



N°5–Mai 2023

TEXTES

COVID-19

➤ **Décret n°2023-368 du 13 mai 2023 relatif à la suspension de l'obligation de vaccination contre la covid-19 des professionnels et étudiants.**

Conformément aux recommandations de la Haute Autorité de santé du 29 mars 2023, **le décret suspend l'obligation de vaccination des professionnels et étudiants** prévue par le I de l'article 12 de la loi n°2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire.

Le décret est pris en application du IV de l'article 12 de la loi précitée du 5 août 2021 dans sa rédaction résultant de l'article 4 de la loi n°2022-1089 du 30 juillet 2022 mettant fin aux régimes d'exception créés pour lutter contre l'épidémie liée à la covid-19 qui dispose : «IV Lorsqu'au regard de l'évolution de la situation épidémiologique ou des connaissances médicales et scientifiques, telles que constatées par la Haute Autorité de santé, l'obligation prévue au I n'est plus justifiée, celle-ci est suspendue par décret, pour tout ou partie des catégories de personnes mentionnées au même I.»

ECHANGES D'INFORMATIONS ET DE DONNEES ENTRE ADMINISTRATIONS

➤ **Décret n° 2023-362 du 11 mai 2023 relatif à la liste des administrations chargées de mettre à la disposition d'autres administrations des informations ou données.**

Ce texte fixe la liste des administrations chargées de mettre à la disposition d'autres administrations certains types d'informations ou de données concernant les particuliers, les entreprises ou les organismes à but non lucratif. Il abroge l'article D. 113-14 du code des relations entre le public et l'administration.

➤ **Décret n°2023-361 du 11 mai 2023 relatif aux échanges d'informations et de données entre administrations dans le cadre de démarches administratives.**

Ce décret organise les échanges d'informations et de données entre administrations quand celles-ci sont nécessaires pour traiter les déclarations ou les demandes présentées par le public, pour informer les personnes sur leurs droits au bénéfice éventuel d'une prestation ou d'un avantage et pour attribuer, le cas échéant, lesdits prestations ou avantages.

Jo du 13/05/2023

RECENSEMENT

➤ **Décret n°2023-351 du 10 mai 2023 modifiant l'annexe au décret n°2003-561 du 32 juin 2003 portant répartition des communes pour les besoins du recensement de la population.**

Le prochain recensement concerne les groupes A et S et commencera le 18 janvier 2024 en France métropolitaine et aux Antilles-Guyane, le 1er février 2024 à La Réunion et à Mayotte.

La loi du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité prévoit que le recensement de la population peut avoir lieu selon des modalités différentes en fonction de la population de la commune concernée et selon des dates différentes.

L'annexe au décret du 23 juin 2003 portant répartition des communes pour les besoins du recensement de la population contient la répartition de l'ensemble des communes françaises selon leur taille et la date de recensement. Cette annexe est mise à jour tous les ans afin de tenir compte des changements liés à la création ou la suppression de communes ou aux changements de leur population. Ce décret tient compte de la situation au 1er janvier 2023.

Jo du 11/05/2023

■ HYGIENE ET SECURITE

➤ **Décret n°2023-310 du 24 avril 2023 relatif à la faculté de déroger jusqu'au 30 juin 2024 à l'obligation de mettre à disposition des travailleurs de l'eau à température réglable sur les lieux de travail.**

Ce décret permet, jusqu'au 30 juin 2024, la suppression de l'eau chaude sanitaire des lavabos dans les bâtiments à usage professionnel pour répondre à des objectifs de sobriété énergétique, par dérogation à l'article R. 4228-7 du code du travail et sous réserve que le résultat de l'évaluation des risques mentionnée à l'article L. 4121-3 du même code n'y fasse pas obstacle.

Cet aménagement n'est cependant applicable ni aux lavabos mentionnés à l'article R. 4228-33 du code du travail, ni à l'eau distribuée dans le local d'allaitement mentionné à l'article R. 4152-27 du même code, dans le local de restauration mentionné à l'article R. 4228-22 du même code, et, enfin, dans les douches, incluant celles affectées à l'hébergement des travailleurs prévues à l'article R. 4228-35 du même code. En outre, il ne s'applique pas à l'eau des éviers, lavabos et douches mentionnés à l'article R. 716-3 du code rural et de la pêche maritime.

