



N°3 – Mars 2023

TEXTES

AUTORISATION SPECIALE D'ABSENCE ET MALADIE CHRONIQUE D'UN ENFANT

➤ **Décret n°2023-215 du 27 mars 2023 fixant la liste des pathologies ouvrant droit à un congé spécifique pour les parents lors de l'annonce de la maladie chronique de leur enfant.**

Pris pour l'application de la loi n°2021-1678 du 17 décembre 2021 visant à l'accompagnement des enfants atteints de pathologie chronique ou de cancer, ce décret définit la liste des pathologies chroniques ouvrant droit au congé spécifique de deux jours minimum pour les salariés, lors de l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer de leur enfant.

Jo du 29/03/2023

CONCOURS RESERVES SUR TITRES/FILIERE MEDICO-SOCIALE

➤ **Décret n°2023-159 du 7 mars 2023 fixant les règles d'organisation des concours réservés sur titres prévus par l'article 26 du décret n°2021-1883 du 29 décembre 2021 modifiant divers décrets portant statuts particuliers de cadres d'emplois en voie d'extinction des catégories A et B de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale.**

Ce texte prévoit les modalités d'organisation des concours réservés prévus par l'article 26 du décret n°2021-1883 du 29 décembre 2021 modifiant divers décrets portant statuts particuliers de cadres d'emplois en voie d'extinction des catégories A et B de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale.

Ces concours peuvent être ouverts, pour une durée de trois ans, pour les cadres d'emplois des infirmiers territoriaux et des techniciens paramédicaux territoriaux.

Les fonctionnaires souhaitant se présenter à ces concours doivent justifier d'au moins cinq années de

services publics effectifs, pour l'accès aux premiers et deuxièmes grades des cadres d'emplois concernés.

Par ailleurs, les candidats aux concours doivent être en possession de l'un des titres ou diplômes prévus par les dispositions statutaires relatives au recrutement dans le cadre d'emplois d'accueil considéré.

Les cadres d'emplois en voie d'extinction concernés sont :

- les infirmiers territoriaux
- et les techniciens paramédicaux (pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes, psychomotriciens, manipulateurs d'électroradiologie médicale, masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes).

Jo du 08/03/2023

INDEMNITE DE CARBURANT

➤ **Décret n°2023-158 du 6 mars 2023 modifiant le décret n°2023-2 du 2 janvier 2023 relatif à la création, aux conditions et aux modalités de versement d'une indemnité carburant pour les travailleurs.**

Ce texte modifie l'article 5 du décret de mise en œuvre de l'indemnité carburant. Ainsi il prévoit d'allonger d'un mois la période de demande de l'indemnité carburant, reportant la date limite au 31 mars 2023 au lieu du 28 février 2023.

Jo du 07/03/2023

CONCOURS D'ENTREE A L'INSTITUT NATIONAL DU SERVICE PUBLIC

➤ **Arrêté du 21 mars 2023 fixant les modalités d'organisation, la nature, la durée, les coefficients et le programme des épreuves des concours d'entrée à l'Institut national du service public et les modalités d'organisation des concours d'accès aux cycles préparatoires au concours interne et au troisième concours.**

Cet arrêté fixe le programme des épreuves des concours d'entrée à l'Institut national du service public.

Jo du 22/03/2023

REMBOURSEMENT DES MISE A DISPOSITION

➤ **Arrêté du 16 mars 2023 relatif au remboursement des mises à disposition non prononcées dans le cadre de l'article L213-4 du code général de la fonction publique.**

Une somme de 325 848.42 € est attribuée aux différentes organisations syndicales, au titre du

remboursement de la rémunération nette des agents dont les mises à disposition n'ont pas été prononcées entre le 1^{er} janvier 2022 et le 31 décembre 2022.

Jo du 19/03/2023

CIRCULAIRES/INSTRUCTIONS/NOTES

DROIT DE GREVE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

➤ **Note du ministère de l'Intérieur du 30 janvier 2023.**

Cette note rappelle la réglementation relative au droit de grève au sein des trois fonctions publiques.

La circulaire rappelle que la grève est une cessation collective et concertée du travail afin de défendre des intérêts professionnels.

Formes de grèves interdites

Grève tournante : cessation du travail par roulement concerté des différents secteurs ou catégories professionnelles d'une même administration ou d'un même service de façon à ce que les effectifs ne soient jamais au complet en vue de ralentir le travail et de désorganiser le service).

Grève politique non justifiée par des motifs professionnels.

Grève sur le tas avec occupation et blocage des locaux de travail.

Quels agents peuvent faire grève ?

Tous les agents publics territoriaux peuvent faire grève.

