



N°7–JUILLET 2022

TEXTES

► CONSTATION DES INFRACTIONS PÉNALES

► **Décret n° 2022-975 du 1^{er} juillet 2022 relatif à l'extension aux éléments de décoration textiles de la filière à responsabilité élargie du producteur des éléments d'ameublement et modifiant diverses dispositions relatives aux déchets.**

Ce décret élargit la liste des agents habilités à constater des infractions pénales dans les collectivités territoriales aux agents relevant des groupements de ces collectivités.

Jo du 03/07/2022

► AUGMENTATION DU POINT D'INDICE

► **Décret n°2022-994 du 7 juillet 2022 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation.**

Ce texte applicable à compter du 01/07/2022 augmente la valeur du point d'indice **de 3,5 %** avec une valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré portée à 5 820,04 €.

La valeur du point d'indice est portée de 4,68602 € à **4,85003 €**.

Le traitement brut mensuel minimum correspondant à l'indice majoré 352 est porté de 1 649,48 € à **1 707,21 €**. En effet, l'indice minimum de traitement reste maintenu à l'indice majoré 352 puisque le décret n°2022-994 du 7 juillet 2022 n'a pas modifié l'article 8 du décret n°85-1148 du 24 octobre 1985. En application de cet article, tout fonctionnaire occupant à temps complet un emploi doté d'un indice inférieur à l'indice majoré 352 perçoit le traitement afférent à cet indice.

Les traitements et soldes annuels correspondant à chacun des groupes hors échelle sont fixés comme suit :

Groupes	Chevrons		
	I	II	III
A	51 798,36	53 835,37	56 570,79
B	56 570,79	58 957,01	62 099,83
B bis	62 099,83	63 729,44	65 417,25
C	65 417,25	66 814,06	68 269,07
D	68 269,07	71 353,69	74 438,31
E	74 438,31	77 348,33	
F	80 200,15		
G	87 882,60		

Jo du 08/07/2022

Cf circulaire du CDG 84 n°22-60 du 12 juillet 2022

► CHOMAGE

► **Décision du Conseil d'administration de l'UNEDIC du 30 juin 2022.**

A compter du 01/07/2022, l'allocation minimale, la partie fixe de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) et le seuil minimum de l'aide au retour à l'emploi pour les allocataires effectuant une formation sont revalorisés de 2,90 %.

Les salaires de référence, intégralement constitués par des rémunérations anciennes d'au moins six mois (antérieures au 1^{er} janvier 2022) servant au calcul de l'allocation, augmentent de 2,90 %.

La revalorisation s'applique comme suit :

- l'ARE minimale passe à **30,42 €** par jour au lieu de 29,56 €,
- la partie fixe de l'ARE passe de **12,47 €** au lieu de 12,12 €,
- l'ARE formation passe de **21,78 €** au lieu de 21,17 €,
- revalorisation du salaire journalier de référence (SJR) de **2,90 %**, s'il est intégralement constitué de rémunérations antérieures au 1^{er} janvier 2022.

Cf circulaire du CDG 84 n°22-59 du 12 juillet 2022

► CONCOURS D'ACCES AUX IRA

► Arrêté du 5 juillet 2022 fixant la liste des thèmes d'actualité de la première épreuve d'admissibilité de la session de printemps 2023 des concours d'accès aux instituts régionaux d'administration (épreuves de mars 2023).

La liste des thèmes d'actualité, à partir desquels est proposé par le jury le sujet de la première épreuve d'admissibilité de la session de printemps 2023 des concours d'accès aux instituts régionaux d'administration (épreuves de mars 2023), est modifiée.

Jo du 9/07/2022

► «Prépas Talents»

► Arrêté du 29 juin 2022 modifiant l'arrêté du 5 août 2021 fixant la liste des cycles de formation dénommés « Prépas Talents » préparant aux concours d'accès à certaines écoles ou organismes assurant la formation de fonctionnaires ou de magistrats de l'ordre judiciaire.

L'annexe I de l'arrêté du 5 août 2021 fixant la liste des cycles de formation dénommés « Prépas Talents » préparant aux concours d'accès à certaines écoles ou organismes assurant la formation de fonctionnaires ou de magistrats de l'ordre judiciaire est modifiée.

Jo du 02/07/2022

► EVOLUTION PROFESSIONNELLE

► Décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle

Ce décret définit les modalités de formation et d'accompagnement destinées à favoriser l'évolution professionnelle des agents publics. Il prévoit les aménagements destinés spécifiquement aux agents cités à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique pour lesquels il organise la priorité d'accès aux actions de formation, renforce les droits relatifs aux congés de formation professionnelle et

précise les conditions d'utilisation du congé de transition professionnelle. Il définit par ailleurs, pour l'ensemble des agents publics, l'action de formation professionnelle. Il spécifie l'accompagnement personnalisé qui s'appuie sur une offre de services formalisée, en vue de soutenir les projets d'évolution professionnelle. Il définit le cadre d'usage du bilan de parcours professionnel, introduit le plan individuel de développement des compétences et la période d'immersion professionnelle.