Jo du 27/04/2023

CIRCULAIRES/INSTRUCTIONS/NOTES

■ RIFSEEP ET EMPLOIS SUPERIEURS DE L'ETAT

➤ **Circulaire du 28 avril 2023 relatives modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel à certains emplois supérieurs de la fonction publique de l'Etat.**

Cette circulaire précise les modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les emplois supérieurs de la fonction publique de l'Etat relevant du décret n°2022-1453 du 23 novembre 2022, à compter du 1er janvier 2023. Elle se substitue aux instructions de gestion ministérielles antérieurement applicables aux emplois supérieurs, quel que soit le régime indemnitaire dont ils relevaient.

Le nouveau régime de rémunération des emplois supérieurs de l'Etat s'inscrit dans l'objectif de développer un espace de carrière commun à l'occupation d'emplois supérieurs de la fonction publique de l'Etat, valorisant la prise de responsabilité et l'exercice de fonctions managériales stratégiques et exposées. Il permet également une plus grande valorisation des mérites et de l'engagement professionnel par l'augmentation de la part variable - le complément indemnitaire annuel

(CIA) - susceptible d'être allouée aux agents occupant un emploi supérieur de l'Etat.

La rénovation de ce régime indemnitaire poursuit également un objectif d'harmonisation des régimes

indemnitaires et de convergence des niveaux de rémunération des agents nommés dans l'un de ces emplois supérieurs.

Ces nouvelles modalités de rémunération permettront ainsi :

- d'harmoniser les règles de gestion et les critères d'attribution des composantes du régime indemnitaire en tenant compte de la nature des emplois ;
- d'assurer l'équité en limitant l'écart indemnitaire entre emplois supérieurs de même niveau des différents ministères ;
- d'accompagner la mise en œuvre de la politique indemnitaire interministérielle et de fournir un cadre opérationnel facilitant le travail des services de gestion.

Ce nouveau régime s'inscrit dans le cadre des nouveaux plafonds RIFSEEP fixés par l'arrêté du 23 novembre 2022, et communs aux emplois supérieurs de niveau comparable.

■ COVID-19

➤ **Instruction n°DGOS/RH3/RH4/RH5/2023/63 du 02 mai 2023 relative aux modalités de réaffectation des agents à la suite de la levée de l'obligation vaccinale contre la COVID-19.**

Cette instruction indique **les conditions dans lesquelles les agents et salariés des établissements de santé, suspendus à la suite de la mise en place de l'obligation vaccinale contre la Covid 19, vont être réemployés à compter de l'entrée en vigueur du décret n°2023-368 du 13 mai 2023 relatif à la suspension de l'obligation de vaccination contre la covid-19 des professionnels et étudiants mettant fin à cette obligation.**

Afin d'anticiper l'entrée en vigueur du décret et de procéder dans les meilleurs délais à la réaffectation des personnels suspendus, les établissements publics sont invités à prendre contact avec leurs agents sans attendre la parution du décret. L'instruction énumère la procédure à suivre et les différents moyens pour résoudre les situations dans lesquelles le retour de l'agent s'avère impossible ou non souhaité par lui.

■ **EGALITE DES REMUNERATIONS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

➤ **Directive (UE) 2023/970 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit (Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)**

Cette directive établit des exigences minimales en vue de renforcer l'application du principe de l'égalité

des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur consacré à l'article 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et de l'interdiction de toute discrimination énoncée à l'article 4 de la directive 2006/54/CE, notamment par la transparence des rémunérations et le renforcement des mécanismes d'application du droit.

Cette directive s'applique :

- aux employeurs des secteurs public et privé.
- à tous les travailleurs qui ont un contrat de travail ou une relation de travail au sens du droit, des conventions collectives et/ou des pratiques en vigueur dans chaque État membre, compte tenu de la jurisprudence de la Cour de justice,
- aux candidats à un emploi public.

