



N°9 – Septembre 2023

TEXTES

CONGE D'ADOPTION ET CONGE POUR L'ARRIVÉE D'UN ENFANT PLACÉ EN VUE DE SON ADOPTION

➤ **Décret n°2023-873 du 12 septembre 2023 relatif aux modalités de prise du congé d'adoption et du congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.**

Ce décret précise le délai dans lequel peut être pris le congé d'adoption pour les travailleurs salariés et les non-salariés agricoles, les possibilités de fractionnement de ce congé et le délai dans lequel le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption peut être pris.

Ce texte précise que le congé d'adoption débute au plus tôt sept jours avant l'arrivée de l'enfant au foyer et se termine au plus tard dans les huit mois suivant cette date. Ce congé peut être fractionné en deux périodes d'une durée minimale de vingt-cinq jours chacune.

Ce décret indique également que lorsque la période de congé est répartie entre les deux parents, elle peut être fractionnée pour chaque parent en deux périodes, d'une durée minimale de 25 jours chacune. Le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption commence à courir, soit pendant la période de sept jours précédant l'arrivée de l'enfant au foyer, soit le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer ou le premier jour ouvrable qui suit cette arrivée.

Jo du 14/09/2023

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

➤ **Décret n°2023-858 du 6 septembre 2023 relatif à la fixation des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage.**

Ce décret précise qu'à défaut de leur fixation par les branches professionnelles ou en l'absence de prise en compte des recommandations de France compétences dans le délai imparti par la commission paritaire, les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage sont fixés par décret.

Ce texte fixe en conséquence les niveaux de prise en charge applicables aux contrats d'apprentissage conclus à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Jo du 07/09/2023

RETRAITE

➤ **Arrêté du 11 septembre 2023 portant modification de l'arrêté du 30 décembre 1970 relatif aux modalités de fonctionnement du régime de retraites complémentaire des assurances sociales institué par le décret du 23 décembre 1970.**

Cet arrêté modifie l'article 16 de l'arrêté du 30 décembre 1970 relatif aux modalités de fonctionnement du régime de retraites complémentaire des assurances sociales institué par le décret du 23 décembre 1970.

Il modifie les coefficients de calcul pour les droits des agents contractuels, les modalités de fonctionnement du régime de retraites complémentaire des assurances sociales.

Jo du 13/09/2023

FRAIS DE DEPLACEMENT

➤ Arrêté du 20 septembre 2023 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat.

Pour les missions ou intérimis en métropole et en outre-mer, le taux du remboursement forfaitaire des frais supplémentaires de repas et le taux du remboursement forfaitaire des frais d'hébergement, incluant le petit-déjeuner, sont fixés comme suit :

	France métropolitaine		
	Taux de base	Grandes villes et communes de la métropole du Grand Paris	Commune de Paris
Hébergement	90 € au lieu de 70 €	120 € au lieu de 90 €	140 € au lieu de 110 €
Repas	20 € au lieu de 17,50 €	20 € au lieu de 17,50 €	20 € au lieu de 17,50 €

	Outre-mer	
	Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion, Mayotte, Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy, Saint-Martin	Nouvelle-Calédonie, Wallis et Futuna, Polynésie française
Hébergement	120 € au lieu de 70 €	120 € au lieu de 90 €
Repas	20 € au lieu de 17,50 €	24 € au lieu de 21 €

Le taux d'hébergement est fixé dans tous les cas à 150 € au lieu de 120 € pour les agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés et en situation de mobilité réduite.

Ces dispositions s'appliquent aux remboursements de frais relatifs aux missions effectuées à compter du 22 septembre 2023.

Jo du 21/09/2023

RETRAITE

➤ Arrêté du 11 septembre 2023 portant modification de l'arrêté du 30 décembre 1970 relatif aux modalités de fonctionnement du régime de retraites complémentaire des assurances sociales institué par le décret du 23 décembre 1970.

Cet arrêté modifie l'article 16 de l'arrêté du 30 décembre 1970 relatif aux modalités de fonctionnement du régime de retraites complémentaire des assurances sociales institué par le décret du 23 décembre 1970.