Jo du 9/07/2022

► SAPEURS POMPIERS VOLONTAIRES

► Arrêté du 15 juillet 2022 portant organisation des comités consultatifs communaux et intercommunaux des sapeurs-pompiers volontaires

Il est institué, auprès de chaque commune ou établissement public de coopération intercommunale dont relève un service local d'incendie et de secours, respectivement un comité consultatif communal ou intercommunal des sapeurs-pompiers volontaires consulté sur toutes les questions d'ordre général relatives aux sapeurs-pompiers volontaires du corps communal ou intercommunal, notamment sur la politique de leur engagement, de leur avancement et de leur fidélisation au sein de ce corps. Le comité consultatif communal ou intercommunal est obligatoirement saisi pour avis sur le règlement intérieur du service local d'incendie et de secours. Il rend un avis sur l'engagement des sapeurs-pompiers volontaires du corps communal ou intercommunal. Il est, en outre, informé des recours contre les décisions de refus d'engagement et de renouvellement d'engagement présentés au comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires.

Jo du 23/07/2022

► Arrêté du 15 juillet 2022 portant organisation du conseil de discipline des sapeurs-pompiers volontaires

Il est institué, dans chaque département, auprès du service départemental ou territorial d'incendie et de secours, un conseil de discipline des sapeurs-pompiers volontaires compétent pour donner un avis sur toutes les questions relatives à la discipline des sapeurs-pompiers volontaires relevant du corps départemental, d'un corps communal ou intercommunal de sapeurs-pompiers.

Jo du 23/07/2022

CIRCULAIRES/INSTRUCTIONS/NOTES

COVID-19

➤ **Questions/Réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'épidémie de Covid-19 (mise à jour du 6 juillet 2022)**

Afin de limiter la reprise de l'épidémie, il est conseillé de :

- Se laver fréquemment les mains,
- Aérer régulièrement les espaces clos,
- Porter un masque dans les lieux de promiscuité, les espaces clos et en particulier les transports en commun en période d'affluence,
- Se tester dès les premiers symptômes et s'isoler en cas de positivité.

Jour de carence

La FAQ précise également que la suspension du jour de carence « demeure applicable jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022 ». En l'absence d'un décret venant raccourcir cette période, le jour de carence continue donc d'être suspendu pour les agents

publics testés positifs à la Covid et qui font l'objet d'un arrêt de travail, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022.

RSU

➤ **La campagne "Rapport social Unique 2021" est lancée**

Depuis le 12 juillet 2022, la collecte est ouverte via l'application développée par les centres de gestion et accessible. En effet, suite à la parution début janvier 2022 de l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales, les centres de gestion ont développé leur application <https://www.donnees-sociales.fr/> qui devient le seul mode de collecte pour ces indicateurs.



JURISPRUDENCE

INDENNITÉ DE CHOMAGE ET FIN DE PRISE EN CHARGE PAR LE CNFPT

➤ **TA de Grenoble n°2005670 - 2005672 du 04/05/2022**

Une fonctionnaire a été licenciée par le CNFPT suite à la fin de sa prise en charge par le même organisme après la suppression de son emploi.

L'agent conteste le licenciement et le montant de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) et soutient que le CNFPT ne peut être regardé comme son employeur durant la période où, à la suite de la suppression de son emploi, il a été pris en charge financièrement par cet organisme. L'agent considère que, le montant de son ARE doit être calculé en référence à la rémunération qu'il a perçue lors des 12 mois civils précédant le dernier jour de travail au sein de la collectivité.

Toutefois, les dispositions relatives à l'ARE prévoient que le salaire de référence est celui précédent immédiatement le fait générateur du droit à l'ARE. En outre l'article 97 de la loi du 26/01/1984 indique durant toute la durée de la prise en charge par le CNFPT, le fonctionnaire conserve la qualité de fonctionnaire et perçoit une rémunération calculée par référence au traitement afférent à l'indice correspondant à son grade. Ainsi, la circonstance que le CNFPT n'ait pas été l'employeur du fonctionnaire au cours de sa période de prise en charge est sans incidence sur la nature des sommes versées à ce titre, qui présentent le caractère de rémunérations, et dont la perte constitue le fait générateur du droit à l'ARE.

Par conséquent le CNFPT, en retenant, pour le calcul du montant de l'ARE, les rémunérations versées à l'agent durant les 12 mois civils précédant le dernier jour de sa prise en charge financière par le CNFPT, a fait, contrairement à ce que soutient le fonctionnaire une exacte application des textes.