Préavis

Toute grève doit être précédée d'un préavis sauf dans les communes de moins de 10 000 habitants. Le préavis doit :

- émaner d'une organisation syndicale représentative au niveau national, dans la catégorie professionnelle ou dans l'entreprise, l'organisme ou le service intéressé,
- préciser les motifs de la grève,

- parvenir à l'autorité territoriale cinq jours francs,
- doit indiquer le champ géographique, l'heure du début ainsi que la durée limitée ou non de la grève.

Continuité du service public et service minimum

L'autorité territoriale des collectivités territoriales quelle que soit leur strate démographique et les organisations syndicales peuvent engager des négociations en vue de signer un accord permettant d'assurer la continuité de certains services publics.

Les organisations syndicales pouvant participer à cette négociation sont celles disposant d'au moins un siège aux CAP ou aux CCP ou au comité social territorial.

Les services publics concernés par la négociation sont les services suivants :

- collecte et traitement des ordures ménagères,
- transports publics,
- aide aux personnes âgées et handicapées,
- crèches,
- accueil périscolaire,
- restauration collective et scolaire.

L'accord détermine :

- le nombre d'agents indispensables,
- leurs fonctions indispensables au maintien du service,
- les conditions dans lesquelles, en cas de perturbation prévisibles de ces services, l'organisation de leur travail est adaptée et les agents présents au sein du service sont affectés.

L'accord doit être approuvé par délibération. A défaut d'accord dans les douze mois après le début des négociations, c'est l'organe délibérant qui détermine le nombre d'agents indispensables, les services concernés.

Les agents des services concernés doivent faire une déclaration individuelle afin d'informer leur autorité territoriale au plus tard 48 heures avant leur participation à la grève de leur intention d'y participer.

Si l'agent revient sur son intention de participer à la grève ou veut reprendre le service lors du mouvement de grève, il doit prévenir son autorité territoriale dans les 24 heures avant l'heure prévue de sa participation ou l'heure de sa reprise afin que l'autorité territoriale puisse l'affecter.

De même l'agent participant à la grève qui décide de reprendre son service en informe l'autorité territoriale au plus tard 24 heures avant l'heure de sa reprise afin qu'il puisse être affecté.

L'administration peut imposer à un agent qui s'est déclaré gréviste, de faire grève pendant toute la durée de son service, si son départ en cours de service peut entraîner un risque de désordre manifeste du service.

Un agent gréviste n'est pas obligé d'informer son administration de son intention de faire grève sauf s'il exerce dans une structure soumise à un service minimum doit informer à l'avance son administration de son intention de faire grève.

Conséquences sur la rémunération

La retenue sur rémunération pour absence de service fait due à la grève doit être proportionnelle à la durée de la grève.

La retenue est égale à :

- 1/30^e pour une journée d'absence,
- 1/60^e pour une demi-journée d'absence,
- 1/151,67^e par heure d'absence.

Cette retenue est calculée sur l'ensemble de la rémunération (traitement indiciaire, indemnité de résidence, primes et indemnités). Les primes versées annuellement sont incluses dans l'assiette de calcul de la retenue. Elles doivent être ramenées à un équivalent moyen mensuel, sur la base du montant versé au cours de l'année précédente, afin de calculer le montant du 30^{ème} à retenir. Le versement du supplément familial de traitement doit être maintenu en intégralité.

Aucun texte n'impose que la retenue soit effectuée sur la rémunération du mois au cours duquel la grève a eu lieu. Mais elle doit être calculée sur la rémunération de ce mois-là.

La retenue ne donne pas lieu au prélèvement de cotisations ni de retenues pour pension. Par conséquent, les jours de grève ne sont pas pris en compte pour la retraite.

■ APPRENTISSAGE

➤ **Circulaire n°6394-SG du 10 mars 2023 relative au renforcement du recrutement d'apprentis dans la fonction publique pour les années 2023-2026.**

Cette circulaire fixe, pour la période 2023-2026, les objectifs d'accueil des apprentis dans les trois versants de la fonction publique.

Les employeurs publics sont incités à augmenter leur accueil d'apprentis. Un suivi régulier des recrutements sera effectué par le ministère chargé de la fonction publique, qui en établira annuellement un bilan qui me sera communiqué au mois de février de chaque année. **L'ensemble des employeurs est invité à utiliser la plateforme CELIA (celia.emploi.gouv.fr), qui permet de conclure les contrats d'apprentissage en ligne.**

Les employeurs territoriaux sont incités à augmenter leurs objectifs de recrutement. En 2022, 12 000 recrutements ont été réalisés.