Il modifie les coefficients de calcul pour les droits des agents contractuels, les modalités de fonctionnement du régime de retraites complémentaire des assurances sociales.

Jo du 13/09/2023

FORMATION PREPAS TALENTS

➤ Arrêté du 30 août 2023 modifiant l'arrêté du 5 août 2021 relatif aux 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.

Des établissements peuvent organiser, par voie de convention, des procédures mutualisées d'appel à candidature et de sélection des élèves. Cette convention fixe notamment la composition et les modalités d'organisation de la commission de sélection mutualisée.

Jo du 03/09/2023



CIRCULAIRES/INSTRUCTIONS/NOTES

RETRAITE PROGRESSIVE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

➤ FAQ de la DGAFP.

Ce document rappelle qu'à compter du 1^{er} septembre 2023, les fonctionnaires peuvent bénéficier de la retraite progressive dans les mêmes conditions que les salariés du privé.

Cette FAQ est divisée en quatre parties relatives :

- aux bénéficiaires de la retraite progressive,
- à la demande de retraite progressive,
- à la période de retraite progressive,
- à la fin de la retraite progressive.

➤ **Circulaire du 6 septembre 2023 relative à la gestion de la retraite progressive des fonctionnaires de l'État et des magistrats et à l'organisation des relations entre le Service des retraites de l'État et les employeurs partenaires.**

NOR : TFPF2321792C.

L'article 26 de la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité pour 2023 a ainsi introduit un chapitre dédié à la retraite progressive dans le code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR). La retraite progressive est désormais ouverte aux fonctionnaires de l'État et aux magistrats. Les agents non titulaires relevant du régime général de sécurité sociale étaient déjà éligibles au dispositif.

Cette circulaire rappelle le dispositif juridique et rappelle les modalités de dépôt des demandes de retraite progressive par les agents, d'instruction et de gestion des demandes par le SRE en lien avec les employeurs.

CHEQUES-CADEAUX, BONS D'ACHATS, CADEAUX : COMMENT CA MARCHE ?

➤ Note du MINEFI

Les chèques-cadeaux, les bons d'achats et les cadeaux sont soumis aux cotisations et contributions de sécurité sociale.

Toutefois, sous certaines conditions, ce type d'avantages peut être exonéré du paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale :

- **Si le montant des chèques-cadeaux, bons d'achat ou cadeaux ne dépasse pas le seuil autorisé**

Lorsque le montant global de l'ensemble des bons d'achat et cadeaux attribué à un salarié au cours d'une année civile n'excède pas 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (soit 183 € en 2023), **ce montant est exonéré de cotisations de sécurité sociale.**

- **Si le montant des chèques-cadeaux, bons d'achat ou cadeaux dépasse le seuil**

Lorsque le total des avantages dépasse cette limite, **il est toutefois encore possible de bénéficier de l'exonération**, à la condition de bien remplir trois critères :

1. **Les bons d'achats, chèques cadeau et/ou cadeaux attribués à un salarié doivent être donnés dans le cadre d'un événement particulier :**
 - la **naissance**, l'**adoption**
 - le **mariage**, le **pacs**
 - le **départ à la retraite**
 - la **fête des mères**, des **pères**
 - **Noël** pour les salariés et les enfants jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile
 - la **rentrée scolaire** pour les salariés ayant des enfants âgés de moins de 26 ans dans l'année d'attribution du bon d'achat (sous réserve de la

justification du suivi de scolarité).
etc.

2. **l'utilisation des bons d'achat doit être déterminée.**

L'Urssaf précise que : « le bon d'achat doit mentionner soit la nature du bien qu'il permet d'acquérir, soit un ou plusieurs rayons de grand magasin ou le nom d'un ou plusieurs magasins ». Par exemple un bon attribué au titre du Noël des enfants devra permettre l'accès à des biens en rapport avec un tel événement comme des jouets, disques, vêtements, équipements de loisirs ou sportifs.