HEURES NON EFFECTUÉES DU FAIT DE L'EMPLOYEUR ET OBLIGATION DE RÉMUNÉRATION

➤ **CAA de Lyon n°20LY01588 du 12/01/2022**

En application de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983, applicable aux agents non titulaires des collectivités territoriales, «les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement (...)». **En outre, le droit de tout agent à percevoir son traitement**

ne peut cesser que si l'absence d'accomplissement de son service résulte de son propre fait.

En conséquence, en sollicitant le versement des salaires qu'il aurait été en droit de percevoir si l'exécution de l'ensemble des heures de service prévues par ses contrats lui avait été régulièrement demandée, un agent doit être regardé comme sollicitant le versement de traitements prétendument dus et non le paiement d'une indemnité.

En effet, l'absence d'accomplissement des heures ne lui étant nullement imputable, l'agent ne saurait se voir opposer l'absence de service de fait. Dans ces conditions, l'agent est fondé à soutenir qu'elle était en droit de percevoir un traitement correspondant aux heures de service que la commune s'était contractuellement engagée à lui confier.

MANQUEMENT AU DEVOIR DE RÉSERVE D'UN AGENT GREVISTE REPRÉSENTANT SYNDICAL

➤ **CAA de Lyon n°20LY02421 du 15/06/2022**

Le maire d'une commune a sanctionné un agent pour manquement à son devoir de réserve.

L'avertissement qui a été infligé à l'agent se fonde sur les propos qu'il a tenus à l'égard de deux collègues lors d'un mouvement de grève. Ce jour-là, les agents des bibliothèques municipales ont été appelés à participer à une journée de grève, afin de protester contre la fermeture ou la baisse des moyens alloués à trois de ces bibliothèques. Alors qu'elle s'apprêtait à quitter les lieux, l'agent s'est adressé à deux de ses collègues, en employant des termes tels que "souviens-toi que c'est grâce à nous que tu es là" et "on s'en souviendra. De tels propos, visant personnellement d'autres agents et ne défendant nullement des revendications professionnelles, ne pouvaient être justifiés par le mandat de représentant syndical et ont excédé sa liberté d'expression. Dans ces circonstances, ces propos ont, contrairement à ce qu'elle prétend, revêtu un caractère fautif.

► FONCTIONNAIRE EN TELETRAVAIL - CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE TITRES RESTAURANTS

➤ Conseil d'État N° 457140 du 07/07/2022

En l'état de l'article 6 du décret n° 2016-151 du 11 février 2016, lorsqu'une administration décide d'attribuer le titre-restaurant à ses agents dans les conditions prévues à l'article 19 de l'ordonnance n° 67-830 du 27 septembre 1967, les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient du même droit à l'attribution de ce titre que s'ils exerçaient leurs fonctions sur leur lieu d'affectation. En l'espèce, M. A..., qui était affecté à la direction départementale des finances publiques à Rodez, a demandé l'attribution de titres-restaurant pour les jours de télétravail effectués à son domicile en vertu de la convention de télétravail qu'il avait signée avec son administration, sur la période allant du 20 novembre 2017 au 1er octobre 2019, date à laquelle il a fait valoir ses droits à la retraite. Il n'est pas contesté qu'il pouvait bénéficier sur son lieu d'affectation, pendant la période en cause, de l'accès à un dispositif de restauration collective, excluant l'attribution de titres-restaurant. Par suite, M. A... n'avait pas davantage droit aux titres-restaurant, au cours de cette période, pour les jours de travail effectués à son domicile. Il s'ensuit qu'il n'est pas fondé à demander l'annulation de la décision du 12 juin 2018 lui ayant refusé le bénéfice du titre-restaurant pour ces jours de télétravail, sans qu'il puisse utilement faire valoir l'illégalité de la circulaire du 25 août 1995 relative à la gestion de la prestation du titre-restaurant au ministère de l'économie, des finances et de l'emploi et au ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique et de l'annexe du 30 novembre 2007.

Ses conclusions à fin d'injonction ne peuvent qu'être rejetées en conséquence, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur la fin de non-recevoir soulevée par le ministre de l'action et des comptes publics, de même que celles présentées au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

► COMITE SOCIAL TERRITORIAL : INELIGIBILITE DES AGENTS EN CONGE DE LONGUE MALADIE, DE LONGUE DUREE OU DE GRAVE MALADIE

➤ Conseil d'État N° 454471 du 22/07/2022

Le décret du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics a pour objet d'en fixer l'organisation, la composition, les attributions et le fonctionnement. Aux termes de son article 34 : " Sont éligibles au titre d'un comité social territorial les agents remplissant les conditions requises pour être inscrits sur la liste électorale de ce comité, à l'exception : / 1° Des agents en congé de

longue maladie, de longue durée ou de grave maladie ; (...)" .

