans	20 ans	170 T		60 ans	18 ans	172 T
1971	58 ans et 6 mois	Pour les agents nés avant 1966 la durée d'assurance requise reste conditionnée par l'année d'ouverture du droit à pension.		1964	58 ans	16 ans	171 T	1969	61 a 3 m	20 ans	172 T
1972	58 ans et 9 mois				60 a 6 m	20 ans	171 T		63 a	21 ans	172 T
1973	59 ans	MAINTIEN DE L'AGE LIMITE A 62 ANS POUR LA CATEGORIE ACTIVE		1965	60 a 9 m	20 ans	172 T	A partir de 1970	58 ans	16 ans	172 T
La durée requise de services en catégorie active reste fixée à 17 ans.					63 ans	21 ans	172 T		60 ans	18 ans	172 T
					Clause de sauvegarde: les fonctionnaires nés entre le 01/09/1961 et le 31/12/1963 qui remplissent les conditions de durée cotisée avant le 01/09/2023 conservent les conditions d'ouverture du droit antérieures à la réforme						

* 4 ou 5 trimestres avant la fin de l'année civile

Surveillance des baignades d'accès payant

Le [décret n° 2023-437 du 3 juin 2023](#) relatif à la surveillance des baignades d'accès payant permet aux titulaires d'un brevet national de sécurité et de sauvetage aquatique (BNSSA) d'exercer une mission de surveillant sauveteur en autonomie, sans caractère dérogatoire, dans les structures de baignades d'accès payant.

En effet, la surveillance des baignades d'accès payant est assurée, dans le cadre d'un plan d'organisation de la surveillance et des secours, par des personnels qualifiés. Les titulaires du BNSSA, régulièrement déclarés, ont vocation à assurer en autonomie, la surveillance des baignades d'accès payant.

Modalités d'attribution des bourses Talents pour l'année 2023/2024

La [circulaire du 7 juin 2023 \(NOR: TFPF2315362C\)](#) relative à la mise en œuvre des bourses Talents pour la campagne 2023-2024 a pour objet de définir, pour l'année universitaire 2023- 2024, les conditions et modalités d'attribution des bourses Talents. Celles-ci sont accordées aux personnes préparant un ou plusieurs concours donnant accès à un emploi permanent de la fonction publique de catégorie A ou B ou à un emploi en qualité de magistrat, que la préparation s'effectue au sein d'une Prépa Talents ou en dehors d'une Prépa Talents.

La mise à disposition de la totalité des crédits en autorisation d'engagement sera effectuée par la DGAFP à partir du 1^{er} septembre 2023 à raison de :

- 4 000 € pour chaque demande de bourse Talents émanant d'une personne inscrite en Prépa Talents ;
- 2 000 € pour chaque dossier de demande retenu par la commission de sélection placée auprès du préfet de région, dans la limite du nombre de bourses Talents autorisées par la DGAFP et figurant dans le tableau de répartition des crédits

Le versement de la bourse Talents est subordonné, justificatifs à l'appui :

- à la participation assidue, par le bénéficiaire, à la préparation pour laquelle la bourse a été accordée, en Prépa Talents ou en dehors des Prépas Talents;
- à sa présentation, à l'issue de la préparation, aux épreuves d'admissibilité du ou des concours pour lesquels l'aide de l'État lui a été accordée.

FAQ : réforme des instances médicales

Le [décret n° 2022-353 du 11 mars 2022](#) relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique de l'État et les décrets correspondants pour les fonctions publiques territoriale et hospitalière ont rénové le dispositif et les procédures relatifs aux instances médicales de la fonction publique. Afin d'aider les services en charge des secrétariats des conseils médicaux et les services ressources humaines, une [FAQ](#) a été publiée et mise à jour en avril 2023 :

elle recense les principales réponses apportées par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) aux questions soulevées par les services, relatives à la réforme des instances médicales.

Gestion des vagues de chaleur

Une [instruction ministérielle en date du 13 juin 2023](#) relative à la gestion des vagues de chaleur en 2023 rappelle les actions incombant aux agents du système de l'inspection du travail et recense les ressources utiles à disposition des employeurs du secteur privé pour prévenir les risques liés aux vagues de chaleur. Il est notamment rappelé :

- De diffuser le plus largement possible les messages de prévention
- Qu'il est interdit aux employeurs d'affecter des jeunes aux travaux les exposant à des températures extrêmes susceptibles de nuire à leur santé
- En phase de vigilance rouge, une réévaluation quotidienne obligatoire des risques d'exposition pour chacun de ses salariés en fonction de la température et de son évolution en cours de journée, de la nature des travaux devant être effectués, notamment en plein air et comportant une charge physique, et de l'état de santé des travailleurs.

4

Augmentation de la valeur du point d'indice de la fonction publique

Le [décret n° 2023-519 du 28 juin 2023 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation augmente la valeur du point d'indice de la fonction publique de 1,5 % à compter du 1er juillet 2023.](#)


La valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré est ainsi portée de 5 820,04 euros à 5 907,34 euros à compter du 1er juillet 2023.

Le décret attribue des points d'indice majoré différenciés pour les indices bruts 367 à 418 au 1er juillet 2023.

Il attribue par ailleurs 5 points d'indice majoré à compter du 1er janvier 2024.

Prise en compte de la diversité des familles et au respect de l'identité des personnes transgenres dans la fonction publique de l'État

Dans le cadre du renforcement de la prévention et la lutte contre toutes les formes de discrimination dans les administrations de l'État, la [circulaire du 20 juin 2023 \(NOR : TFPF2314656C\)](#) relative à la prise en compte de la diversité des familles et au respect de l'identité des personnes transgenres dans la fonction publique



de l'Etat précise les modalités de mise en œuvre du Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023 au bénéfice des usagers du service public et des agents publics.

La circulaire précise donc les conditions dans lesquelles l'action n° 6 du plan LGBT+, qui consiste à « *former les agents civils et militaires de la fonction publique et prévenir les discriminations LGBTphobes à l'encontre des usagers des services publics* » peut être mise en œuvre et déployée.

La circulaire rappelle également l'exemplarité qui incombe aux employeurs publics en matière d'inclusion des personnes LGBT+ dans la fonction publique. Dans ce contexte, la circulaire impose aux employeurs publics de conduire des politiques actives de prévention et de lutte contre les 2 discriminations liées à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre en déployant des actions qui s'inscrivent dans la durée.

Jurisprudence

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 6 juin 2023, requête n°21BX00393 / **Prise en compte de la situation familiale dans le cadre d'une demande de mutation**

Un fonctionnaire d'État sollicite une mutation, en candidatant sur un poste déclaré vacant par le Ministère de la Culture, afin de se rapprocher de sa famille. L'intéressé engage une procédure contentieuse pour contester la décision nommant un autre candidat à ce poste et demander réparation du préjudice subi.