Pour renforcer la visibilité des offres d'apprentissage du secteur public auprès des jeunes, les employeurs publics doivent veiller à publier leurs offres sur le site de place de l'apprentissage et des stages [https://www. pass.fonction-publique.gouv.fr](https://www.pass.fonction-publique.gouv.fr), qui sont relayées sur le site 1 jeune 1 solution.gouv.fr. Elles feront l'objet d'une communication nationale et de différents salons notamment au mois de mai, auxquels les employeurs sont incités à participer.

La circulaire précise que l'exemplarité des employeurs publics doit les conduire à assurer l'accompagnement des apprentis vers l'emploi titulaire ou contractuel. A cet effet, les maîtres d'apprentissage devront informer leurs apprentis des différentes modalités d'accès à la fonction publique et leur proposer de suivre des modules de préparation aux concours pour faciliter leur accès à l'emploi titulaire.

En ce qui concerne les apprentis en situation de handicap, il est demandé aux employeurs publics de

mettre en œuvre les dispositions de l'article 91 de la loi de transformation de la fonction publique pour permettre leur titularisation au terme de leur apprentissage. Le FIPHFP verse une prime à l'insertion durable forfaitaire de 4 000 € si, à l'issue du contrat d'apprentissage, l'employeur titularise l'apprenti en situation de handicap ou conclut avec lui un contrat à durée indéterminée.

■ **OUTRAGE SEXISTE RENFORCEE AU 1^{er} AVRIL 2023**

➤ **Note de la CNRACL.**

Cette note de la CNRACL précise qu'à compter du 1^{er} avril 2023, l'outrage sexiste passe de 1500 € à 3750 €.

La note de la CNRACL rappelle également que depuis la loi n°2018-703 du 3 août 2018, l'outrage sexiste est défini dans le code pénal, notamment en son article 621-1, comme le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui :

- soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant,
- soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'article 14 de la loi n°2023-22 a créé une nouvelle section du code pénal au sein du chapitre consacré aux atteintes à l'intégrité physique ou psychique de la personne. Cet article durcit la sanction des outrages sexistes commis avec circonstances aggravantes. En effet, désormais, ces outrages sont qualifiés de délit

et punis d'une amende de 3 750 € (avec toutefois la possibilité d'une amende forfaitaire de 300 €).

■ **INTERDICTION DE TELECHARGEMENT D'APPLICATION RECREATIVES SUR LES TELEPHONES PROFESSIONNELS DES AGENTS PUBLICS**

➤ **Communiqué de presse du 24 mars 2023 du Ministère de la transformation et de la fonction publiques.**

A l'instar de nombreux organismes publics internationaux et européens qui ont adopté des mesures de restriction ou d'interdiction de téléchargement et d'installation de l'application TikTok par leurs administrations, le gouvernement a décidé d'interdire désormais le téléchargement et l'installation d'applications récréatives sur les téléphones professionnels fournis aux agents publics.

Le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques adresse cette instruction aux ministres et secrétaires généraux des ministères. Car ces applications ne présentent pas les niveaux de cybersécurité et de protection des données suffisants pour être déployées sur les équipements d'administrations. **Ces applications peuvent donc constituer un risque sur la protection des données de ces administrations et de leurs agents publics. Cette interdiction s'applique sans délai et de manière uniforme.** Des dérogations pourront être accordées à titre exceptionnel pour des besoins professionnels tels que la communication institutionnelle d'une administration.

JURISPRUDENCE

■ **ACTION EN RESPONSABILITE**

➤ **CE n°460846 du 17/02/2023**

Un agent communal demande au tribunal administratif de condamner solidairement le comité des œuvres sociales et sa commune employeur à lui verser la somme totale de 75 616,19 euros en réparation des préjudices subis du fait des fautes commises lors de la résiliation d'un contrat collectif de prévoyance santé et de la suppression de la

garantie complément retraite. Le tribunal a rejeté cette demande.

En l'espèce cet agent a été placé en congé de longue durée à partir de l'année 2010 puis admis à faire valoir ses droits à la retraite le 3 octobre 2015. Ayant constaté, en 2014, une hausse significative des cotisations qu'il devait acquitter pour bénéficier du contrat collectif de prévoyance et d'assurance maladie souscrit par le comité des œuvres sociales puis la résiliation d'un contrat de complément de

retraite qu'il pensait avoir été souscrit par le comité des œuvres sociales, le fonctionnaire a recherché devant le tribunal administratif la réparation des conséquences pécuniaires dommageables de la gestion, qu'il estime fautive, du comité des œuvres sociales, et de son employeur, qui avait confié à ce comité la gestion de ces prestations.

En application de l'article L. 733-1 du code général de la fonction publique : "les prestations d'action sociale, individuelles ou collectives, sont distinctes de la rémunération et sont attribuées indépendamment du grade, de l'emploi ou de la manière de servir. Les collectivités locales peuvent confier à titre exclusif la gestion de tout ou partie des prestations dont bénéficient les agents à des organismes à but non lucratif ou à des associations nationales ou locales régies par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association. Ils peuvent participer aux organes d'administration et de surveillance de ces organismes".