3. **Le montant ne doit pas être disproportionné et doit rester sous les 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par événement et par année civile.** Il existe des exceptions dans certains cas particuliers (cas des conjoints travaillant dans la même entreprise, naissance, rentrée scolaire, Noël des enfants).

JURISPRUDENCE

■ CIA : ELEMENT DE REMUNERATION VARIABLE ET PERSONNEL

➤ TA DE CAEN n°2200097 du 18/07/2023

Le garde des sceaux a motivé le refus d'accorder à un agent 200 euros au titre du complément indemnitaire annuel par la limite constituée par l'enveloppe budgétaire régionale disponible.

Il soutient avoir accordé à l'intéressée le même montant que celui accordé à ses collègues dont l'évaluation était comparable à la sienne, **alors que le complément indemnitaire annuel est un élément de rémunération variable et personnel, modulé en fonction de la manière de servir de chaque agent**, dont le montant est fixé chaque année sur la base de l'évaluation professionnelle de l'agent concerné qui doit être effectuée dans le cadre de l'entretien professionnel annuel.

■ CONTRAT EMPLOI AVENIR ET ABSENCE DE PRISE EN COMPTE POUR UNE «CDISATION»

➤ CAA de Bordeaux n°22BX01155 du 18/09/2023

Il résulte des dispositions précitées de l'article 3-4 de la loi du 26 janvier 1984 (articles L332-8 à L332-11 du code général de la fonction publique) que les six années de service, permettant de prétendre à

l'octroi d'un contrat de travail à durée indéterminée, doivent avoir été effectuées dans le cadre de contrats signés en application des articles 3 à 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, lesquels sont des contrats de droit public.

Or il résulte des dispositions combinées des articles L. 5134-110, L. 5134-112, L. 5134-24 et L. 5134-69 du code du travail, **qu'un contrat d'emploi d'avenir est un contrat de droit privé.**

En conséquence, **les trente six mois de services accomplis par un agent en exécution d'un contrat emploi avenir ne peuvent être comptabilisés pour apprécier la condition des six années de service**, prévue à l'article 3-4 de la loi du 26 janvier 1984, que l'intéressé ne remplit, dès lors, pas.

■ OBLIGATION DE LOYAUTE

➤ CAA de Paris n°22PA00256 du 20/06/2023

Un directeur général des services a fait l'objet d'un blâme pour signature, en l'absence de délégation de l'autorité territoriale, de onze courriers adressés à des candidats non retenus, et de décisions mettant fin aux contrats de quatre agents de la commune, sans établir qu'il y aurait été contraint par la désorganisation de la période estivale et par l'absence du maire ou des agents habilités à signer de telles décisions, ou par une situation d'urgence

tenant à la nécessité pour les agents concernés de se voir ouvrir leurs droits à l'assurance chômage.

Par ailleurs, le DGS avait également fait preuve de déloyauté à l'égard de la commune et avait manqué à son devoir de réserve en dissuadant un candidat de rejoindre les effectifs de la collectivité.

En première instance, le tribunal administratif a annulé l'arrêté infligeant le blâme. Mais les juges d'appel ont considéré que ses propos dissuasifs, évoquant la " désorganisation " des services, certaines incompatibilités de caractères et un " fort turn-over " chez les agents devaient être regardés comme constitutifs d'un manque de loyauté envers la commune. Compte tenu notamment de ses fonctions de directeur général des services de la commune, ces faits étaient de nature à justifier une sanction disciplinaire.

■ CONNAISSANCE DU STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE IMPERATIVE POUR UN DRH

➤CAA de Versailles n°21VE03343 du 27/06/2023

Un agent contractuel recruté sur le fondement de l'article 3-2 de la loi du 26 juillet 1984 pour occuper les fonctions de directeur des ressources humaines conteste son licenciement intervenu au terme de la période d'essai. Le tribunal administratif a demandé à la commune de réintégrer l'agent.

En revanche, les juges d'appel ont considéré que le licenciement intervenant au terme de la période d'essai n'a pas à être motivé, sans toutefois dispenser l'administration d'établir, en cas de contestation, que cette décision n'a pas été prise pour un motif étranger à l'appréciation des compétences de l'agent.