Le Conseil d'État rappelle ici que **lorsque, dans le cadre d'un mouvement de mutation, un poste a été déclaré vacant, alors que des agents se sont portés candidats dans le cadre de ce mouvement, l'administration doit procéder à la comparaison des candidatures dont elle est saisie en fonction, d'une part, de l'intérêt du service et, d'autre part, si celle-ci est invoquée, de la situation de famille des intéressés.**

De même, **le droit de bénéficier d'un examen prioritaire de sa demande de mutation n'est susceptible d'entraîner l'indemnisation du fonctionnaire qui a été privé de ce droit que dans l'hypothèse où celui-ci aurait perdu une chance sérieuse d'être affecté selon ses vœux.**

En l'espèce, eu égard à l'expérience du fonctionnaire et des appréciations positives liées à sa manière de service, il résulte que celui-ci aurait eu une chance sérieuse d'être nommé sur ce poste si sa candidature avait été examinée en tenant compte de sa priorité familiale. Dès lors, le requérant est fondé à solliciter l'indemnisation des préjudices subis du fait de l'éviction de sa candidature et des frais consécutifs à l'éloignement familial.

6

Cour administrative d'appel de Lyon, 25 mai 2023, requête n°21LY03131 / **Droit à l'avancement au mérite des agents en décharge syndicale dans un grade nouvellement créé**

Un assistant territorial socio-éducatif, employé par la commune de Lyon en qualité d'assistant social à la direction relations sociales et vie au travail, et bénéficiant d'une décharge d'activité syndicale à hauteur de 80 % au titre des années 2018 et 2019, a demandé au tribunal administratif de Lyon d'annuler l'arrêté par lequel le maire de Lyon a établi le tableau d'avancement à la classe exceptionnelle du cadre d'emplois d'assistant territorial socio-éducatif, au titre de l'année 2019, ensemble le rejet de son recours gracieux, ainsi que l'arrêté promouvant un autre agent à ce grade. Par jugement dont la commune de Lyon relève appel, le TA a fait droit à sa demande en annulant ces arrêtés et décision et en enjoignant au maire de Lyon d'établir un nouveau tableau d'avancement pour 2019.

La cour administrative d'appel expose dans cet arrêt le cadre légal qui garantit aux fonctionnaires bénéficiant d'une décharge significative de service pour motif syndical un déroulement de carrière équivalent à celui des

fonctionnaires du cadre d'emplois auquel ils appartiennent et qui visent à les prémunir contre des appréciations défavorables qui pourraient être liées à l'exercice de leurs responsabilités ou de leurs mandats. **Ces agents, dont les mérites professionnels ne peuvent être appréciés au cours de l'entretien annuel afin d'éviter toute immixtion de l'autorité administrative dans l'activité syndicale, sont soumis de plein droit à la règle de l'avancement par référence à l'ancienneté moyenne des fonctionnaires de leur cadre d'emplois, elle-même dégagée du tableau précédent.** Dans le cas, où comme en l'espèce, un nouveau grade est créé dans le cadre d'emplois, l'ancienneté moyenne dans le grade d'origine se dégage nécessairement du premier tableau d'avancement à ce nouveau grade. Il s'ensuit que les agents bénéficiant d'une décharge syndicale d'au moins 70% ne peuvent être inscrits au tableau d'avancement établi sur la base du mérite que s'ils remplissent, dans le grade d'origine, la condition d'ancienneté moyenne dégagée de ce premier tableau. Ces dispositions, qui garantissent un déroulement de carrière objectivement détaché de toute appréciation hiérarchique de la manière de servir, doivent s'appliquer au tableau d'avancement 2019 à la classe exceptionnelle d'assistant territorial socio-éducatif, alors même que ce grade était ouvert pour la première fois, au titre de cette année, à la promotion.

L'agent qui bénéficiait d'une décharge d'activité de services pour l'exercice d'une activité syndicale et qui consacrait 80 % d'un service à temps plein à cette activité, entrerait dans le champ de cette règle de droit. Ainsi que l'a estimé la commune de Lyon, en l'absence d'un tableau d'avancement au grade d'assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle au titre de l'année 2018, **ce grade n'existant pas encore et aucune comparaison ne pouvant être faite avec les deux anciens grades de l'ancien cadre d'emploi de catégorie B qui ne disposait d'aucun grade équivalent au grade d'assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle, l'intéressé ne pouvait bénéficier dès l'année 2019, année nécessaire à la constitution de la référence d'ancienneté moyenne dans le grade d'origine des agents promus, d'une inscription au tableau d'avancement de ce grade.** Le jugement du TA est par conséquent annulé, la procédure mise en œuvre par la commune de Lyon est estimée conforme à la réglementation.

7

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 30 mai 2023, requête n°22BX00077 / Retrait illégal d'un acte créateur de droits : nomination d'un agent contractuel en qualité de stagiaire

L'administration ne peut abroger ou retirer une décision créatrice de droits de sa propre initiative ou sur la demande d'un tiers que si elle est illégale et si l'abrogation ou le retrait intervient dans le délai de quatre mois suivant la prise de cette décision.

En l'espèce, après avoir travaillé en tant qu'agent contractuel communal, un agent a été nommé adjoint technique territorial stagiaire à temps complet pour une durée d'un an. À la suite d'une lettre d'observation que le préfet de La Réunion lui a adressée, la maire a décidé, par un arrêté, de retirer la nomination dont avait bénéficié l'intéressé, qui saisit le TA contre cette décision.

La maire a retiré l'arrêté au motif que le recrutement sans concours de l'intéressé a été effectué en méconnaissance des règles relatives aux modes d'accès à la fonction publique. S'il est rappelé le principe selon lequel les fonctionnaires sont recrutés par voie de concours, le juge administratif rappelle que par dérogation, les fonctionnaires peuvent être recrutés sans concours pour le recrutement des fonctionnaires de catégorie C, lorsque le grade de début est doté de l'échelle de rémunération la moins élevée de la fonction publique. Le statut particulier des adjoints techniques le permettant.

En outre, il incombe dans tous les cas à l'autorité compétente de ne procéder au recrutement de fonctionnaires qu'après avoir précisé les modalités selon lesquelles les aptitudes des candidats seront examinées et, s'étant conformée à ces modalités, de ne fonder sa décision de nomination que sur les vertus, talents et capacités des intéressés à remplir leurs missions, au regard de la nature du service public considéré et des règles, le cas échéant statutaires, régissant l'organisation et le fonctionnement de ce service.

Il ressort des mentions figurant sur l'arrêté nommant le requérant en qualité d'adjoint technique territorial stagiaire que cette nomination a été précédée d'une déclaration de vacance de l'emploi. Par ailleurs, aucun autre candidat n'ayant postulé sur l'emploi vacant et compte tenu de l'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent, en poste depuis 5 ans au sein de la collectivité, il ne ressort pas des pièces du dossier que sa nomination serait intervenue en méconnaissance du principe constitutionnel d'égal accès aux emplois publics.

Ainsi, en procédant au retrait de l'arrêté de nomination, la maire a méconnu les dispositions de l'article L. 242-1 du code des relations entre le public et l'administration fixant les règles régissant le retrait des actes créateurs de droits. Dès lors, il est prescrit à la commune de réintégrer son agent dans son emploi d'adjoint technique territorial stagiaire et de reconstituer sa carrière.