Le juge administratif a considéré que **l'employeur territorial est responsable à l'égard de ses agents des fautes que l'organisme auquel il a confié la gestion à titre exclusif de ces prestations aurait commises dans cette gestion**. Une action en responsabilité introduite à ce titre doit être regardée comme dirigée contre l'employeur, à charge le cas échéant pour ce dernier, s'il s'y croit fondé, de se retourner contre cet organisme. Par ailleurs, le CE précise dans cet arrêt qu'une action en responsabilité introduite par un agent contre la collectivité publique qui l'emploie à raison de fautes dans la gestion des prestations d'action sociale facultative instituées en application de l'article 9 de la loi du 13 juillet 1983 ne constitue pas un litige relatif à des prestations, allocations ou droits attribués au titre de l'action sociale au sens de l'article R. 811-1 du code de justice administrative. La juridiction administrative est compétente pour connaître d'une telle action.

■ ACCIDENT DE SERVICE ET REMUNERATION

➤ CAA de Bordeaux n°20BX02930 du 28/02/2023

Le fonctionnaire d'Etat dont la maladie provient d'un accident de service conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service.

Par ailleurs, le décret n°2010-997 du 26/08/2010 maintient les primes et indemnités dans les mêmes

conditions que le traitement en cas de congés pour invalidité temporaire imputable au service.

En outre, le décret n°2013-964 du 28 octobre 2013 portant création d'une majoration du traitement allouée aux fonctionnaires de l'Etat et de la fonction publique hospitalière et aux magistrats en service dans le département de Mayotte attribue à compter du 1er janvier 2013, une majoration du traitement indiciaire de base aux fonctionnaires relevant des lois des 11 janvier 1984 et 9 janvier 1986 susvisées ainsi qu'aux magistrats en service dans le Département de Mayotte. Le versement de cette majoration de traitement au bénéfice d'un fonctionnaire de l'Etat n'est conditionné ni par l'exercice effectif des fonctions ni davantage par une résidence effective à Mayotte durant sa période de congé.

En l'espèce, un fonctionnaire de l'Etat en service à Mayotte, placé en congé de maladie consécutivement à un accident de service, avait ainsi droit au maintien non seulement de son traitement indiciaire mais aussi de la majoration de traitement prévue par les dispositions du décret du 28 octobre 2013 durant la période de congé.

Par conséquent, le ministre de la Justice, doit verser au fonctionnaire le rappel de la majoration de traitement qu'il aurait dû percevoir.

■ SANCTION DISCIPLINAIRE ET SANTE MENTALE DE L'AGENT

➤ CE n°450852 du 17/02/2023

En l'espèce, une présidente de région a prononcé la révocation d'un attaché territorial à la suite de manquements disciplinaires. Le fonctionnaire avait adressé à de très nombreuses reprises, tant à l'oral qu'à l'écrit, des propos extrêmement déplacés, agressifs et dégradants, dont plusieurs ayant un caractère sexuel et comportant des menaces physiques, à l'une de ses collègues, à l'une de ses supérieures hiérarchiques et à une élue de la région, lesquelles ont porté plainte pour harcèlement moral.

En outre, il est reproché à l'intéressé d'avoir adressé à sa collègue, alors même qu'il était dépourvu de tout pouvoir hiérarchique à son égard, un grand nombre de courriers électroniques contenant des ordres comminatoires ayant perturbé le bon fonctionnement du service. Ces graves manquements, dont l'exactitude matérielle n'est

pas contestée par l'intéressé, sont constitutifs de fautes de nature à justifier une sanction disciplinaire.

Mais l'agent soutient que son état de santé mentale le rendait irresponsable de ses actes, à l'instar de ce qui avait été déjà constaté à l'occasion de la précédente procédure de révocation engagée par la région Languedoc-Roussillon, lors de laquelle un rapport d'expertise psychiatrique avait conclu à son irresponsabilité au moment des faits qui lui étaient alors reprochés. Toutefois, il ne ressort pas des pièces du dossier, et notamment des documents fournis par l'intéressé, que son état de santé mentale, pour la période d'avril à septembre 2016, faisait obstacle à ce qu'une sanction soit prononcée en raison des manquements en cause.

En appel, la cour a estimé que le discernement de l'agent était altéré au moment des faits. La cour d'appel a principalement fondé son appréciation sur le contenu d'un certificat médical adressé à la MDPH et a considéré que, compte tenu de l'état de santé de l'intéressé, la sanction de révocation n'était pas proportionnée à la gravité des fautes commises et devait donc être annulée.