Et en l'espèce, il ressort des témoignages produits en appel par la commune, que **l'agent, recruté comme directeur des ressources humaines d'une commune comptant près de 1 500 agents, ne maîtrisait pas le statut de la fonction publique territoriale, notion qu'il considérait comme "secondaire" pour l'exercice de ses fonctions.** Les juges d'appel ont estimé que la commune s'était bien fondée sur l'évaluation des compétences de l'agent pour prononcer son licenciement et considèrent donc que le licenciement contesté est légal.

■ DEVOIR DE RESERVE

➤CAA de Paris n°22PA03737 du 28/08/2023

La Cour administrative d'appel a considéré qu'**une révocation prise à l'encontre d'un agent qui a manqué à son devoir de réserve, en publiant sur le réseau social Facebook des propos outranciers dirigés personnellement contre le maire, et qui d'autre part, a manqué à son devoir d'obéissance hiérarchique en conservant à son domicile son ordinateur professionnel alors même que le règlement intérieur l'interdisait, est une sanction proportionnée à la gravité des fautes commises.**

Par ailleurs, la Cour administrative d'appel a estimé que **l'impossibilité de réunir un conseil de discipline qui n'a pas pu être constitué pour des raisons étrangères à l'autorité compétente ne saurait avoir pour effet ni de priver celle-ci du pouvoir d'exercer ses attributions en matière disciplinaire, ni de priver l'agent concerné des garanties de la procédure disciplinaire.** Il appartient dans un tel cas au maire de mettre le conseil disciplinaire en demeure de se prononcer dans un délai déterminé. **S'il n'est pas fait droit à cette demande, et sauf impossibilité matérielle pour le conseil de se réunir, le maire est en droit de passer outre à la carence du conseil et de prononcer la sanction sans avis de ce conseil, après avoir invité le fonctionnaire à présenter sa défense, dans les mêmes conditions que devant le conseil de discipline.** Il en va ainsi alors même que la convocation initiale de l'intéressé au conseil de discipline est intervenue plus de quinze jours avant la date prévue pour la tenue de ce conseil, et que cette date a été reportée à la demande de l'intéressé. Les juges d'appel ont estimé que les conditions de forme n'avaient pas été respectées mais que le fonctionnaire n'avait été privé d'aucune garantie disciplinaire et que la révocation n'avait pas été prise au terme d'une procédure irrégulière.

QUESTIONS ECRITES

EVOLUTION DES MODALITES DU CONCOURS D'INFIRMIER TERRITORIAL

➤ QE JOAN n°6745 du 12/09/2023

Le concours de recrutement des infirmiers territoriaux en soins généraux est un concours sur titres qui permet au jury d'apprécier la capacité des candidats à s'intégrer dans un environnement professionnel donné, à savoir l'environnement territorial. En conséquence, les dispositions du décret n°2012-1415 du 18 décembre 2012 fixant les modalités d'organisation du concours pour le recrutement des infirmiers territoriaux en soins généraux **ne prévoient qu'une unique épreuve d'entretien, d'une durée de trente minutes, qui vise à permettre au jury d'apprécier la capacité du candidat « à s'intégrer dans l'environnement professionnel et territorial au sein duquel il est appelé à travailler, sa motivation et son aptitude à exercer les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois ».**

Les centres de gestion, organisateurs de concours d'infirmiers territoriaux, élaborent des notes de cadrage sur les épreuves des différents concours, permettant aux candidats de prendre connaissance des attentes du jury et de se préparer de manière efficace. Au regard de ces éléments, le Gouvernement **n'envisage pas de modification du concours d'accès au cadre d'emplois des infirmiers territoriaux en soins généraux.**

DIFFERENTIEL DE LIMITE D'AGE ENTRE MEDECINS HOSPITALIERS ET TERRITORIAUX

➤ QE JOAN n°6591 du 12/09/2023

Les médecins territoriaux relèvent de la catégorie sédentaire et sont soumis à ce titre aux dispositions de droit commun applicables aux fonctionnaires en termes de droits à pension telles que prévues par les dispositions du I de l'article 28 de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, fixant à soixante-sept ans l'âge de cessation d'activité pour ceux nés à compter du 1er janvier 1955.