Conseil d'État, 23 février 2023, requête n° 21PA03995 / Illégalité d'une nouvelle suspension d'un fonctionnaire à la suite de l'annulation contentieuse d'une première mesure de suspension

Par un arrêté du 28 juin 2018, le recteur de l'académie de Paris a suspendu de ses fonctions à titre conservatoire un agent, professeur agrégé de mathématiques, pour une durée de quatre mois à compter du 10 juillet 2018. Cette décision, qui n'a pas été contestée, a été prolongée par quatre arrêtés successifs de même durée pris respectivement les 9 octobre 2018, 11 février 2019, 25 juin 2019 et 10 octobre 2019 et portant sur la période comprise entre le 10 novembre 2018 et le 9 mars 2020. Ces arrêtés de prolongation ont été annulés par un jugement du TA de Paris du 8 avril 2020 au motif qu'ils n'étaient pas suffisamment motivés. Le 9 mars 2020, en cours d'instance, le recteur de l'académie de Paris a pris un nouvel arrêté de prolongation, portant sur la période comprise entre le 10 mars et le 9 juillet 2020. Le 10 avril 2020, à la suite de l'annulation contentieuse, il a pris quatre nouveaux arrêtés portant sur la période comprise entre le 10 novembre 2018 et le 9 mars 2020. Enfin, il a décidé de la prolongation de cette mesure conservatoire par des arrêtés des 23 juin 2020, 16 octobre 2020 et 25 février 2021 au titre de la période comprise entre le 10 juillet 2020 et le 9 juillet 2021. L'intéressé relève régulièrement appel du jugement du TA rejetant ses demandes tendant à l'annulation des arrêtés des 9 mars 2020, 10 avril 2020, 23 juin 2020, 16 octobre 2020 et 25 février 2021.

Il est rappelé dans cet arrêt que les décisions administratives ne peuvent légalement disposer que pour l'avenir. S'agissant des décisions relatives à la carrière des fonctionnaires, l'administration ne peut, en dérogation à cette règle générale, leur conférer une portée rétroactive que dans la mesure nécessaire pour assurer la continuité de la carrière de l'agent intéressé ou procéder à la régularisation de sa situation.

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

Par quatre arrêtés du 10 avril 2020, le recteur de l'académie de Paris a prolongé la période de suspension de fonctions de l'agent pour des durées successives de quatre mois entre le 10 novembre 2018 et le 9 mars 2020, à la suite de l'annulation contentieuse, par le jugement du tribunal administratif de Paris du 8 avril 2020, de précédents arrêtés entachés d'une insuffisance de motivation.

En conséquence recteur, de l'académie de Paris ne pouvait légalement donner une portée rétroactive aux arrêtés pris le 10 avril 2020 par lesquels il décidait la prolongation, jusqu'au 9 mars 2020, de la suspension décidée le 28 juin 2018 pour la période du 10 juillet au 9 novembre 2018. Par ailleurs, il ne pouvait davantage décider, le 9 mars 2020, de prolonger à nouveau la mesure de suspension prise à l'encontre de cet agent, dès lors que les précédentes prolongations sont réputées ne jamais être intervenues.

Il est admis que l'annulation contentieuse des arrêtés des 9 octobre 2018, 11 février 2019, 25 juin 2019 et 10 octobre 2019, prononcée le 8 avril 2020, ne privait pas le recteur de l'académie de Paris de la possibilité de suspendre à nouveau l'agent dans les conditions prévues par la loi, compte tenu de la gravité des faits dont il était accusé et qui étaient susceptibles de troubler la sérénité nécessaire au bon fonctionnement du service public et s'opposant à toute affectation dans un autre emploi, y compris dans un autre corps par la voie du détachement. En l'espèce, ce dernier a fait l'objet d'une mise en examen par le parquet national antiterroriste, pour participation à une association de malfaiteurs terroriste en vue de la préparation d'un ou plusieurs crimes d'atteintes aux personnes.

Les arrêtés en litige relatifs à cette suspension de fonctions ont été pris dans le but exclusif de préserver le bon fonctionnement du service public. Si les décisions de ne pas rétablir un agent dans ses fonctions doivent être motivées, les arrêtés litigieux ne revêtent en revanche ni le caractère d'une sanction, ni le caractère d'une mesure prise en considération de la personne soumise au respect d'une procédure contradictoire préalable. Par conséquent, les arrêtés du recteur de l'académie de Paris des 9 mars 2020 et 10 avril 2020 sont annulés.

9

Tribunal administratif de Marseille, 15 juin 2023, requête n°2210363 / Rappel sur l'obligation des 1607 heures

Dans le cadre de l'harmonisation du temps de travail de ses agents, le département des Bouches-du-Rhône a défini, par une délibération le temps de travail applicable à l'ensemble de ses agents, fixé à 1 607 heures annuelles, et a précisé que les fonctions soumises à des particularités justifiant des dérogations au régime général faisaient l'objet de régimes spécifiques approuvés par délibérations distinctes notamment pour les services du secteur sanitaire et social, de certains services techniques et de certains services du secteur culturel et transversal du département.

Estimant que l'adoption de ces régimes spécifiques n'était pas conforme au droit applicable, le préfet des Bouches-du-Rhône a formé, un recours gracieux contre trois délibérations en demandant leur annulation, en tant que la quotité horaire de leur temps de travail est inférieure à 1 607 heures.

Il appartient à l'organe délibérant de définir avec précision les sujétions particulières, qu'elles soient afférentes au travail de nuit, le dimanche, en horaires décalés ou en équipes, à la modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux, ou en prenant en compte d'autres critères que ceux mentionnés à l'article

1^{er} du décret du 25 août 2000, à la condition qu'elles soient liées à la nature même des postes occupés par les agents concernés ou à leurs missions et aient un caractère spécifique à ces postes ou missions. Cela implique :

- que ces sujétions ne peuvent avoir un caractère général ou être susceptibles de pouvoir être corrigées par d'autres moyens et notamment par une adaptation du poste de travail, une meilleure organisation du travail ou une formation spécifique des agents qui les occupent ou les exercent, conformément à la responsabilité de tout employeur,
- et qu'elles soient décrites de manière suffisamment détaillée permettant de déterminer précisément leur particularité par rapport aux fonctions habituelles exercées par les autres agents de la collectivité dans des conditions normales.

Dans ce jugement c'est particulièrement le caractère non conforme de la délibération relative à l'organisation du temps de travail pour certains services du secteur sanitaire et sociale que relève le juge administratif. En effet, les agents qui occupent certaines catégories d'emplois énumérés du secteur sanitaire et social bénéficient d'une durée annuelle dérogatoire de temps de travail unique à hauteur respectivement de 1 501 h 30, 1 536 h 40 ou 1 503 h 24, en raison notamment de la prise en compte de risques psycho-sociaux et/ou de risques d'agressions verbales et physiques, auxquels ils sont exposés. Il est ici considéré que les risques psycho-sociaux et d'agressions retenues à titre de sujétion ne constituent pas des contraintes ou obligations liées aux travaux effectués dès lors qu'ils représentent un aléa et ne sauraient systématiquement se manifester dans l'exécution des tâches incombant aux agents.