JURISPRUDENCE

■ DECHARGE TOTALE DE SERVICE POUR L'EXERCICE D'UN MANDAT SYNDICAL ET TABLEAU D'AVANCE DE GRADE

➤ CAA n°BX02153 du 18/04/2023

Dans cet arrêt, le juge administratif confirme que le **fonctionnaire bénéficiant d'une décharge totale d'activité de services pour l'exercice d'un mandat syndical**, est réputé conserver sa position statutaire et lorsqu'il réunit les conditions fixées par le statut particulier de son corps ou cadre d'emplois pour bénéficier d'un avancement de grade au choix, ce fonctionnaire **est inscrit, de plein droit, au tableau d'avancement de grade**, au vu de l'ancienneté acquise dans ce grade et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade relevant de la même autorité de gestion et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, au grade supérieur.

Cet arrêt rappelle également que **les compétences acquises dans l'exercice d'une activité syndicale sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle**.

■ REMUNERATION BRUTE DE REFERENCE POUR LE CALCUL DE L'INDEMNITE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

➤ TA de Versailles n°2101732 du 19/04/2023

La rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est uniquement constituée de la rémunération versée au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de la demande de rupture conventionnelle de l'intéressé.

Un agent en disponibilité ne perçoit pas de rémunération. En l'espèce, l'agent était placé en disponibilité durant l'année précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle. Par conséquent, le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle est égal à zéro.

■ REFUS D'OBEISSANCE ET SANCTION DISCIPLINAIRE

➤ CAA de Paris n°21PA04191 du 21/04/2023

La sanction d'exclusion temporaire de fonctions de deux mois assortis d'un sursis partiel d'un mois est proportionnée dans le cas d'un agent qui :

- été vu à plusieurs reprises déambulant dans l'enceinte de la mairie munie d'une paire de ciseaux qu'il a pointé en direction de plusieurs agents.
- avait pris l'habitude de verrouiller son bureau lorsqu'il s'y trouvait au motif qu'il était situé dans une zone de passage et qu'il était dérangé par des usagers en dépit des consignes contraires qui lui ont été données en ce sens par le directeur général des services.

■ ANNULATION D'UNE DELIBERATION DEROGEANT AUX 1607 HEURES

➤ TA de Marseille n°2107866 et 2110351 du 11/04/2023

Par un jugement du 4 mai 2023, le Tribunal annule la délibération du 9 juillet 2021 par laquelle le conseil municipal de la ville de Marseille a adopté une dérogation à la durée annuelle du temps de travail pour les agents des écoles et des crèches au titre de l'année 2021 pour cause de crise sanitaire.

Le Tribunal considère que la commune de Marseille **ne justifie pas de l'existence de sujétions intrinsèquement liées à la nature mêmes des missions exercées par ces personnels**, alors notamment que l'ensemble des organisations collectives exerçant des missions comparables en France ont dû mettre en place des protocoles spécifiques du fait de cette épidémie.

■ REGLEMENT INTERIEUR ET TELEPHONE PORTABLE

➤ CAA de Bordeaux n°21BX00336 23/03/2023

Dans cet arrêt, la Cour administrative d'appel a jugé que le fait d'interdire, à un agent de conserver son téléphone portable sur lui durant le service dans un règlement intérieur constitue une contrainte

excessive et non justifiée par les nécessités de service.

Par conséquent, la sanction du blâme est disproportionnée.

■ POSSIBILITE POUR UN EMPLOYEUR PUBLIC DE REFUSER UN CONGE DE MALADIE

➤ CE n°450533 du 21/04/2023

En application des articles L. 822-1 à L. 822-5 du code général de la fonction publique (CGFP) et des articles 15 et 25 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986, l'administration ne peut en principe interrompre le versement de la rémunération d'un agent lui demandant le bénéfice d'un congé de maladie en produisant un avis médical d'interruption de travail qu'en faisant procéder à une contre-visite par un médecin agréé.

Toutefois, **dans des circonstances particulières, marquées par un mouvement social de grande ampleur dans une administration où la cessation concertée du service est interdite, et la réception d'un nombre important et inhabituel d'arrêts de travail sur une courte période la mettant dans l'impossibilité pratique de faire procéder de manière utile aux contre-visites** prévues par l'article 25 du décret du 14 mars 1986, **l'administration est fondée, dès lors qu'elle établit que ces conditions sont remplies, à refuser d'accorder des congés de maladie aux agents du même service**, établissement ou administration lui ayant adressé un arrêt de travail au cours de cette période.