Toutefois, les médecins territoriaux peuvent poursuivre leur activité au-delà de la limite d'âge

fixée à soixante-sept ans s'ils remplissent les conditions relatives soit au recul de la limite d'âge au titre d'un enfant à charge (dans la limite de trois ans), soit pour les parents d'au moins trois enfants ou encore dans l'hypothèse où la durée des services du fonctionnaire concerné est inférieure à celle définie à l'article L. 13 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Deux dispositifs dérogatoires **permettent aux médecins territoriaux d'exercer leur activité au-delà de l'âge de soixante-sept ans :**

- d'une part, en application de l'article L. 556-11-1 du CGFP, issu de l'article 160 de la loi n°2022-1726 du 30 décembre 2022 de finances pour 2023, **les médecins du travail ou de prévention employés en qualité d'agent contractuel par les collectivités territoriales ou leurs établissements publics sont soumis à une limite d'âge fixée à soixante-treize ans,**
- D'autre part, dans le cadre du dispositif du cumul emploi-retraite, **les médecins en retraite et employés en qualité d'agent non titulaires par les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent demander à effectuer des vacations,** dans la limite d'une certaine durée et d'un certain plafond prévus par décret, dans des établissements publics de santé ou dans des établissements ou services sociaux et médico-sociaux.

Le dépassement du plafond entraîne une réduction à due concurrence de la pension de retraite. Une telle possibilité de cumul n'est ouverte qu'à compter de l'âge légal ou réglementaire de départ à la retraite.

Dans le cadre de ce dispositif, les dispositions de l'article 138 de la loi n°2004-806 du 9 août 2004, modifiées par l'article 47 de la loi no 2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023, **portent enfin la limite d'âge fixée à l'article L. 556-11 du code général de la fonction publique à titre transitoire à soixante-douze ans jusqu'au 31 décembre 2035.**

Outre ces mesures relatives à la limite d'âge, il convient de rappeler que le décret n°2022-551 du 13 avril 2022 relatif aux services de médecine de

prévention dans la fonction publique territoriale prévoit le renforcement de la pluridisciplinarité au sein des services de médecine préventive, l'ouverture du recours à la « télémédecine » et la possibilité d'une mutualisation inter-versants des services de médecine préventive.

RECRUTEMENT DE DIRECTEURS GÉNÉRAUX DES SERVICES (DGS) CONTRACTUELS

➤ QE JOAN n°8151 du 04/07/2023

Les emplois de direction de la fonction publique territoriale peuvent être pourvus par des fonctionnaires par la voie du détachement ou pour les collectivités d'une certaine importance par des agents contractuels.

En effet, l'article L. 343-1 du code général de la fonction publique prévoit que les emplois de DGS ne peuvent être pourvus par des agents contractuels que dans les communes de plus de 40 000 habitants.

Un tel seuil a été récemment abaissé de 80 000 à 40 000 habitants par l'article 16 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Ces différents seuils constituent un outil important de structuration de la fonction publique territoriale, car ils garantissent l'adéquation des caractéristiques des emplois à la nature et à l'importance des besoins.

En conséquence, **le Gouvernement n'envisage pas de modifier les seuils démographiques de la fonction publique territoriale, notamment celui relatif au recrutement d'agents contractuels sur des emplois fonctionnels.**

OBLIGATION DE PUBLICATION DES ACTES PRIS PAR LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

➤ QE JOAN n°1314 du 08/08/2023

L'article L 2131-1 du CGCT modifié par l'ordonnance n°2021-1310 du 7 octobre 2021 fait de la **dématérialisation le mode de publicité de droit commun des actes réglementaires et des actes ni réglementaires ni individuels pris par les collectivités territoriales et leurs groupements.**

Toutefois le IV de l'article L 2131-1 du CGCT **offre aux communes de moins de 3 500 habitants le**

choix entre l'affichage, la publication papier ou la publication électronique de ces actes. Cette faculté s'applique également aux syndicats de communes, aux syndicats mixtes fermés ainsi qu'aux établissements publics locaux.