Aux termes de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, désormais codifié aux articles L. 822-6 à L. 822-17 du code général de la fonction publique : " Le fonctionnaire en activité a droit : / (...) / 3° A des congés de longue maladie d'une durée maximale de trois ans dans les cas où il est constaté que la maladie met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaires un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée. (...) / 4° A un congé de longue durée, en cas de tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis, de trois ans à plein traitement et de deux ans à demi-traitement. (...) " . Aux termes de l'article 8 du décret du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale : " L'agent contractuel en activité et comptant au moins trois années de services, atteint d'une affection dûment constatée, le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de trois ans. (...) " .

En prévoyant l'inéligibilité à un comité social territorial des agents en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, le pouvoir réglementaire a entendu assurer le bon fonctionnement de ces comités en garantissant l'exercice effectif du mandat de représentant du personnel.

Ces agents sont atteints d'affections particulièrement graves, par leur caractère invalidant et par la nécessité d'un traitement et de soins prolongés, les mettant durablement dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions. Dans ces conditions, le pouvoir réglementaire a pu légalement traiter ces agents différemment des autres agents en congé de maladie, qui ne se trouvent pas durablement dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions, dès lors que cette différence de traitement est en rapport direct avec l'objet de la norme qui l'établit et n'est pas manifestement disproportionnée au regard des objectifs poursuivis.

► ILLEGALITE DU RECRUTEMENT D'UN AGENT PAR RECOURS ABUSIF A QUINZE CDD SUR SIX ANS

CAA de PARIS N° 21PA02659 du 5 juillet 2022

Les dispositions de la loi du 26 janvier 1984 subordonnent la conclusion et le renouvellement de contrats à durée déterminée à la nécessité de faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un

fonctionnaire. Elles se réfèrent ainsi à une " raison objective ", de la nature de celles auxquelles la directive renvoie. En outre, ces dispositions ne font pas obstacle à ce qu'un renouvellement abusif de contrats à durée déterminée ouvre à l'agent concerné un droit à l'indemnisation du préjudice qu'il subit lors de l'interruption de la relation d'emploi. Toutefois, il incombe au juge, pour apprécier si le recours à des contrats à durée déterminée successifs, présente un caractère abusif, de prendre en compte l'ensemble des circonstances de fait qui lui sont soumises, notamment la nature des fonctions exercées, le type d'organisme employeur ainsi que le nombre et la durée cumulée des contrats en cause.

En l'espèce, du 1er mars 2012 au 30 juin 2018, soit sur une période de six ans et quatre mois, M. C... a été recruté sur le fondement des dispositions de l'article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984, afin de pourvoir un emploi vacant n'ayant pas pu l'être immédiatement dans les conditions statutaires, par quinze contrats à durée déterminée d'une durée de trois à six mois, pour exercer principalement les fonctions d'agent technique " événements ", ainsi que de missions protocolaires et de signalement. En outre, il a exercé, durant la période en cause, pendant quatre mois, des fonctions d'agent d'entretien du 1er septembre 2012 au 31 décembre 2012, en remplacement d'un fonctionnaire absent.

Par ailleurs, chacun des quinze contrats à durée déterminée signés sur cette période mentionne le motif du recrutement, " pour permettre le bon fonctionnement des services municipaux, il convient de procéder au recrutement d'un agent non titulaire afin de pourvoir l'emploi n'ayant pas pu être immédiatement pourvu dans les conditions statutaires "

Si figurent dans les visas de chacun des contrats conclus sur la période du 1^{er} mars 2012 au 30 juin 2018, la mention de la vacance de l'emploi au tableau des effectifs,

ainsi que celle de la déclaration de vacance d'emploi auprès du Centre de gestion, la date de celle-ci et le numéro d'enregistrement, la commune ne produit pas d'autres éléments de nature à justifier la recherche infructueuse de recrutement d'un agent titulaire sur une aussi longue période.

En tout état de cause, les dispositions de l'article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984 limitent à une durée totale de deux ans, dans le cas de figure concerné, le recours à un agent non titulaire. M. C... est dès lors fondé à soutenir que la commune a recouru de manière abusive à des contrats à durée déterminée dans le cadre de son recrutement. Par suite, la commune a commis une faute de nature à engager sa responsabilité à l'égard du requérant.

Evaluation du préjudice

En premier lieu, le préjudice financier subi par M. C... doit être évalué en fonction des avantages financiers auxquels il aurait pu prétendre en cas de licenciement s'il avait été employé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Eu égard au nombre de six années durant lesquelles M. C... a exercé ses fonctions au sein de la communes, le préjudice résultant pour le requérant de la perte de cet avantage financier, auquel il aurait pu prétendre en cas de licenciement s'il avait été employé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, doit être évalué à six fois la moitié de la rémunération de base, (dans le cas présent= 3 960,33 euros, somme portant intérêts à compter du 19 avril 2018).

En second lieu, il sera fait une juste appréciation du préjudice moral et des troubles dans les conditions d'existence subis par le requérant en condamnant la commune à lui allouer une somme globale de 2 000 euros en réparation desdits préjudices, somme portant intérêts à compter du 19 avril.