Ces agents peuvent, afin de contester la décision rejetant leur demande de congé de maladie, établir par tout moyen la réalité du motif médical ayant justifié leur absence pendant la période considérée.

Ils peuvent également, malgré l'absence de contre-visite, saisir le conseil médical, qui rendra un avis motivé dans le respect du secret médical

■ CONDAMNATION ANTERIEURE D'UN AGENT

➤ CE n°43824803/05/2023

Lorsque l'administration estime que des faits, antérieurs à la nomination d'un fonctionnaire mais portés ultérieurement à sa connaissance, révèlent, par leur nature et en dépit de leur ancienneté, une

incompatibilité avec le maintien de l'intéressé dans la fonction publique, **il lui revient, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, d'en tirer les conséquences en engageant une procédure disciplinaire en vue de procéder, à raison de cette incompatibilité, à la révocation de ce fonctionnaire.**

Il appartient au juge de l'excès de pouvoir saisi de la légalité d'une décision de révocation prononcée pour des motifs fondés sur l'existence d'antécédents judiciaires de l'intéressé de caractériser les faits à l'origine des condamnations en cause et d'apprécier si ces faits, compte tenu de leur nature et de leur ancienneté, étaient de nature à conduire à sa révocation, sans se borner à relever l'existence de tels antécédents.

En l'espèce, le Président de conseil départemental a, à la suite de la découverte de fraudes aux prestations sociales versées par le département, prononcé la révocation d'un agent pour des motifs notamment tirés de l'existence d'antécédents judiciaires regardés comme incompatibles avec l'exercice par l'intéressé de ses fonctions.

L'agent a été condamné, par un jugement du tribunal correctionnel en date du 17 mars 2008, à raison d'un vol avec violence n'ayant pas entraîné d'incapacité de travail, au préjudice d'un magasin pour un montant de 485 euros, à une peine de deux ans de prison dont un an avec sursis. Il a également été condamné par un autre tribunal correctionnel, par jugement du 29 mars 2012, pour avoir tenté de pénétrer sans autorisation dans un établissement pénitentiaire en s'y présentant avec une pièce d'identité qui n'était pas la sienne, à une peine de trente jours-amende.

Ces condamnations, antérieures à son recrutement par le département à compter du 2 juillet 2012, ont cependant donné lieu, pour la seconde, à une dispense d'inscription au bulletin n°2 du casier judiciaire de l'intéressé et, pour la première, à un effacement de ces mentions par un jugement de tribunal de grande instance du 15 mai 2012.

Eu égard, d'une part, à l'ancienneté des faits ayant justifié la première condamnation du requérant et, d'autre part, à leur nature, ayant d'ailleurs conduit l'autorité judiciaire à retenir en 2012 que leur gravité ne justifiait pas ou plus de mention des condamnations correspondantes au bulletin n° 2 du casier judiciaire, ces faits à eux seuls, dont l'administration a pris connaissance en 2014,

n'affectaient pas le bon fonctionnement ou la réputation du service dans des conditions justifiant la révocation de l'intéressé par l'arrêté attaqué.

■ AVANCEMENT D'ECHELON ET AUGMENTATION DU TRAITEMENT

➤ CE n°46517312/05/2023

Le syndicat CGT Finances publiques **demande l'annulation pour excès de pouvoir du décret du 20 avril 2022 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique**, en tant qu'il modifie l'article 8 du décret du 25 octobre 1985 relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation et porte à 352 l'indice majoré correspondant au minimum de traitement versé aux militaires à solde mensuelle, aux fonctionnaires et agents de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière en fonctions sur le territoire européen de la France et dans les départements d'outre-mer, occupant un emploi à temps complet.

En vertu d'un principe général du droit, applicable à tout salarié et dont s'inspire l'article L. 3231-2 du code du travail, les agents publics ont droit à un minimum de rémunération qui, en l'absence de disposition plus favorable pour la catégorie de personnel à laquelle l'intéressé appartient, ne saurait être inférieur au salaire minimum de croissance défini à l'article L. 3231-2 de ce code.