La publication des actes aux registres prévus aux articles R 2121-9 et R 2122-7 du CGCT, qui sont mis à la disposition du public en mairie, peut constituer une modalité de la publication sous format papier. Le support de la publication sous format papier est librement déterminé par la commune ayant fait le choix de cette formalité en application du IV de l'article L 2131-1. **Il est recommandé d'indiquer, dans la délibération formalisant le choix du mode de publicité, quel support a été choisi ainsi que les modalités de sa consultation par le public.**

RENOUVELLEMENT D'UN CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE DANS LES COLLECTIVITÉS

➤ QE JOAN n°6677 du 24/08/2023

L'expiration du contrat à durée déterminée obéit à une procédure. Si l'agent n'a pas de droit au renouvellement de son contrat, l'article 38-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 prévoit toutefois que l'autorité territoriale doit lui notifier son intention de renouveler ou non l'engagement dans les délais fixés par cet article en fonction de la durée du contrat.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. L'autorité territoriale informe l'agent des conséquences de son silence. En cas de non-réponse dans le délai prévu, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi.

La décision de ne pas renouveler un contrat n'a pas, en principe, à être précédée d'une procédure contradictoire avec communication du dossier, **toutefois, les agents dont le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou dont la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus sur emploi permanent conformément à l'article L. 332-8 du Code général de la fonction publique est supérieure ou égale à trois ans, bénéficient d'un entretien préalable.**

Lorsqu'il n'y a pas eu d'entretien préalable alors qu'il était obligatoire, le juge peut annuler la décision de

non renouvellement s'il estime que cette omission a pu influencer sur le sens de la décision prise. En revanche, le non-respect des délais de préavis n'entraîne pas l'annulation de la décision de non renouvellement du contrat mais est susceptible d'engager la responsabilité de la collectivité.

Si le juge **constate que le refus de renouveler le contrat n'a pas été pris pour des motifs tirés de l'intérêt du service mais suivant une finalité disciplinaire, une telle mesure étant nécessairement prise en considération de la personne, il exige de la collectivité qu'elle ait mis l'agent à même de demander communication de son dossier et de présenter ses observations préalablement à la décision (Conseil d'Etat 7 décembre 1983, n° 44750).**

■ CHEQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL ET COMMUNES DE 2 000 HABITANTS

➤ **QE JOS n°3017 du 14/09/2023**

Créé par la loi n°2005-841 du 26 juillet 2005, le chèque emploi service universel (CESU) permet à un particulier d'acquitter tout ou partie du montant de la rémunération et des cotisations et contributions sociales afférentes des salariés occupant, notamment, des emplois entrant dans le champ des services à la personne, ou encore des assistants maternels agréés.

Ce dispositif a été mis en place pour faciliter les démarches des particuliers-employeurs tout en permettant de lutter contre le travail dissimulé.

Le Gouvernement n'envisage pas, à ce stade, de créer un dispositif « chèque emploi petites communes » dans la fonction publique territoriale.

■ ABSENCE DE CADRE D'EMPLOI POUR LES FORMATEURS DE CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS GERES PAR DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

➤ **QE JOS n°3017 du 14/09/2023**

Depuis le 1^{er} janvier 2019, tout organisme peut devenir un centre de formation d'apprentis (CFA). La situation des agents, formateurs des CFA est de nature multiple, car elle varie selon la nature de l'organisme gestionnaire.

Ainsi, les formateurs exerçant dans les CFA gérés par les collectivités territoriales sont :

- soit des agents contractuels recrutés en application des dispositions des articles L332-8 et suivants du code général de la fonction publique,
- soit des agents titulaires.

Le gouvernement n'envisage pas la création d'un cadre d'emplois dédié aux formateurs exerçant dans les CFA gérés par les collectivités territoriales car leurs missions sont restreintes, alors même que la vocation d'un cadre d'emplois est, par nature, de couvrir un ensemble de fonctions et d'emplois.