QUESTIONS ECRITES

■ PASSAGE AUX 1 607 HEURES

➤ QE JOAN n°43434 du 03/05/2022

Le temps de travail est fixé, dans la fonction publique territoriale, à 35 heures par semaine et à 1607 heures par an.

L'article 47 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a mis fin aux situations dérogatoires.

Les collectivités et établissements publics concernés ont disposé d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir les règles relatives au temps de travail de leurs agents, l'entrée en vigueur de l'abrogation des régimes dérogatoires de travail plus

favorables entrant en application au plus tard le 1er janvier suivant leur définition. Ce processus a été engagé par la plupart des collectivités concernées et est, pour une grande majorité d'entre elles, achevé ou en voie de l'être. **Le Gouvernement est particulièrement attentif à la bonne mise en œuvre de cette mesure assurant l'harmonisation de la durée légale de travail au sein de la fonction publique territoriale et n'entend pas revenir sur cette disposition** garante d'une égalité de traitement entre agents publics des trois fonctions publiques.

► REGLES APPLICABLES AUX CONGES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

➤ QE JOAN n°32557 du 03/05/2022

La jurisprudence européenne a précisé les modalités de **report et de versement d'une indemnité compensatrice des congés annuels non pris en cas de fin de relation de travail** (CJUE, 6 novembre 2018, aff. C-619/16), et notamment **en cas d'impossibilité pour l'agent de reprendre ses fonctions à l'issue d'un congé de longue maladie ou de longue durée** (CJUE, 20 janvier 2009, aff. C-350/06 et C-520/06) de mise à la retraite pour invalidité (CJUE, 3 mai 2012, aff. C-337/10), ou en cas de décès de l'agent (CJUE, 12 juin 2014, aff. C-118/13). Le montant de l'indemnité compensatrice correspond à la rémunération que l'intéressé aurait perçue s'il avait pu prendre son congé annuel (CJUE, 20 janvier 2009, précité et CJUE, 16 mars 2006, aff. C-131/04 et C-257/04). Il n'est pas tenu compte des éventuelles primes et indemnités liées à l'organisation du cycle de travail ainsi que des indemnités représentatives de frais (jury, mission, etc.) pour la détermination du montant de l'indemnité.

La réglementation nationale en vigueur dans les trois versants de la fonction publique n'a pas évolué sur la question du droit à report ou, en fin de relation de travail, à indemnisation des congés annuels non pris. Toutefois, il résulte du principe de primauté du droit européen sur les normes de droit interne (CJUE, 15 juillet 1964, aff. C-6/64), qui s'impose à l'ensemble des autorités nationales, **que l'administration chargée d'appliquer les dispositions d'une directive est tenue d'en assurer le plein effet en laissant inappliquée, de sa propre autorité, toute disposition nationale contraire.**

L'article 7 de la directive 2003/88/CE précitée est d'effet direct et s'impose ainsi aux citoyens européens sans qu'il ne soit nécessaire pour les Etats membres de le retranscrire dans des actes juridiques nationaux.

Par ailleurs, le Conseil d'Etat considère que le droit au report des congés non pris s'exerce, en l'absence de dispositions nationales, dans la limite des quatre semaines prévues par l'article 7 de la directive 2003/88/CE précitée, et sur une période maximale de 15 mois après le terme de l'année de référence.

Un projet de décret portant modification de la réglementation relative au report et à l'indemnisation des congés annuels non pris par les agents de la fonction publique hospitalière est en cours d'élaboration. Il est également prévu que les décrets relatifs aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat et des fonctionnaires territoriaux soient modifiés pour tenir compte des dispositions de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, sans toutefois que les modalités en soient précisément arrêtées à ce jour. Dans cette attente, l'administration doit autoriser le report des congés annuels non pris en raison d'un congé de maladie ou de longue durée, dans la limite de 20 jours par année civile et sur une période maximale de

15 mois, et procéder, le cas échéant, à leur indemnisation.

► REVALORISATION DE L'ARRETE MINISTERIEL DU 19 AOUT 1975

➤ QE JOAN n°41386 du 10/05/2022

En application du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001, l'organe délibérant des collectivités territoriales peut définir, après avis du comité technique, des cycles de travail particuliers (travail de nuit, le dimanche ou en horaires décalés notamment).

Dans ce cadre, l'organe délibérant peut instituer différentes indemnités ayant pour objet de compenser les sujétions liées à ces cycles de travail particuliers pour les agents territoriaux concernés.

Lorsque les agents territoriaux sont appelés à exercer leur service le dimanche ou les jours fériés, l'organe délibérant peut instituer par délibération l'indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés (IHTDJF). L'IHTDJF peut être versée aux agents territoriaux, à l'exception de ceux appartenant à la filière médico-sociale et au cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux, lorsqu'ils sont amenés à exercer leurs fonctions un dimanche ou les jours fériés entre six heures et vingt-et-une heures dans le cadre de la durée hebdomadaire de travail. Cette indemnité est cumulable avec le RIFSEEP. Son montant est fixé par l'arrêté du 19 août 1975 à 4,85 francs, soit 0,74 euros par heure.