Aux termes de l'article L. 522-2 du code général de la fonction publique :

- l'avancement d'échelon est accordé de plein droit,
- il a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur,

- il est fonction de l'ancienneté,
- il se traduit par une augmentation de traitement.

Dès lors qu'elles se bornent à procéder au relèvement de l'indice minimum de traitement au bénéfice des agents publics à la suite de la revalorisation du salaire minimum de croissance, les dispositions contestées ne méconnaissent pas, par elles-mêmes, la règle instituée par le dernier alinéa de l'article L. 522-2 du code général de la fonction publique, selon laquelle **tout avancement d'échelon se traduit par une augmentation de traitement.**

■ RUPTURE CONVENTIONNELLE

➤ TA Nîmes n°2100417 21/04/2023

En application de l'article 18 du décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique : " Chacune des deux parties dispose d'un droit de rétractation. Ce droit s'exerce dans un délai de quinze jours francs, qui commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle, sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature ".

En l'espèce, l'agent reproche à la décision attaquée de ne comporter aucun argument, ni aucune explication, quant au rejet de sa demande de rupture conventionnelle. **Toutefois, la rupture conventionnelle ne constituant pas un droit pour les fonctionnaires qui en remplissent les conditions, et aucun texte législatif ou réglementaire ou principe général du droit ne l'imposant, la décision en litige rejetant la demande de rupture conventionnelle présentée par l'agent n'avait pas à être motivée.**

QUESTIONS ECRITES

■ CUMUL EMPLOI RETRAITE D'UN EMPLOI PRIVE VERS UN EMPLOI PUBLIC

➤ QE JOS n°4931 du 27/04/2023

Le fait d'être retraité du secteur privé n'est pas un facteur d'exclusion aux postes publics. En outre, les conditions d'âge pour l'accès aux concours de la

fonction publique ont été supprimées depuis le 1^{er} novembre 2005, sauf pour le recrutement aux emplois classés dans la catégorie active, c'est-à-dire ceux qui présentent un risque particulier ou qui peuvent susciter des fatigues exceptionnelles.

Par ailleurs, la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 favorise le cumul emploi retraite en ce qu'elle permet aux assurés en cumul emploi-retraite ayant liquidé leur retraite au taux plein, de se créer de nouveaux droits à retraite.

■ DISPOSITIF DE RETRAITE ANTICIPEE POUR CARRIERE LONGUE DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

➤ QE JOS n°4871 du 27/04/2023

Dans la fonction publique territoriale, l'accès à une retraite anticipée au titre de la carrière longue est subordonné à deux conditions cumulatives :

- une condition d'âge de début d'activité,
- et une condition de durée d'assurance cotisée.

Cette durée d'assurances cotisée regroupe deux catégories :

- les trimestres ayant donné lieu à cotisations à la charge du fonctionnaire,
- et les trimestres réputés cotisés.

Pour la maternité, le régime des trimestres réputés cotisés est commun aux trois versants de la fonction publique et au régime général de vieillesse.

Les majorations de durée d'assurance au titre de la maternité ne sont pas prises en compte pour l'éligibilité au dispositif de retraite anticipée pour carrières longue, toutefois, les congés maternité sont inclus dans les trimestres réputés cotisés.

Par ailleurs, la réforme des retraites promulguée en 2023 élargit l'accès au dispositif de départ pour carrière longue pour les parents en ajoutant parmi les trimestres réputés cotisés les trimestres acquis au titre de l'assurance vieillesse du parent au foyer.

■ PRISE EN COMPTE DES COTISATIONS IRCANTEC DES ELUS LOCAUX AYANT DEJA PRIS UNE RETRAITE PROFESSIONNELLE OU AUTRE

➤ QE JOS n°5579 du 27/04/2023

Une lettre interministérielle du 8 juillet 1996 prévoit que **les élus locaux percevant une pension de retraite continuent à se créer des droits à retraite complémentaire à l'IRCANTEC au titre de leur mandat, nonobstant les dispositions de l'article L. 161-22-1 A du code de la sécurité sociale qui a généralisé l'application du principe de non-constitution de droits nouveaux à retraite en cas de cumul d'une activité et d'une retraite**, pour les assurés dont la première pension prend effet à compter du 1^{er} janvier 2015.