En définitive, cette délibération, en tant qu'elle prévoit que le temps de travail annuel des agents du secteur sanitaire et social qu'elle désigne est inférieur à 1 607 heures, doit être annulée.

Tribunal administratif de Toulouse, 27 février 2023, requête n° 2300818 / **Modalités d'intégration des temps d'habillage, de déshabillage et de douche dans le temps de travail effectif**

10

Le préfet de la Haute-Garonne demande au juge des référés de suspendre l'exécution des dispositions de la charte définissant les modalités d'organisation du temps de travail au sein du département de la Haute-Garonne approuvée par la délibération, en tant qu'elles concernent les temps d'habillage, de déshabillage et de douche, au motif que ces dispositions sont contraires à l'article 2 du décret n° 2000-815.

Cet article précise que **la durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.**

La charte relative au temps de travail mise en œuvre par le conseil départemental reprend la définition de la durée du travail effectif posée par la réglementation. Il est considéré comme travail effectif tout le temps passé par l'agent dans le service ou à l'extérieur du service dans le cadre de ses activités professionnelles et précise que dès lors que l'agent se trouve à la disposition de l'employeur, seront comptabilisés : le temps consacré à l'habillage et au déshabillage sur le lieu de travail, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé, ainsi que le temps de douche sur le lieu de travail pour les agents effectuant des travaux insalubres et/ou salissants.

Le Conseil départemental argumente en avançant que ces dispositions visent exclusivement les situations dans lesquelles certains agents du département sont, au cours de leur service, et non pas à la prise ou à la fin de ce service, obligatoirement amenés à revêtir une tenue de travail pour l'accomplissement de leurs fonctions et/ou

doivent prendre une douche, situations dans lesquelles ces agents ont déjà reçu des directives de la part de leur supérieur hiérarchique et ne se trouvent donc plus dans la situation où ils se mettent en état de prendre leur service.

En l'espèce, il est considéré que le département de la Haute-Garonne n'avait pas pour intention de comptabiliser comme temps de travail effectif les temps d'habillage, de déshabillage et de douche autres que ceux qui peuvent légalement l'être en application de l'article 2 du décret du 25 août 2000 et tel qu'interprété par la décision n° 366269 du 4 février 2015 du Conseil d'État aux termes de laquelle *" le temps qu'un fonctionnaire tenu de porter un uniforme consacre à son habillage et son déshabillage ne peut être regardé, alors même que ces opérations sont effectuées sur le lieu de travail, comme un temps de travail effectif au sens des dispositions de l'article 2 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000, dès lors qu'il s'agit d'un temps au cours duquel le fonctionnaire se met en état de prendre son service sans pouvoir encore se conformer aux directives de ses supérieurs "*. En conséquence, le déféré du préfet de la Haute-Garonne est rejeté.

Réponses ministérielles

Réponse en date du 6 juin 2023 à la question n°6748 de M. Charles Sitzenstuhl/ Évolution des effectifs dans la fonction publique

Effectifs physiques de la fonction publique par versant au 31/12											
en milliers											
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021(p)
Fonction publique de l'Etat (FPE)	2415,9	2399,9	2400,6	2392,6	2398,0	2431,5	2450,2	2469,2	2489,9	2521,3	2518,8
Fonction publique territoriale (FPT)	1830,7	1862,4	1878,4	1894,7	1889,3	1885,9	1902,2	1918,9	1936,0	1931,8	1942,3
Fonction publique hospitalière (FPH)	1129,4	1137,0	1152,7	1161,1	1163,3	1165,4	1173,4	1179,1	1184,2	1207,0	1212,9
Ensemble de la fonction publique	5376,0	5399,3	5432,1	5448,3	5450,6	5482,8	5525,9	5567,2	5610,1	5660,2	5674,0

Sources : Siasp, Insee, Traitement DGAFP – SDessi

Champ : emplois principaux, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(p) données provisoires

Lecture : En 2011, 2 415 900 agents sont employés dans la FPE.

12

Réponse en date du 6 juin 2023 à la question n°6300 de M. Guillaume Garot/ Rémunération des personnes en situation de handicap dans la fonction publique

Les fonctionnaires qui souffrent d'une altération de leur état de santé peuvent accéder à plusieurs dispositifs de protection sociale adaptés à leur situation médicale : congé maladie ordinaire, congé longue maladie, congé de longue durée ou invalidité d'origine professionnelle ou non professionnelle. **À l'épuisement des droits à congés maladie, l'agent peut être placé en disponibilité d'office pour raison de santé (DRS) si son état de santé ne lui permet pas de reprendre une activité et lui impose de rester en arrêt de travail, s'il est en attente de reclassement sur un emploi compatible avec son état de santé ou s'il est en attente de l'avis du conseil médical qui doit fixer sa situation (notamment sur sa mise à la retraite pour invalidité).**

Pendant la DRS, l'agent n'est donc pas en position d'activité et ne perçoit pas son traitement. En revanche, il peut bénéficier de l'allocation d'invalidité temporaire (AIT) pendant la durée de sa disponibilité (trois ans au maximum, plus un an s'il peut reprendre son activité au cours de cette année supplémentaire) en compensation de la perte du bénéfice de son traitement. En effet, même si ses modalités de calcul sont similaires à celle de la pension d'invalidité du régime général, **l'AIT n'est aujourd'hui en droit, pas cumulable avec un traitement, car l'agent n'est plus en position d'activité.**

Par ailleurs, en matière d'invalidité, les agents fonctionnaires des trois versants de la fonction publique disposent d'un régime différent du régime général de la sécurité sociale. Si l'invalidité est d'origine non-professionnelle, le dispositif central qui leur est applicable est celui de la mise à la retraite pour invalidité. Pour en bénéficier, l'agent titulaire doit être devenu définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions par suite de blessures ou de maladie sans lien avec le service et ne pas avoir pu être reclassé dans un autre emploi. En fonction de son état, l'agent peut être déclaré immédiatement invalide sans nécessairement devoir réaliser un parcours préalable via les divers types de congés maladie.

Cependant, fort du constat selon lequel la prise en charge de l'invalidité est à améliorer, l'accord interministériel du 26 janvier 2022 relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident dans la fonction publique de l'État, prévoit dans son article 11 la tenue d'une « négociation relative à la prévoyance statutaire et complémentaire ». Un accord de méthode relatif à la négociation « prévoyance » a été signé le 4 avril 2022. La négociation sur le contenu des dispositions envisageables engagée en 2022 se poursuit en 2023 avec la volonté d'aboutir désormais rapidement. L'amélioration de la prise en charge de l'invalidité en constitue une des principales thématiques, avec pour objectif partagé d'améliorer la couverture des agents tout en favorisant le retour à l'emploi.