Les agents appartenant à la filière médico-sociale et au cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux bénéficient quant à eux de l'indemnité forfaitaire pour travail du dimanche et des jours fériés (IFTDJF), exclusive de l'IHTDJF. Également cumulable avec le RIFSEEP, l'IFTDJF peut être versée aux agents précités lorsqu'ils exercent leurs fonctions un dimanche ou les jours fériés sur la base de huit heures de travail effectif. Son montant évolue dans les mêmes proportions que la valeur du point de la fonction publique et s'établit à 47,85 euros pour huit heures de travail en 2021 (soit 5,98 euros pour une heure).

Le Gouvernement conscient que ces montants ne permettent plus actuellement de compenser justement les sujétions que connaissent les agents territoriaux qui travaillent le dimanche et les jours fériés, étudie les possibilités d'évolution de ce dispositif d'indemnisation

■ CONSEQUENCE D'UN ARRET MALADIE SUR L'ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

➤ QE JOA n°41795 du 12/04/2022

Tout d'abord, en application de l'article 115 de la loi no 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, la période pendant laquelle un agent public bénéficie d'un congé pour raison de santé ne génère pas de temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle de travail.

Par ailleurs, la circulaire ministérielle n°NOR MFPF1202031C du 18 janvier 2012 précise **que l'acquisition de jours de réduction du temps de travail (RTT) est conditionnée à la réalisation de durées effectives de travail supérieures à la durée légale de travail, soit 35 heures hebdomadaires.**

En vertu de l'article 4 du décret no 2001-623 du 12 juillet 2001, l'organe délibérant détermine, après avis du comité technique, les conditions de mise en place des cycles de travail. Ainsi, les collectivités territoriales peuvent instaurer un cycle de travail annualisé sous réserve de respecter les règles relatives à la durée légale et aux garanties minimales.

En l'absence de texte définissant les modalités de calcul de l'annualisation du temps de travail dans le versant territorial, **il appartient aux collectivités territoriales d'effectuer régulièrement un décompte des heures effectivement réalisées afin de déterminer, progressivement et non en fin d'année, si l'agent dont le temps de travail est annualisé a effectué la totalité des heures correspondant à son temps de travail annuel.** L'autorité territoriale élabore des plannings individuels mensuels fixant les horaires de travail des agents annualisés.

En outre, le Conseil d'Etat a considéré que l'autorité territoriale est compétente pour déterminer les conséquences des congés de maladie des agents dont le cycle de travail est annualisé en termes de calcul de leur temps de travail annuel effectif et précisé que **«lorsque le cycle de travail repose sur l'alternance de journées de travail effectif tantôt inférieures à sept heures, tantôt supérieures à sept heures, correspondant, sur l'année, à un nombre total d'heures de travail effectif de 1 607 heures, (l'employeur) peut légalement retenir que l'agent en congé de maladie doit être regardé comme ayant effectué sept heures de travail effectives, quand bien même, selon la période du cycle de travail en cause, la journée de travail pour laquelle l'agent est en congé de maladie devait normalement comporter un nombre d'heures de travail effectives supérieur ou inférieur à sept heures.»** (Conseil d'État, 4 novembre 2020, n°426093).

Le Conseil d'État a également indiqué dans cet arrêt que **le temps de travail excédant la durée forfaitaire de sept heures par jour, non réalisé du fait du congé de maladie peut être imputé sur le temps de travail effectif que doit**

réaliser ce même agent au-delà de la durée quotidienne de travail en période du cycle annuel où cette durée est en principe inférieure à sept heures par jour. La possibilité de récupérer des heures de travail lorsque l'arrêt de travail intervient lors d'un cycle bas durant lequel le temps de travail est inférieur à la durée hebdomadaire de travail est laissée, sous réserve d'une appréciation souveraine du juge, à la libre appréciation de l'employeur territorial.

■ REMUNERATION DES AGENTS TITULAIRES ET CONTRACTUELS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE QUI ACCEPTENT DE PARTICIPER A LA TENUE DES BUREAUX DE VOTE

➤ QE JOA N° 41180 du 12/04/2022

Les agents publics territoriaux qui accomplissent des heures supplémentaires à l'occasion des consultations électorales peuvent être indemnisés par le versement des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) lorsqu'ils appartiennent à un cadre d'emplois de catégorie B ou C ou de l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (IFCE) lorsqu'ils ne peuvent percevoir les IHTS en application de l'article 5 de l'arrêté du 27 février 1962.