Les cotisations actuellement versées par un maire bénéficiant déjà d'une retraite professionnelle et d'une retraite Ircantec au titre d'une autre catégorie de mandat, continuent de lui ouvrir des droits au sein du régime y compris pour la période 2020 à 2022.

■ REGIME DE RESPONSABILITE DES COLLABORATEURS OCCASIONNELS DU SERVICE PUBLIC

➤ QE JOAN n°4447 du 18/04/2023

En vertu du principe constitutionnel d'égalité de tous devant la loi posée par l'article 6 de la déclaration des droits de l'Homme et du citoyen et garanti par l'article préliminaire du code de procédure pénale, tous les citoyens doivent être traités de manière identique devant les juridictions françaises quelle que soit leur profession.

En conséquence, les règles prévoyant une immunité, et notamment une inviolabilité de la personne à raison des fonctions exercées sont très strictement limitées.

Le Gouvernement n'entend pas créer de régime dérogatoire à la faveur des collaborateurs occasionnels du service public.

■ IMPOSSIBILITE DE MODULER LE FORFAIT MOBILITE DURABLE PAR LES EMPLOYEURS TERRITORIAUX

➤ QE JOS n°5477 du 30/03/2023

Le forfait mobilité durable (FMD) n'est pas une composante du régime indemnitaire des agents territoriaux mais un dispositif de remboursement, sous conditions, des frais engagés par ces derniers

pour effectuer les déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Le montant du FMD étant désormais différent selon le nombre de jours de déplacement effectué, il n'apparaît pas par suite être de nature à pouvoir être modulé sans rendre plus complexe la mise en œuvre du FMD dont l'objet est d'encourager le recours à des modes de transport alternatifs et durables. **Aussi, le Gouvernement n'envisage pas d'introduire la possibilité pour les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics de moduler le montant du FMD.**

■ AMENAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL D'UN AGENT

➤ QE JOAN n°4923 du 30/03/2023

En application de l'article 5 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987, **le conseil médical départemental réuni en formation restreinte est consulté pour avis à la réintégration d'un agent à l'issue d'une période de disponibilité pour raison de santé.**

Lors de la réintégration d'un fonctionnaire à l'issue d'une disponibilité pour raison de santé, si le conseil médical réuni en formation restreinte et le médecin du travail sont tous deux amenés à intervenir, en revanche leurs rôles sont distincts. Alors que le premier est **chargé de vérifier l'aptitude du fonctionnaire à l'exercice de ses fonctions, le second est compétent pour vérifier la compatibilité de son état de santé avec les conditions de travail liées à l'exercice de ses fonctions.**

Conformément à l'article 24 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985, **le médecin du travail est seule habilité à proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents.** Ainsi, le médecin du travail ne peut en parallèle contrôler l'aptitude du fonctionnaire à exercer des fonctions à l'issue d'une disponibilité pour raison de santé, dont la compétence exclusive relève de la formation restreinte (composée de médecins agréés) du conseil médical. **Par conséquent, un fonctionnaire peut être reconnu apte par la formation restreinte du conseil médical à exercer ses fonctions, tout en bénéficiant d'un aménagement de son poste de travail, sur proposition du médecin du travail.** Dans

l'hypothèse où le poste de travail de l'agent ne peut faire l'objet d'un aménagement, l'article 1er du décret n°85-1084 du 30septembre1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions **prévoit que lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire territorial ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions et que les nécessités du service ne permettent pas d'aménager ses conditions de travail, le fonctionnaire peut être affecté dans un autre emploi de son grade.** Dans ce cas, l'autorité territoriale procède à cette affectation après avis du médecin du travail, ou, lorsqu'il a été consulté, du conseil médical. Cette affectation est prononcée sur proposition du Centre national de la fonction publique territoriale ou du centre de gestion lorsque la collectivité ou l'établissement y est affilié.