Les juges de cassation ont estimé **qu'en égard à la gravité des faits reprochés, lesquels sont au demeurant survenus alors que la région avait donné au fonctionnaire la possibilité de reprendre une activité professionnelle au sein de la fonction publique territoriale en décidant de ne pas mettre en œuvre la première sanction de révocation prise et compte tenu de ce que l'état de santé mentale de l'agent n'était pas de nature à altérer son discernement au moment des faits en cause, l'autorité disciplinaire n'a pas, en l'espèce, pris une sanction disproportionnée en décidant de prononcer la révocation de l'intéressé. L'invocation de troubles mentaux n'a pas suffi pas au fonctionnaire pour d'échapper à une sanction.**

■ CONSEIL DE DISCIPLINE ET REGLES D'AUDITION DE TEMOINS

➤ **CE n°463478 08/03/2023**

Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à l'administration d'informer le fonctionnaire poursuivi, préalablement à la séance du conseil de discipline, de son intention de faire entendre des témoins ou de l'identité de ceux-ci. Il appartient au conseil de discipline de décider s'il y a

lieu de procéder à l'audition de témoins. **Il ne peut toutefois, sans méconnaître les droits de la défense et le caractère contradictoire de la procédure, entendre les témoins le jour même de la séance sans avoir mis en mesure le fonctionnaire poursuivi d'assister à leur audition.**

En l'absence du fonctionnaire, le conseil de discipline ne peut auditionner de témoin que si l'agent a été préalablement avisé de cette audition et a renoncé de lui-même à assister à la séance du conseil de discipline ou n'a justifié d'aucun motif légitime imposant le report de celle-ci.

■ IMPUTABILITE D'UNE MALADIE EN LIEN AVEC UN ACCIDENT DE SERVICE PRECEDENT

➤ **CE n°456390 08/03/2023**

En application de l'article 57 2° de la loi du 26 janvier 1984, le droit de conserver l'intégralité du traitement est soumis à la condition que la maladie mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'accomplir son service soit en lien direct, mais non nécessairement exclusif, avec un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions.

En l'espèce, un agent public employé par une commune a été victime d'un accident de la circulation en se rendant au travail. Alors qu'il était placé en congé de longue maladie dans l'attente de l'avis du comité médical, il a été victime cinq mois plus tard d'une rupture d'anévrisme ayant entraîné un accident vasculaire cérébral. Or, il ressort du rapport de l'expert désigné par la cour administrative d'appel et des autres avis médicaux, que cet agent, qui n'avait pas d'antécédents neurologiques ou vasculaires, a développé, après l'accident de la circulation dont il a été victime et dont l'imputabilité au service a été reconnue, une hypertension artérielle, un syndrome de stress post-traumatique et des céphalées importantes et que le traumatisme crânien subi à l'occasion de cet accident, associé à l'élévation anormale de la tension artérielle, exposait l'intéressée à un risque élevé de rupture d'anévrisme dans les mois suivants. Ce rapport et les autres pièces médicales du dossier **permettaient donc d'établir avec certitude un lien direct entre la rupture d'anévrisme et l'accident de service dont l'agent a été victime.** En conséquence, le CE a considéré qu'en rejetant la demande de l'intéressée tendant à

l'annulation de la décision refusant de reconnaître l'imputabilité au service de l'accident vasculaire cérébral au motif que les conclusions du rapport de l'expert ne reposaient que sur des probabilités et que ni ce rapport ni les autres pièces médicales versées au dossier ne permettaient d'établir avec certitude un lien direct entre la rupture d'anévrisme et l'accident de service dont la requérante a été victime, la cour a donné aux faits de l'espèce une qualification juridique erronée.

■ CHANGEMENT D'AFFECTATION ET RECOURS CONTENTIEUX

➤ CE n°451970 08/03/2023

Dans cet arrêt, le CE rappelle que **les mesures prises à l'égard d'agents publics qui, compte tenu de leurs effets, ne peuvent être regardées comme leur faisant grief constituant de simples mesures d'ordre intérieur insusceptibles de recours.** Tel est le cas des mesures modifiant leur affectation ou les tâches qu'ils ont à accomplir, sans porter atteinte aux droits et prérogatives qu'ils tiennent de leur statut ou de leur contrat ou à l'exercice de leurs droits et libertés fondamentaux, ni entraîner de perte de responsabilités ou de rémunération. Le recours contre de telles mesures, à moins qu'elles ne traduisent une discrimination ou une sanction, est donc irrecevable.