13

Réponse en date du 6 juin 2023 à la question n°3770 de M. Fabien Di Filippo / Cancer et congé longue durée

Conformément aux dispositions des articles L. 822-12 à L. 822-17 du code général de la fonction publique, **le fonctionnaire en activité a droit à un congé de longue durée de cinq ans maximum pour toute sa carrière dont trois ans à plein traitement et deux ans à demi-traitement, en cas de tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis. Sauf lorsque le fonctionnaire n'a pas pu bénéficier d'un congé de longue maladie à plein traitement, le congé de longue durée ne peut être accordé qu'au terme de la période rémunérée à plein traitement du congé de longue maladie.** Cette période est alors rétroactivement qualifiée de congé de longue durée et tout congé attribué par la suite au titre de cette affection est un congé de longue durée.

En application des articles L. 822-6 à L. 822-11 du code général de la fonction publique, le fonctionnaire en activité a droit à un congé de longue maladie de trois ans maximum dont un an à plein traitement et deux ans à demi-traitement en cas d'affection grave et invalidante nécessitant un traitement et des soins prolongés. À la différence du congé de longue durée, le droit à congé de longue maladie se renouvelle dès lors que le fonctionnaire a repris ses fonctions pendant au moins un an. En cas de congé de longue maladie fractionné par période de trois à six mois entrecoupées de périodes de reprise d'activité, le droit congé de longue maladie est à nouveau ouvert intégralement à l'expiration d'une période de quatre années à compter de l'octroi de la première période de congé de longue maladie.

Par ailleurs, dans le cadre d'une reprise d'activité professionnelle, au terme notamment d'une période de congés pour raison de santé, le fonctionnaire invalide ou dont l'état de santé nécessite une prise en charge adaptée peut bénéficier de différents dispositifs selon que son inaptitude à l'exercice de ses fonctions est constatée, sans pour autant que son état de santé lui interdise toute activité, ou selon qu'il présente une aptitude partielle requise pour l'exercice de ses fonctions. Ces dispositifs permettent le retour et le maintien en emploi du fonctionnaire invalide apte physiquement à l'exercice de ses fonctions.

- En premier lieu, le médecin du travail peut proposer des aménagements de poste de travail ou des conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé de l'agent public. Ces aménagements peuvent, par exemple, conduire, avec l'accord de l'intéressé et de son administration, à déroger aux plages horaires fixes de présence. Ces aménagements des conditions de travail peuvent également prendre la forme d'un télétravail. En effet, le télétravail peut être proposé à l'agent public après un congé pour raison de santé ou un temps partiel pour raison thérapeutique. Dans ces conditions, dès lors que le fonctionnaire est apte à exercer ses fonctions en télétravail, le nombre de jours de télétravail peut être porté à cinq jours par semaine pendant une période maximale de six mois.
- En deuxième lieu, un temps partiel pour raison thérapeutique peut être accordé au fonctionnaire dans la perspective de sa réadaptation à l'emploi ou parce que la reprise du travail est de nature à améliorer son état de santé. D'une durée maximale d'un an, le temps partiel pour raison thérapeutique peut être exercé de manière continue ou discontinue et accordé par période de trois mois après avis médicaux et rémunéré à plein traitement. Le fonctionnaire en situation de handicap relevant de l'une des catégories mentionnées à l'article L. 5212-13 du code du travail peut bénéficier d'un temps partiel de droit rémunéré au prorata de la quotité de temps de travail choisie par l'agent.
- Enfin, le fonctionnaire déclaré inapte à ses fonctions en raison de son état de santé, peut bénéficier d'un reclassement. Afin d'améliorer les possibilités de reclassement, l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique a créé la période de préparation au reclassement d'une durée d'un an maximum et offrant aux fonctionnaires concernés des possibilités de formation, de qualification et de réorientation visant à favoriser la démarche de reclassement.

14

Conscient des difficultés auxquelles les fonctionnaires malades sont parfois confrontés, le Gouvernement entend poursuivre son action sur l'amélioration des conditions de travail et le renforcement de la couverture des agents face au risque santé. Le Ministère de la Transformation et de la Fonction Publiques portera d'ici l'été un **Plan maladies chroniques dans la fonction publique**, pour mieux accompagner les agents malades, les aidants, et renforcer la prévention au travail. Dans le cadre de l'accord de méthode relatif à la conduite des négociations relatives à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique de l'État signé le 3 juin 2021, la ministre de la transformation et de la fonction publiques et les organisations représentatives des personnels ont engagé des négociations permettant d'améliorer les droits de tous les agents publics en matière de prévoyance statutaire et complémentaire. S'agissant de la fonction publique d'État (FPE), ces négociations ont débuté en juillet 2021. Elles ont abouti à un accord relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident, signé le 26 janvier 2022 par la ministre de la transformation et de la fonction publiques et l'ensemble des organisations représentatives des personnels de la fonction publique de l'État. Cet accord permet d'une part, d'améliorer l'accès des agents aux soins et leur niveau de couverture des risques santé et, d'autre part, de prendre des engagements importants en matière de prévoyance statutaire et complémentaire. Une seconde négociation relative à la prévoyance a commencé en juin 2022 et se poursuivra en 2023, avec pour objectif de renforcer la protection des agents contre les risques liés à l'incapacité de travail, à l'inaptitude, à l'invalidité et au décès.

Ces travaux sont en cours également pour les deux autres versants de la fonction publique, dans les suites de l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique.

Réponse en date du 6 juin 2023 à la question n°1044 de M. Yannick Favennec-Bécot / Financement des appareils auditifs pour les agents publics

Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) représente l'acteur central de l'insertion et du maintien en emploi des personnes en situation de handicap dans les trois versants de la fonction publique. Dans ce cadre, le FIPHFP accompagne les employeurs publics et les personnes en situation de handicap en déployant une offre de services dans 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.

Cette offre de services est mobilisable sous deux formes : les 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 œuvre 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 ; le 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.

15

L'action du FIPHFP se traduit par une activité partenariale très développée, qui permet notamment la mise en œuvre 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. **S'agissant plus particulièrement des aides auditives, le FIPHFP finance les frais d'achat et de réglage des prothèses auditives prises en charge par la sécurité sociale pour un montant maximum de 1 700 euros.** Les éléments implantés chirurgicalement (implant, cochléaire, prothèse ostéo-intégrée...), les accessoires, piles ou encore frais d'assurance, ne sont pas pris en charge. Cette aide financière intervient en complément des autres financements (sécurité sociale, mutuelle, prestations de compensation du handicap notamment).

En 2022, le financement des prothèses auditives représentait le troisième poste de dépenses du FIPHFP avec 2,44 M€. **Cette offre de services bénéficie non seulement aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés mais aussi plus largement aux agents en situation d'inaptitude et/ou de reclassement qu'ils soient fonctionnaires, contractuel à durée indéterminée ou déterminée, en contrat d'apprentissage, contrat aidé, service civique ou encore emploi d'avenir.** Les employeurs publics peuvent donc solliciter un financement pour tout agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi titulaire d'un contrat à durée déterminée quelle que soit cette durée, y compris lorsque celle-ci est inférieure à un an. Dans cette hypothèse, la demande sera examinée par le FIPHFP au regard de la durée d'utilisation de l'aide, de son coût et des perspectives d'embauche à long terme notamment dans le cadre d'un contrat court.