■ CONDITIONS DE DETACHEMENT VERS LA POLICE MUNICIPALE

➤ QE JOAN n°4062 du 09/05/2023

L'assermentation, prévue par article L. 511-2 du Code de la sécurité intérieure, est une prestation de serment qui constitue un engagement solennel pour l'agent de police municipale, de respecter les règles déontologiques inhérentes à ses missions. Il s'agit d'un préalable obligatoire pour exercer ses fonctions. **Par conséquent, sans assermentation, les actes accomplis par cet agent ne sont donc pas valables.**

En application de l'article R. 212-2 du Code de l'organisation judiciaire, la prestation de serment est reçue à l'audience d'une des chambres du tribunal judiciaire, l'agent prêtant serment devant le président.

L'assermentation des militaires de la gendarmerie est régie par le décret n° 2013-874 du 27 septembre 2013 relatif à la prestation de serment des militaires de la gendarmerie nationale. Elle constitue un engagement solennel de respecter des règles déontologiques en lien avec les missions exercées.

Dès lors que des **militaires de la gendarmerie sont détachés dans un des cadres d'emploi de la police municipale, ils doivent prêter à nouveau serment dans la mesure où les prérogatives et missions exercées diffèrent de celles dévolues à leur statut d'origine.** Cette assermentation leur permettra de

conférer aux actes accomplis une force probante. Cette formalité est exigée pour les membres des corps de la police ou de la gendarmerie nationales détachés dans le cadre d'emploi des agents de police municipale, **dès lors que les règles déontologiques propres à la police municipale, fixées par les articles R. 515-1 à R. 515-6 du Code de la sécurité intérieure ainsi que leurs missions, sont différentes.**

Par ailleurs, l'arrêté du 3 août 2007 relatif aux formations à l'armement des agents de police municipale et aux certificats de moniteur de police municipale en maniement des armes et de moniteur de police municipale en bâtons et techniques professionnelles d'intervention **prévoit que les agents de la police nationale et les militaires de la gendarmerie nationale détachés dans le cadre d'emploi d'agents de police municipale bénéficient d'une formation préalable à l'armement réduite.** En effet, ces agents suivent une formation de 12 heures au lieu de 45 heures pour le module relatif aux revolvers, de 6 heures au lieu de 45 heures pour le module relatif aux armes de poing chambrées, de 12 heures au lieu de 30 heures pour le module relatif aux matraques de type bâton de défense ou tonfa et de 6 heures au lieu de 18 heures pour le module relatif aux pistolets à impulsion électrique.

S'agissant des conditions d'armement des gendarmes et policiers détachés dans un cadre d'emplois de la police municipale, la réglementation a récemment évolué pour tenir compte de l'expérience et savoir-faire acquis. La formation préalable à l'armement de ces agents a ainsi été adaptée. La détention et le port d'une arme de service revêtant une sensibilité particulière, au regard notamment des conséquences qu'ils impliquent tant vis-à-vis de l'agent que de l'employeur en cas d'usage inapproprié d'une arme,

il ne paraît pas judicieux de réduire davantage la formation de ces agents.

■ **FORMATION DES FUTURS POLICIERS MUNICIPAUX ISSUS DES FORCES DE POLICE**

➤ **QE JOAN n°4751 du 09/05/2023**

L'article 60 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a permis aux agents nommés au sein des cadres d'emploi de la police municipale et astreints à une formation d'intégration et de professionnalisation d'être dispensés de tout ou partie de cette formation à raison de la reconnaissance de leurs expériences professionnelles antérieures.

Ce principe a été mis en œuvre par les décrets n° 2020-1243 et n° 2020-1244 du 9 octobre 2020. Depuis l'entrée en vigueur de ces dispositions, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) assure des formations initiales réduites de moitié pour tout fonctionnaire détaché ou intégré dans un des cadres d'emplois de la police municipale précédemment agent de la police nationale ou de la gendarmerie nationale.

Ainsi, pour les agents de catégorie C, la durée de formation est réduite de 6 mois à 3 mois tandis que ceux des catégories A et B (respectivement détachés ou intégrés dans les cadres d'emplois des directeurs de police municipale et des chefs de service de police municipale) voient la leur passer de 9 mois à 4 mois.