Toutefois, en l'espèce, le changement d'affectation faisait partie d'une série d'« agissements répétés et excédant les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique qui ont eu pour effet d'altérer sa santé. » **Un tel changement d'affectation ne peut donc être considéré comme une simple mesure d'ordre intérieur insusceptible de recours contentieux.**

■ COMMUNICATION DES BULLETINS DE PAIE A UNE SALARIEE COMME DE L'INEGALITE SALARIALE

➤ Cour de cassation n°21-12492 08/02/2023

Dans cet arrêt, la Cour de cassation a jugé que le droit à la protection des données à caractère personnel n'est pas un droit absolu et doit être considéré par rapport à sa fonction dans la société et être mis en balance avec d'autres droits fondamentaux, conformément au principe de proportionnalité, en particulier le droit à un recours

effectif et à accéder à un tribunal impartial. Le juge a considéré qu'en application de l'article 145 du code de procédure civile, s'il existe un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige, **les mesures d'instruction légalement admissibles peuvent être ordonnées à la demande de tout intéressé.**

Par ailleurs, en application des articles 6 et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du code civil et 9 du code de procédure civile, **le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi.**

Par conséquent, il est possible d'exiger qu'un employeur communique à une salariée les bulletins de salaires d'autres salariés occupant des postes de niveau comparable au sien avec occultation des données personnelles à l'exception des noms et prénoms, de la classification conventionnelle et de la rémunération, après avoir relevé que cette communication d'éléments portant atteinte à la vie personnelle d'autres salariés était indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi, soit la défense de l'intérêt légitime de la salariée à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

■ PROCEDURE D'ABANDON DE POSTE ET MISE EN DEMEURE DES FONCTIONNAIRES

➤ CE n°456789 15/03/2023

Une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai approprié, qu'il appartient à l'administration de fixer.

Une telle mise en demeure doit prendre la forme d'un document écrit, notifié à l'intéressé, l'informant du risque qu'il encourt d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable.

Lorsque l'agent ne s'est pas présenté et n'a fait connaître à l'administration aucune intention avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, et

en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical, présentée par l'agent, de nature à expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un lien avec le service, cette administration est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé.

En cas de signification par voie d'huissier, la circonstance que le destinataire d'une mise en demeure de rejoindre son poste soit absent ne

saurait faire obstacle à ce que celle-ci produise ses effets dès lors que l'avis, conformément à l'article 656 du code de procédure civile, mentionne la nature de l'acte et le fait qu'une copie doit en être retirée dans le plus bref délai.

QUESTIONS ECRITES

■ DEFENSE DES DROITS DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

➤ QE JOS n°02196 du 02/03/2023

Les collectivités territoriales **doivent respecter les règles relatives aux garanties minimales prévues par l'article 3 du décret du 25 août 2000 qui prévoit, notamment, que la durée quotidienne de travail ne peut excéder dix heures, que l'amplitude maximale journalière de travail est fixée à douze heures et qu'aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée de vingt-minutes.**

Toutefois, les collectivités territoriales disposent de la possibilité de déroger à ces garanties minimales dans deux situations en application du II de ce même article 3 :

- d'une part, lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens,
- et d'autre part, lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée après en avoir informé les représentants du personnel du comité social territorial. **Cette dernière situation ne saurait justifier une dérogation permanente aux garanties minimales de travail compte tenu de son caractère exceptionnel.**

Dans l'hypothèse où ces garanties ne seraient pas respectées, le juge administratif considère qu'il appartient, dans le cadre d'une procédure contentieuse engagée devant lui, à l'agent territorial requérant d'établir la méconnaissance, par l'autorité territoriale, des règles applicables en matière de garanties minimales de travail (décision n° 16BX02454

de la cour administrative d'appel de Bordeaux du 17 juillet 2018).

Dans ce cadre, le non-respect délibéré des règles relatives aux garanties minimales de travail est susceptible, le cas échéant, d'engager la responsabilité de la collectivité (décision n° 17NC02500 de la cour administrative d'appel de Nancy du 1er octobre 2019).

■ ASSISTANTS TEMPORAIRES DE POLICE MUNICIPALE

➤ QE JOAN n°1893 du 28/02/2023

En application de l'article L. 511-3 du Code de la sécurité intérieure, dans les communes touristiques et stations classées, les assistants temporaires des agents de police municipale sont des agents titulaires de la commune, habituellement affectés à des emplois autres que ceux de la police municipale ou des agents non titulaires, chargés d'assister temporairement les agents de la police municipale. Ils doivent être agréés par le représentant de l'Etat dans le département et le procureur de la République.

Les assistants temporaires des agents de police municipale n'ont pas vocation à compenser l'absence de policiers municipaux mais à les assister en période de grande affluence touristique.