En tout état de cause, l'absence d'accompagnement financier par le FIPHFP ne dispense pas l'employeur de son obligation d'aménagement de poste.

Réponse en date du 1^{er} juin 2023 à la question n°02929 de Mme. Christine Herzog / Revenu de solidarité active dans les collectivités territoriales

Le revenu de solidarité active (RSA) est un dispositif financé par les départements. A ce titre et parce qu'ils sont chefs de file de l'action sociale, les départements qui le souhaitent ont déjà la capacité de décider de montants et de modalités plus favorables au cadre posé par le code de l'action sociale et des familles (CASF). Ces questions sont évoquées aux articles L.121-3 et L.121-4 du CASF. Pour ce qui est du RSA, l'article L.262-26 du même code dispose que « Lorsque le conseil général décide, en application de l'article L. 121-4, de conditions et de montants plus favorables que ceux prévus par les lois et règlements applicables au revenu de solidarité active, le règlement départemental d'aide sociale mentionne ces adaptations. Les dépenses afférentes sont à la charge du département. Elles font l'objet, par les organismes mentionnés à l'article L. 262-16, d'un suivi comptable distinct. » **Il revient donc à chaque conseil départemental de décider s'il souhaite ou non maintenir les droits au RSA de bénéficiaires qui auraient été embauchés pendant deux trimestres consécutifs par les collectivités territoriales, par exemple afin de pallier les insuffisances de recrutement.**

Réponse en date du 30 mai 2023 à la question n°5277 de Mme. Sarah Tanzilli / Discrimination au sein de la fonction publique

16

Le Gouvernement s'est engagé sur des actions fortes en faveur de l'égalité d'accès aux métiers de la fonction publique et d'une plus grande diversité des profils et des parcours, dans le cadre du principe de l'égal accès aux emplois publics prévu par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et des citoyens.

Dans ce cadre, le ministère chargé de la fonction publique a été commanditaire depuis 2016 de 4 testings dits « Discriminations à l'Embauche dans la Sphère Publique : Effets Respectifs de l'Adresse et de l'Origine » (DESPERADO), dans les trois versants de la fonction publique. Ces testings à l'embauche sont réalisés par l'équipe du professeur Yannick L'Horty de l'université Gustave Eiffel [1], économiste spécialiste de l'évaluation des politiques publiques et expert en matière d'emploi, d'insertion économique et sociale. Le testing consiste à faire constater toute forme de discrimination. Cette méthode soumet deux ou plusieurs profils comparables à une même demande sauf en ce qui concerne le critère susceptible d'exposer aux discriminations et, dans le cas présent l'accès à un entretien d'embauche. S'agissant des différences à l'œuvre sur la question des biais de recrutement entre les divers types de fonction publique (hospitalière, territoriale, d'État) [2], les résultats issus de l'ensemble des testings montrent que, pour le recrutement de cadres administratifs : aucune différence n'est significative, ni au niveau agrégé, ni pour aucun des trois versants, pour le critère de l'adresse ; des discriminations en raison de l'origine ne sont caractérisables et caractérisées que dans la fonction publique territoriale. Pour le critère de l'origine, au niveau agrégé de l'ensemble des trois versants, la différence du taux de rappel (ou écart des taux de succès) est de 6,8 points de pourcentage entre le candidat de référence et le candidat supposé d'origine maghrébine. Au niveau de chaque versant, les écarts de taux de succès entre les candidats de référence et les candidats d'origine maghrébine ne sont significatifs ni dans la FPE (fonction publique d'État), ni dans la FPH (fonction publique hospitalière).

L'écart n'apparaît significatif que dans la FPT (fonction publique territoriale) où l'écart entre le taux de succès du candidat de référence et le candidat supposé d'origine maghrébine est de 8,56 points de pourcentage. Il apparaît que ces candidats ont 22 % de chances en moins de recevoir une réponse positive par rapport aux candidats de référence.

Pour lutter contre les discriminations à l'embauche dans l'administration publique le ministère de la transformation et de la fonction publiques agit sur plusieurs leviers :

Tout d'abord, la DGAFP incite l'ensemble des employeurs publics, de l'État, territoriaux et hospitaliers à candidater au "Label Diversité et Égalité". Le plan national de lutte contre le racisme et l'antisémitisme 2023-2026 porté par la DILCRAH (délégation interministérielle à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme) comporte à cet égard une mesure visant à garantir l'exemplarité de l'État à travers le respect des engagements pris par les ministères dans le cadre du "label Diversité" délivré par l'Afnor (association Française de normalisation). Le cahier des charges des "labels Diversité et Égalité" engage en effet les administrations à évaluer et à améliorer leurs procédures et pratiques de ressources humaines à l'aune du principe de non-discrimination. C'est un levier puissant pour faire prévaloir l'égalité de traitement dans les organisations et dans leur processus de recrutement notamment. Au 1er mars 2023, 45 administrations sont labellisées "Diversité" : la totalité des ministères, 5 établissements publics, le Conseil d'État, 8 collectivités territoriales et 5 établissements publics de santé. En outre, la DGAFP renforce la professionnalisation de la fonction RH (ressources humaines), qui implique notamment de sensibiliser et former l'ensemble des recruteurs publics aux biais de recrutement pour prévenir les discriminations. À cette fin, la DGAFP a diffusé en 2021 un guide « Structurer la fonction recrutement », qui comporte des éléments de sensibilisation des employeurs publics à la non-discrimination dans les recrutements. En outre, les membres des jurys de concours sont formés à la prévention des discriminations, aux enjeux de l'égalité professionnelle et aux biais d'évaluation. Depuis septembre 2021, une offre de formation interministérielle des jurys de concours est disponible sur la plateforme de formation à distance "Mentor", accessible aux agents de l'État et intègre les enjeux de lutte contre les discriminations et contre les stéréotypes. Enfin, une offre de formation interministérielle au recrutement a également été déployée dans la fonction publique de l'État dans le cadre d'un marché porté par le ministère de la justice. Le lot « Réussir ses recrutements », destiné aux acteurs RH en charge du recrutement et aux managers recruteurs, couvre l'ensemble du processus de recrutement. Au sein de ce lot, certaines formations, qui portent sur les étapes de la sélection et l'analyse des candidatures, ont pour objectif de faire connaître les principes et pratiques de non-discrimination et les valeurs de la République. [1] Université ayant son siège à Marne-La-Vallée créée en 2020 à partir notamment de l'Université Paris-Est-Marne-la-Vallée [2] Sources rapport annuel sur l'état de la fonction publique, DGAFP, Edition 2022, pages 228 et 229.