La rémunération perçue au titre des heures supplémentaires et assimilées (IHTS et IFCE notamment) fait l'objet d'une exonération d'impôt sur le revenu dans la limite de 5 000 euros par an depuis le 1er janvier 2019 en application du décret n° 2019-133 du 25 février 2019.

La rémunération perçue au titre des heures supplémentaires et assimilées fait en outre l'objet d'une réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse. Cette réduction porte sur le montant de la cotisation au régime additionnel de la fonction publique pour les agents affiliés à la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales et sur celui des cotisations d'assurance vieillesse du régime général et de l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques pour les agents affiliés au régime général de sécurité sociale.

À titre exceptionnel pour 2020, les heures supplémentaires réalisées entre le 16 mars et le 10 juillet 2020 ont également été exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de 7 500 euros.

Ces mesures en faveur du pouvoir d'achat ont ainsi pu bénéficier aux agents municipaux qui ont effectué des heures supplémentaires lors des élections municipales de 2020 dont les scrutins se sont tenus les 15 mars et 28 juin. Les IHTS et l'IFCE faisant d'ores et déjà l'objet d'allègements fiscaux et sociaux, le Gouvernement n'envisage pas de les défiscaliser intégralement. Une telle modification s'appliquerait de surcroît à l'ensemble des IHTS et non uniquement à celles versées en compensation

d'heures supplémentaires effectuées lors des consultations électorales.

D'autre part, les IHTS et l'IFCE constituent des ressources ayant le caractère de revenus professionnels ou qui en tiennent lieu au sens des articles L. 842-4 et R. 844-1 du code de la sécurité sociale et sont prises en compte pour le calcul de la prime d'activité.

Eu égard au fait que seules des prestations et aides sociales sont exclues des ressources prises en compte pour le calcul de la prime d'activité en vertu de l'article R. 844-5 du même code, le Gouvernement n'est pas favorable à l'extension de cette exclusion à une ressource constituant un revenu professionnel

► PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE DES ATSEM

➤ QE JO A n° 38822 du 12/04/2022

Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) constituent un cadre d'emplois de catégorie C qui comprend les grades d'agent spécialisé principal de 2e classe des écoles maternelles et d'agent spécialisé principal de 1re classe des écoles maternelles, qui relèvent respectivement des échelles C2 et C3 de rémunération.

Les missions des ATSEM sont définies par le décret n° 92-850 du 28 août 1992 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles. Ces missions ont été précisées et enrichies par le décret n° 2018-152 du 1^{er} mars 2018.

Les perspectives d'évolution professionnelle des ATSEM avaient été jugées insuffisantes par un rapport du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) du 2 février 2017 et par un rapport conjoint rendu par l'inspection générale de l'administration et l'inspection générale de l'éducation nationale en juillet 2017.

Sur la base de ces rapports, le Gouvernement a renforcé les perspectives d'évolution de carrière en ouvrant aux ATSEM des voies d'accès par concours interne ou par la voie de la promotion interne aux cadres d'emplois des agents de maîtrise (catégorie C+) et des animateurs territoriaux (catégorie B). En outre, les ATSEM peuvent bénéficier du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) par équivalence au corps des adjoints administratifs des services déconcentrés dont le montant plafond est fixé à 12 600 € bruts annuels.

Dès le 1^{er} janvier 2022, les ATSEM bénéficieront de mesures annoncées lors de la conférence sur les perspectives salariales et permettant une progression plus rapide en début de carrière ainsi que d'une bonification d'ancienneté d'un an pour tous les agents

VOS QUESTIONS

► SUPPRESSION DE POSTE DANS LE CADRE D'UN AVANCEMENT DE GRADE ET COMITÉ TECHNIQUE

Dans le cadre d'un avancement de grade, la suppression du poste devenu vacant ne peut intervenir par délibération de suppression d'emploi et modification du tableau des effectif qu'après la saisine du comité technique.

► PEUT-ON APPLIQUER UNE CONDITION D'ANCIENNETÉ POUR ATTRIBUER LE RIFSEEP AUX AGENTS CONTRACTUELS ?

Le Tribunal administratif de Nantes a récemment jugé que le fait de restreindre le bénéfice du RIFSEEP pour les agents contractuels à une condition d'ancienneté crée une différence de traitement et méconnaît le principe d'égalité.

Tribunal de Nantes n°2106895 du 02/06/2022

► L'ENSEMBLE DES JOURS DÉPOSÉS SUR UN COMPTE ÉPARGNE TEMPS PEUT-IL ÊTRE INDEMNISÉ POUR UN AGENT QUI PART À LA RETRAITE POUR INVALIDITÉ ?

Même si la collectivité a prévu l'indemnisation des jours dans sa délibération relative au compte épargne temps, seuls les jours épargnés au-delà du quinzième jour pourront être indemnisés. Cette règle s'applique même lorsque l'agent est mis en retraite pour invalidité. Une seule exception a été prévue lorsque l'agent décède au profit de ses ayants droit.