Ils ne peuvent pas les suppléer dans leurs missions ni à être recrutés sur des besoins permanents car ils ne sont pas des agents de police judiciaire adjoints et ne peuvent donc relever aucune infraction ni porter aucune arme.

Le Gouvernement ne souhaite pas généraliser le recours aux assistants temporaires des agents de police municipale à l'ensemble des communes.

■ CONDITIONS DE FORMATION DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES

➤ QE JOS n°2949 du 23/02/2023

La signature d'une convention entre les employeurs et les services d'incendie et de secours ont notamment pour objet de concilier les impératifs des employeurs et l'engagement des sapeurs-pompiers volontaires.

De telles conventions permettent tout d'abord de définir en amont les conditions d'exercice de l'engagement d'un SPV durant son activité auprès de son employeur.

Elles peuvent prévoir également la subrogation du versement des indemnités auxquelles a droit le sapeur-pompier volontaire ainsi conventionné. Dans ce cas, le service d'incendie et de secours qui fait appel à un sapeur-pompier volontaire ainsi conventionné, pour un motif opérationnel ou de formation, verse ces indemnités directement à l'employeur de cet agent, afin de compenser partiellement l'effort consenti par l'entreprise maintenant son salaire.

Enfin, le label «employeur partenaire des sapeurs-pompiers», a été mis en place et permet notamment de simplifier l'accès aux réductions d'impôts possibles au titre du mécénat.

■ PROTECTION JURIDIQUE DES POLICIERS MUNICIPAUX

➤ QE JOS n°00271 du 02/03/2023

Certaines dispositions instaurées par la loi n°2021-646 du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés permettent une amélioration de la prise en compte des besoins de sécurité des policiers municipaux.

Tout d'abord, l'article L. 511-5-2 du CSI et son décret d'application n°2022-210 du 18 février 2022, encadrent le régime de création et de fonctionnement des brigades cynophiles pouvant être utilisées pour l'accomplissement des missions des agents de police municipale.

Par ailleurs, les articles L. 252-2 et L. 252-3 du CSI ont été modifiés pour permettre aux agents de police municipale individuellement désignés et dûment habilités de visionner les images issues des systèmes de vidéoprotection des autorités publiques et des commerçants habilités à mettre en

œuvre de tels systèmes sur le territoire de la commune ou de l'intercommunalité sur lequel ils exercent leur mission.

La mise à disposition d'agents de police municipale par un EPCI dans le cadre d'une convention aux fins de visionner des images de vidéoprotection est désormais possible.

■ COMPETENCES DES GARDES CHAMPETRES ET DES POLICIERS MUNICIPAUX

➤ QE JOS n°01462 du 02/03/2023

Le décret n°2022-185 du 15 février 2022 modifiant la classe de la contravention prévue à l'article R. 610-5 du Code pénal et instituant de nouvelles contraventions a créé deux nouvelles infractions dans le Code pénal :

- le non-respect d'un arrêté d'occupation du domaine public (article R. 644-2-1 du Code pénal,
- et l'ouverture sans motif légitime de borne à incendie (article R. 644-6 du Code pénal).

Les agents de police municipale et les gardes champêtres peuvent constater par procès-verbaux les contraventions du Code pénal mentionnées dans l'article R. 15-33-29-3 du Code de procédure pénale où ne figurent pas les deux infractions des articles R. 644-2-1 et R. 644-6 du Code pénal précitées.

Le ministre de l'Intérieur et des Outre-mer a été saisi aux fins de permettre aux agents de police municipale de constater ces infractions par procès-verbal et donc de compléter la liste prévue par l'article R. 15-33-29-3 du Code de procédure pénale.

■ PROCEDURE DE LICENCIEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS TERRITORIAUX

➤ QE JOS n°00271 du 02/03/2023

En application de l'article L. 1224-3-1 du code du travail, en cas de reprise par une personne morale de droit privé d'une activité d'une personne morale de droit public employant des agents contractuels de droit public, cette personne morale propose à ces agents un contrat qui reprend les clauses substantielles du contrat dont les agents sont titulaires.

En cas de refus des agents, « leur contrat prend fin de plein droit » et la personne morale ou l'organisme qui reprend l'activité doit appliquer les dispositions de droit public relatives aux agents

licenciés. Ces dispositions n'imposent pas à l'employeur une recherche de reclassement.

VOS QUESTIONS

■ DISPONIBILITE ET DETACHEMENT, LE SILENCE DE L'ADMINISTRATION VAUT-IL REJET OU ACCEPTATION ?

En application de l'article L511-3 du Code général de la fonction publique, le silence gardé pendant deux mois à compter de la réception de la demande du fonctionnaire vaut acceptation de cette demande.

🔗 *Article L511-3 du Code général de la fonction publique*

■ CALCUL DE LA RETENUE SUR REMUNERATION POUR UNE GREVE DE MOINS D'UNE HEURE ?