17

Réponse en date du 20 juin 2023 à la question n°7025 de M. Eric Ciotti / Bonification du cinquième pour les policiers municipaux

Dans la fonction publique territoriale, il résulte d'une lecture combinée des dispositions de l'article 25 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) et du I de l'article L. 24 du Code des pensions civiles et militaires de retraite qu'un arrêté interministériel détermine **les emplois classés dans la catégorie active car présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles.**

Dans ce cadre, **la liquidation de la pension peut intervenir de manière anticipée, à cinquante-sept ans** (âge qui est porté progressivement à cinquante-neuf ans à la suite de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023), **sous réserve que le fonctionnaire ait accompli au moins dix-sept ans de services dans des emplois classés dans la catégorie active**. L'arrêté du 12 novembre 1969 pris en application du décret du 26 décembre 2003 précité dispose notamment que **les emplois de brigadiers et d'agents de police municipale sont classés en catégorie active**. Les fonctionnaires occupant ces emplois peuvent ainsi bénéficier, en raison des missions spécifiques qu'ils exercent, **d'un âge d'ouverture des droits à la retraite anticipée, sous réserve de satisfaire à la condition de durée des services exigés**.

À la différence des policiers municipaux, les policiers nationaux bénéficient, en sus de la catégorie active, d'une bonification spécifique proportionnelle au temps de service accompli (article 1 de la loi n° 57-444 du 8 avril 1957 instituant un régime particulier de retraite en faveur des personnels actifs de police). Ainsi, ces derniers peuvent bénéficier, sous conditions, pour le calcul de leurs droits à pension, d'une annuité supplémentaire par période de cinq années de services effectifs sans que la bonification ne puisse être supérieure à cinq ans. Cette bonification dite du cinquième est soumise à des cotisations supplémentaires.

Si les prérogatives dévolues aux fonctionnaires de police municipale ont été progressivement élargies, leurs contraintes et obligations de service ne sont toutefois pas identiques à celles des autres agents publics classés en catégorie active. En ce sens, les sujétions des policiers municipaux ne peuvent pas être assimilées à celles des corps actifs de la fonction publique d'État pour prétendre au bénéfice de la bonification du cinquième. En effet, à la différence des forces de sécurité intérieure compétentes sur l'ensemble du territoire, les policiers municipaux ne le sont que sur celui de leur commune, si le maire a institué une police municipale. Les missions de la police municipale sont ainsi circonscrites à un champ d'intervention strictement défini par le législateur (articles L. 2212-2 du Code général des collectivités territoriales et L. 511-1 du Code de la sécurité intérieure). Par ailleurs, les fonctionnaires de police municipale ne détiennent pas, aux termes de l'article 16 du Code de procédure pénale, la qualité d'officier de police judiciaire à la différence des fonctionnaires des services actifs de la police nationale et des gendarmes nationaux. En application de l'article 21 du Code de procédure pénale, les fonctionnaires de police municipale disposent de la qualité d'agent de police judiciaire adjoint. Les fonctionnaires de police municipale ne possèdent pas enfin de compétence en matière de maintien de l'ordre qui relève de la seule compétence de la police et de la gendarmerie nationales.

18

Dans le cadre des travaux sur la loi du 14 avril 2023 réformant les retraites et compte tenu de ces éléments, le Gouvernement n'a pas souhaité modifier le périmètre des fonctionnaires pouvant bénéficier de la bonification du cinquième.

Réponse en date du 6 juin 2023 à la question n°6210 de M. Christophe Bentz / Délai de paiement des pensions de réversion par l'IRCANTEC

La mission conjointe menée par l'inspection générale des affaires sociales et le contrôle général économique et financier a analysé la mise en œuvre de la troisième convention d'objectifs et de gestion (COG) de la période 2017-2021 de l'Ircantec. Elle invitait, dans la perspective de la prochaine COG, à réfléchir à un indicateur ou à une combinaison d'indicateurs incitant à un traitement rapide des dossiers de demande de liquidation tout en garantissant de manière prioritaire l'absence de rupture de paiement (recommandation n° 47).

Cette recommandation visait uniquement les droits directs, la pertinence de l'indicateur devant être interrogée dans un contexte où les retraites sont liquidées dans un délai rapide, mais demandées de plus en plus tôt grâce aux facilités qu'apporte la demande unique de retraite en ligne mais aussi parce que certains employeurs publics imposent que le dossier de demande du régime de base soit déposé très en amont.

Cette recommandation a bien été appliquée à la nouvelle COG 2022-2025 de l'Ircantec, via un indicateur lié au « pourcentage de dossiers de droits directs liquidés et mis en paiement le mois du départ à la retraite pour les retraites versées mensuellement » avec une cible annuelle fixée à 90 %.

À fin 2022, le taux d'atteinte de cet objectif était de 94,97 %. Concernant les dossiers de droits dérivés, le nouvel indicateur prévoit un « pourcentage de dossiers de droits dérivés liquidés dans un délai inférieur ou égal à 30 jours » avec une cible annuelle également fixée à 90 %. À fin 2022, le taux d'atteinte de cet objectif était de 93,86 %.

Cet indicateur suivi pour les droits dérivés permet de vérifier que toutes les demandes de réversion sont traitées rapidement afin de garantir une continuité de paiement pour les pensions versées mensuellement. En effet, la périodicité de versement de la réversion a les mêmes conditions de versement que la pension de droits directs et dépend du montant versé ; elle peut donc être mensuelle, trimestrielle, annuelle ou en capital unique. Il est donc possible qu'une réversion soit traitée rapidement après la réception de la demande mais versée plusieurs mois après le traitement de la demande (par exemple, en fin d'année pour une pension annuelle ou au terme du trimestre civil pour une pension trimestrielle).

Réponse en date du 30 mai 2023 à la question n°3992 de M. Guy Bricout / Cumul emploi-retraite pour les retraités issus de la fonction publique

19

Dans le cadre du cumul emploi-retraite, il est possible pour le fonctionnaire retraité de cumuler intégralement sa pension de retraite et son revenu d'activité, sous réserve de respecter les conditions fixées par les articles L. 85 et suivants du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Ces conditions sont les suivantes :

- avoir liquidé les pensions de vieillesse de droit direct auprès de la totalité des régimes dont le retraité relève,
- avoir atteint l'âge d'ouverture des droits et bénéficier du taux plein.

Si l'ensemble de ces conditions n'est pas respecté, il est toujours possible de cumuler intégralement son revenu d'activité et sa pension de retraite si le retraité bénéficie d'une pension d'invalidité ou exerce des activités particulières (activité indépendante, activités artistiques, participation à des activités juridictionnelles ou assimilées etc.). **Dans le cas où le retraité ne remplit pas ces conditions, le montant brut des revenus d'activité perçus ne peut excéder, par année civile, le tiers du montant brut de la pension pour l'année considérée, auquel s'ajoute un montant forfaitaire égal à la moitié du minimum garanti.** Si un excédent est constaté, il est déduit de la pension pendant toute la période d'activité. Si l'excédent est supérieur à ce plafond, la pension est alors suspendue.