Articles 5 et 10-1 du décret n°2004-878 du 26/08/2004 relatif au compte épargne temps dans la fonction publique territoriale.

Question écrite n°18621 publiée au JOAN du 06/08/2019

■ UN TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE PEUT-IL ETRE INTERROMPU PAR UN CONGE DE MALADIE ?

L'article 13-7 du décret n°87-602 du 30/07/1987 permet à l'autorité territoriale, sur demande du fonctionnaire intéressé, avant l'expiration de la période de service à temps partiel pour raison thérapeutique de mettre un terme anticipé à cette période si l'intéressé se trouve depuis plus de trente jours consécutifs en congé pour raisons de santé ou en congé pour invalidité temporaire imputable au service

Séance du Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale du 20 juillet 2022

La tenue de cette séance extraordinaire du 20 juillet 2022 a été proposée par le président Philippe LAURENT lors de la réunion du Conseil commun de la fonction publique (CCFP) tenue le 7 juillet dernier sous la présidence du ministre Stanislas GUERINI, ce afin de ne pas retarder l'adoption de ces textes pour la fonction publique territoriale et donc de ne pas pénaliser les agents territoriaux concernés.

Deux projets de textes officiels étaient inscrits à l'ordre du jour de cette séance.

- Le premier texte est un projet de décret modifiant l'organisation des carrières des cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale.

☞ Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT.

Il a fait l'objet du vote suivant :

Collège employeur : 15 favorables (unanimité) ;

Collège des organisations syndicales : 12 abstentions et 7 ne prennent pas part au vote.

- le second texte est un projet de décret modifiant les dispositions indiciaires applicables à certains cadres d'emplois de la catégorie B de la fonction publique territoriale.

Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT.

Il a fait l'objet du vote suivant :

Collège employeur : 15 favorables (unanimité) ;

Collège des organisations syndicales : 12 abstentions et 7 ne prennent pas part au vote..

Prochaine séance le 28 septembre 2022

VU SUR LE NET

LE GUIDE DE LA LAÏCITÉ À USAGE DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

L'OBLIGATION DE RÉSERVE DES AGENTS PUBLICS TERRITORIAUX EN 10 QUESTIONS

Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

FOIRE AUX QUESTIONS LE TEMPS PARTIEL POUR RAISON THÉRAPEUTIQUE DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

Sur le site <https://www.fonction-publique.gouv.fr>

LE PROJET DE LOI DE FINANCES RECTIFICATIVE REVALORISE LES MÉTIERS DE L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL

Sur le site <https://www.banquedesterritoires.fr>

L'AUTORITÉ FONCTIONNELLE DES COLLECTIVITÉS DE RATTACHEMENT SUR LES ADJOINTS GESTIONNAIRES DES EPLE - GUIDE DE MISE EN ŒUVRE

Sur le site <https://regions-france.org>

PAQUET POUVOIR D'ACHAT : LE DÉTAIL DE TOUTES LES MESURES

Sur le site <https://www.banquedesterritoires.fr>

RÉGIME DE SORTIE DE CRISE SANITAIRE : JUSQU'À QUAND ?

Sur le site <https://www.service-public.fr>

POSITIF À LA COVID-19 : LES RÈGLES D'ISOLEMENT

Sur le site <https://www.service-public.fr>

LES CONTRACTUELS EN QUESTION

Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

GIPA : LA GARANTIE INDIVIDUELLE DE POUVOIR D'ACHAT DE POUVOIR D'ACHAT RECONDUITE

Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

LA BIBLIOTHÈQUE DES INITIATIVES RH, UNE SOURCE D'INSPIRATION POUR VOS PROJETS

Sur le site <https://www.fonction-publique.gouv.fr>

UNE BOÎTE À OUTILS ET UN PARCOURS DE FORMATION POUR ACCUEILLIR, INTÉGRER ET ACCOMPAGNER UN NOUVEL AGENT

Sur le site <https://www.fonction-publique.gouv.fr>

LE RÉFÉRENTIEL DES MÉTIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Sur le site <https://www.fonction-publique.gouv.fr>

LA SITUATION ET LES PERSPECTIVES DES FINANCES PUBLIQUES : RAPPORT DE LA COUR DES COMPTES

Sur le site : <https://www.ccomptes.fr/fr/publications/>

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DES AGENTS TERRITORIAUX : UN ACCORD DE MÉTHODE INÉDIT POUR POURSUIVRE L'AMBIITION DE LA RÉFORME

Sur le site <https://www.franceurbaine.org/communiqués-de-presse/>

VERS DE NOUVELLES PRATIQUES DE GPEC DANS LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES ?

Sur le site : <https://www.cnfpt.fr>

► LE MAIRE FACE AUX CONDUITES ADDICTIVES : UN NOUVEAU GUIDE PRATIQUE POUR ACCOMPAGNER LES ÉLUS

Sur le site <https://www.amf.asso.fr>