Pour calculer la retenue, il faut opérer un produit en croix.

Exemple : la retenue pour une grève de 50 minutes d'un agent à temps complet, travaillant 35 heures hebdomadaires sera de 0,833/151,67 de sa rémunération mensuelle, sachant que une heure est égale à 59 minutes et que par conséquent 50 minutes sont égales à 0,833 heures.

■ LE NOUVEAU MODELE DE BULLETIN DE SALAIRE INSTAURANT UNE NOUVELLE RUBRIQUE INTITULEE «MONTANT NET SOCIAL» S'APPLIQUE-T-IL AUX EMPLOYEURS PUBLICS ?

Les dispositions de l'article R 3243-1 du code du travail et l'arrêté du 31 janvier 2023 modifiant l'arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R3243-2 du code du travail ne s'appliquent **pas directement** aux employeurs publics.

Toutefois, les employeurs publics devront également adapter leurs bulletins de paie pour afficher le «montant net social» de leurs agents, susceptibles de percevoir des prestations sociales, et ce quel que soit leur statut : fonctionnaires,

stagiaires, apprentis, agents contractuels de droit public, agents contractuels de droit privé.

🔗 *Le montant net social sur le bulletin de paie : foire aux questions sur le site travail-emploi.gouv mise à jour du 07/02/2023.*

🔗 *L'arrêté du 31 janvier 2023 modifiant l'arrêté du 25 février 2016.*

■ DISPONIBILITE ET MUTATION

Lorsqu'un fonctionnaire en disponibilité veut muter dans une autre collectivité, la collectivité d'accueil peut réintégrer directement l'agent après en avoir informé la collectivité d'origine qui radie l'agent de ses effectifs. Une telle procédure est rappelée dans **une réponse à une question écrite n°07522 publiée au JOS du 05/04/1990.**

La collectivité d'accueil calcule l'ancienneté en se rapprochant de la collectivité d'origine et de l'agent pour avoir tous les éléments nécessaires.

■ LA «PRIME MAITRE D'APPRENTISSAGE» S'APPLIQUE-T-ELLE A LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ?

Le décret n°2021-1861 du 27 décembre 2021 a créé un dispositif visant à valoriser la fonction de maître d'apprentissage au sein de la fonction publique d'Etat, sous la forme d'une allocation forfaitaire annuelle de 500 euros.

Seuls les agents de l'Etat sont concernés par la «prime maître d'apprentissage».

Séance du Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale

→ Prochaine séance le 19 avril 2023

VU SUR LE NET

■ CNFPT : LES FRAIS ANNEXES DES STAGIAIRES MIEUX PRIS EN CHARGE

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

■ MEDICOSOCIAL : LES AIDES SOIGNANTES TOUJOURS PLUS RECHERCHEES

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

■ KIT PRATIQUE SUR LA PERIODE DE PREPARATION AU RECLASSEMENT

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

■ PROMOUVOIR L'EGALITE FEMMES-HOMMES

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

■ CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE : UN GAGE D'EGALITE MALGRE TOUT

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

■ PERTURBATIONS TEMPORAIRES DE VOTRE PLATEFORME PEP'S

Sur le site <https://www.cnracl.retraites.fr>

■ L'EFFET DU «JOUR DE CARENCE » SUR LES ABSENCES POUR MALADIE ORDINAIRE PERCUES ET LE RECOURS AUX SOINS A COURT TERME

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

■ REPORT DE L'AGE DE LA RETRAITE A 62 ANS EN 2010 : QUELS EFFETS SUR LES ABSENCES MALADIE

Sur le site <https://www.vie-publiques.fr>

■ PRATIQUES ADDICTIVE EN MILIEU DE TRAVAIL : COMPRENDRE ET PREVENIR

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

■ EGALITE PROFESSIONNELLE : LES RESSOURCES DE L'ANACT

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

■ UN OUTIL POUR EVALUER LES NIVEAUX D'EXPOSITION PROFESSIONNELLE AUX SUBSTANCES CHIMIQUES

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

■ **REFORME DES RETRAITES : LES POINTS A RETENIR DANS LE TEXTE FINAL**

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

■ **INDICE DE TRAITEMENT BRUT – GRILLE INDICIAIRE (ITB – GI) QUATRIEME TRIMESTRE 2022**

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

■ **TRAVAIL DE NUIT : STOP AUX A PRIORI**

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

■ **LA REMUNERATION DES AGENTS TERRITORIAUX EN 10 QUESTIONS**

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

■ **SIMPLIFICATION DES NORMES : LE SENAT ET LE GOUVERNEMENT UNISSENT LEURS EFFORTS**

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