Ce plafonnement du cumul de la pension et des revenus d'activité n'est pas spécifique à la fonction publique. Ainsi dans le régime général, le code de la sécurité sociale prévoit également un écrêtement, sur la base d'un plafond équivalent soit à 160 % du salaire minimum de croissance, soit à la moyenne des 3 derniers salaires perçus. Cet écrêtement est applicable dans les cas où les mêmes conditions que celles requises pour les fonctionnaires ne sont pas remplies (liquidation des pensions de droit direct auprès de tous les régimes dont relève l'assuré, atteinte de l'âge d'ouverture des droits et bénéficiaire du taux plein). De plus, la possibilité de cumul intégral pour certaines activités prévue pour les fonctionnaires retraités n'existe pas pour les retraités du régime général. Par conséquent, il n'existe pas de différences structurantes en défaveur des retraités fonctionnaires dans le cadre du dispositif de cumul emploi-retraite.

Réponse en date du juin 30 mai 2023 à la question n°05006 de Mme Christine Herzog / Point d'indice du 3e échelon et point d'indice d'embauche des fonctionnaires

Depuis la résurgence de l'inflation en 2021, le Gouvernement a pris plusieurs mesures visant à rehausser les rémunérations servies aux agents de la fonction publique afin notamment de préserver leur pouvoir d'achat. Parmi celles-ci, la revalorisation du point d'indice, intervenue le 1er juillet 2022, a permis à l'ensemble d'entre eux de voir leur traitement croître de 3,5 % à compter de cette date. De plus, l'indice minimum de traitement (IMT), qui garantit aux agents rémunérés à un indice inférieur de bénéficier d'une rémunération calculée sur la base de ce minimum, a été plusieurs fois relevé à hauteur du salaire minimum de croissance (SMIC).

Au 1er janvier 2023, suite à l'augmentation du SMIC à 1 709,28 euros bruts mensuels, il a été porté à l'indice majoré 353 (indice brut 385), correspondant à un traitement de 1 712,06 euros bruts mensuels. Ces relèvements successifs de l'IMT ont effectivement conduit à ce que certains fonctionnaires perçoivent un traitement indiciaire égal sur certains échelons. **Au 1er mai 2023, suite à une deuxième augmentation du salaire minimum de croissance (1747.20 euros bruts pour un temps plein), l'indice minimum de traitement a été porté à l'indice majoré 361 (IM 353 avant le 1er mai), soit 1750.86 euros bruts.** Ces relèvements successifs de l'indice minima de traitement traduisent la volonté du Gouvernement de veiller à ce qu'aucun agent public ne soit rémunéré indiciairement en-dessous du SMIC. **Ils conduisent néanmoins à ce que certains fonctionnaires perçoivent un traitement égal sur certains échelons des corps et cadres d'emplois de la catégorie C et de la catégorie B.** D'autres éléments sont néanmoins à prendre en compte dans la rémunération de ces agents, qui perçoivent, outre leur traitement indiciaire, diverses primes et indemnités versées sur la base de différents critères. Les fonctionnaires de catégorie C par l'IMT bénéficieront, par ailleurs, des évolutions portées dans le cadre du projet de réforme pour l'attractivité de la fonction publique, singulièrement par la refonte des accès à la fonction publique, la dynamisation des parcours professionnels et la rénovation des outils de rémunération des agents publics.

20

Lancé par le ministre de la transformation et de la fonction publiques le 1er février 2023, ce chantier fait actuellement l'objet d'un dialogue avec les représentants du personnel et des employeurs.

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.

21

Nous vous proposons ce mois-ci :

- ▶ [une fiche « incollables » sur la disponibilité de droit](#)
- ▶ [une fiche « incollables » sur l'indemnité de résidence](#)

Matinée actu' du statut : Diaporamas des interventions

Le mardi 30 mai dernier, le service statutaire vous accueillait aux archives départementales (Nîmes), pour sa matinée d'actualité au cours de laquelle plusieurs thématiques ont été présentées :

- ▶ Intervention de Monsieur Jean-Christophe BURGAT, Chef du service juridique de l'Agence Technique Départementale sur [les pouvoirs de police du Maire](#) ;
- ▶ Interventions de Madame Nathalie ARIOLI, Responsable du pôle juridique du CDG30 et Monsieur Florian AYMARD, référent auprès du Tribunal administratif de Nîmes sur le dispositif de [la médiation](#) ;
- ▶ Monsieur Nicolas FONT, Avocat au Barreau de Nîmes, sur [le risque contentieux du complément indemnitaire annuel](#).

Pour accéder aux diaporamas projetés lors de cette matinée, il vous suffira de cliquer sur les liens actifs ci-dessus.

22

Nous ne manquerons pas de vous tenir informés des prochaines matinées d'actualité de la fonction publique territoriale.



Foire Aux Questions

1/ L'employeur public a-t-il l'obligation de choisir un médecin expert agréé dans le département du GARD pour une visite de contrôle dans le cadre d'un CITIS ?

L'article 37-10 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 précise que lorsqu'un fonctionnaire est placé en congé pour invalidité temporaire imputable au service, l'autorité territoriale peut faire procéder à tout moment à une visite de contrôle par un médecin agréé. Elle procède à cette visite de contrôle au moins une fois par an au-delà de six mois de prolongation du congé initialement accordé.

Cet article ne mentionne nullement de limite géographique pour le choix du médecin agréé. De ce fait, il sera possible de choisir un médecin agréé dans un département autre que le Gard, notamment si l'agent réside dans un département autre.

2/ Est-ce que la pause méridienne constitue une obligation réglementaire à mettre en œuvre dans le cadre de l'organisation du temps de travail des agents ?

La pause méridienne n'est pas définie dans les décrets relatifs à l'aménagement et à la réduction du temps de travail. Néanmoins, l'article 4 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 prévoit que, pour la fonction publique de l'État, les modalités de repos et de pause sont déterminées par des arrêtés ministériels. La seule limite est fixée par l'article 3 du même décret qui précise qu'une pause de 20 minutes minimale doit être accordée à tout agent effectuant 6h de travail.

En définitive, ce sera à l'assemblée délibérante de déterminer de quelle manière la pause devra être prise par les agents. Si la délibération mentionne un horaire particulier, il appartiendra à l'employeur de le mentionner sur le planning des agents. À défaut, il est recommandé de simplement l'indiquer et de laisser les agents prendre celle-ci en fonction des nécessités du service.

3/ Est-il possible d'accorder une autorisation spéciale d'absence liée à un motif religieux ?

La liste des ASA est, par principe, fixée par délibération de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public, après consultation du comité social territorial.

Si tel n'est pas le cas, l'employeur peut rapporter au tableau déterminé par délibération du syndicat des communes (ancêtre du centre de gestion), toujours en vigueur aujourd'hui, et valable pour les communes et établissements publics affiliés au CST du CDG30. Vous trouverez cette liste en cliquant [ici](#).

4/ Lorsqu'un agent est mis à disposition, quelle collectivité doit prendre en charge les frais liés à l'accident de travail ?

En cas d'accident de service d'un agent mis à disposition, ce sont les dispositions de l'article 6 III du décret n°2008-580 du 18 juin 2008 qui leur sont applicables : la décision d'accorder le CITIS relève de la collectivité territoriale ou l'établissement public *d'origine* ; c'est cette même autorité qui supporte les charges qui en résultent.