Dans la mesure où les prérogatives et missions des policiers municipaux ne sont pas identiques à celles des gendarmes et policiers nationaux, une durée minimale de formation d'adaptation est nécessaire.

VOS QUESTIONS

GREVE ET RTT

Les jours de grève n'ont pas d'impact sur le nombre de jours de congés annuels. En revanche, l'exercice du droit de grève a **une incidence sur le calcul des jours de RTT** car cette période ne peut pas être considérée comme du temps de travail effectif puisque l'agent n'était pas à la disposition de son employeur.

CONGE DE MALADIE ET FIN DE CONTRAT DE DROIT PUBLIC

En vertu de l'article 32 du décret n°88-145 du 15/02/1988, lorsque le contrat est à durée déterminée, le congé maladie ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir. Par conséquent, si le contrat prend fin avant la l'expiration d'un congé maladie, l'employeur n'a pas à prolonger le contrat. Le traitement n'est plus versé. Les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale.

CONGE SANS TRAITEMENT POUR STAGE

En vertu de l'article 14 du décret n°92-1194 du 04/11/1992 le fonctionnaire stagiaire qui est admis

par concours en qualité de stagiaire dans l'une des trois fonctions publiques peut être mis en congés sans traitement. Ce congé prend fin à l'issue de ce second stage.

RESTITUTION DU MATERIEL INFORMATIQUE ET AGENT EN DISPONIBILITE

Un fonctionnaire placé en disponibilité ne peut pas conserver le matériel informatique mis à sa disposition par la commune.

Les Juges du tribunal administratif de Rennes ont considéré que le fonctionnaire en position de disponibilité devait restituer la tablette et le téléphone portable et qu'un refus constituait une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions.

TA de Rennes n°1905917 du 24 février 2023

Séances du Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale du 19 avril et du 31 mai 2023

A ce jour, les comptes-rendus de ces séances n'ont pas été publiés.

→ Prochaine séance le 28 juin 2023

VU SUR LE NET

- CDC HABITAT AVEC CAUTIONEO POUR FACILITER L'ACCES AU LOGEMENT DES FONCTIONNAIRES

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

- RENFORCER L'ATTRACTIVITE DE LA FONCTION PUBLIQUE EN FRANCE

Sur le site <https://www.oecd-ilibrary.org>

- REFERENDUM D'INITIATIVE PARTAGEE SUR LES RETRAITE : LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL REJETTE UNE NOUVELLE PROPOSITION DE LOI

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

- MODALITES DE GESTION DES AESH, POUR UNE ECOLE INCLUSIVE

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

- PROPOSITION DE LOI PORTANT ABROGATION DE L'OBLIGATION VACCINALE CONTRE LA COVID-19 DANS LES SECTEURS MEDICAUX, PARAMEDICAUX ET D'AIDE A LA PERSONNE ET VISANT A LA REINTEGRATION DES PROFESSIONNELS ET ETUDIANTS SUSPENDUS

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

- VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

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

- REFORME DES RETRAITES : PRECISIONS SUR LES CONDITIONS ET DELAIS DE MISE EN OEUVRE

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

- TRAVAIL ET FORTES CHALEURS : COMMENT ANTICIPER LES RISQUES LIES A DES VAGUES DE CHALEUR RECURRENTES ?

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

- LE MECENAT DE COMPETENCES FAIT SON ENTREE DANS LA FPT

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

- L'EMPLOI ET LES SALAIRES DANS LES COLLECTIVITES LOCALES

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

- LE SERVICE PUBLIC, CES METIERS QUI NOUS FONT TOUS AVANCER

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

- PREMIERS SECOURS EN SANTE MENTALE : COMMENT DISPOSER DE FORMATEURS AU SEIN DE SA COLLECTIVITE ?

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

- LOGICIELS LIBRES : LE NOUVEAU SITE INTERMINISTERIEL FACILITE LA RECHERCHE D'OUTILS POUR LES AGENTS PUBLICS

Sur le site <https://www.cap-com.org>

- ARCHEOLOGUES : DEVELOPPEZ VOS CONNAISSANCES AVEC L'OFFRE DU CNFPT

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