En outre, le nombre de CFA gérés par des collectivités territoriales rapporté à l'ensemble des CFA est faible.

■ MAINTIEN DU DEMI-TRAITEMENT A L'EXPIRATION DES DROITS STATUTAIRES A CONGE DE MALADIE, DE LONGUE MALADIE OU DE LONGUE DUREE DES AGENTS

➤ **QE JOS n°7236 du 14/9/2023**

L'article 17 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 prévoit que le conseil médical doit être saisi à l'issue des douze mois du congé de maladie ordinaire, préalablement à la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite de l'agent territorial.

La même procédure est prévue à l'article 37 du décret précité à l'égard de la décision de reprise de service ou de réintégration, de reclassement, de mise en disponibilité d'office ou d'admission à la retraite à l'expiration de la dernière période de congé de longue maladie ou de longue durée.

Dans l'attente de l'avis du conseil médical et pendant toute la durée de la procédure requérant l'avis du conseil médical, le paiement du demi-traitement est maintenu à l'agent jusqu'à la date de la décision de reprise de service ou de réintégration, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite.

Par ailleurs, la jurisprudence a reconnu que le demi-traitement ne présente pas un caractère provisoire et reste acquis à l'agent, y compris si la position statutaire dans laquelle il est placé à l'issue de la procédure n'ouvre pas droit au versement d'un demi-traitement.

ORGANISATION DES SERVICES MUNICIPAUX DES VILLES DE MOINS DE 10 000 HABITANTS EN PERIODE DE GREVE

➤ **QE JOS n°5027 du 24/08/2023**

L'article L 114-1 du code général de la fonction publique (CGFP) prévoit que les agents publics exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent, en l'espèce, les dispositions des articles L 2512-1 à L. 2512-5 du code du travail relatives à l'exercice du droit de grève dans les services publics. **La cessation concertée du travail doit ainsi être précédée d'un préavis émanant d'une organisation syndicale représentative au niveau national sauf pour les communes de moins de 10 00 habitants.**

La jurisprudence du Conseil d'Etat inique qu'«il appartient au maire, responsable du fonctionnement des services communaux, de prévoir, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, la nature et l'étendue des limites qui doivent être apportées au droit de grève en vue d'éviter un usage abusif ou contraire aux nécessités de l'ordre et de la sécurité publique» (CE, Ass, décision n°01645 du 7 juillet 1950 «Dehaene», CE, décision n°58778 et 58779 du 9 juillet 1965 «Pouzenc»).

En ce qui concerne plus particulièrement la création d'un service public d'accueil des enfants scolarisés dans les écoles maternelles ou élémentaires en temps de grève, le législateur a laissé aux communes une grande souplesse d'organisation. En effet, en application de l'article L133-7 du code de l'éducation, le maire établit une liste des personnes susceptibles d'assurer ce service et «peut faire appel à des agents municipaux, dans le respect de leurs statuts, mais également à des assistantes maternelles, des animateurs d'associations gestionnaires de centre de loisirs, des membres d'associations familiales, des enseignants retraités, des étudiants, des parents d'élèves, ... » comme le rappelle la circulaire n°2008-111 du 26 août 2008 de mise en oeuvre de la loi n°2008-790 du 20 août 2008 créant un droit d'accueil au profit des élèves des écoles maternelles et élémentaires. La commune peut également confier par convention à une autre commune ou à un établissement public de coopération intercommunale ou à la caisse des écoles, à la demande expresse de son président l'organisation, pour son compte, du service d'accueil en vertu de l'article L.133-10 du code de l'éducation.

VOS QUESTIONS

ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET AGENTS CONTRACTUELS

Doivent bénéficier d'un entretien professionnel annuel :

- les agents contractuels recrutés sur un emploi permanent par CDI,
- les agents contractuels recrutés sur un emploi permanent par un CDD d'une durée supérieure à un an,
- les agents recrutés par un contrat de projet.

Toutefois, rien n'interdit à ce que les agents recrutés sur des contrats d'une durée inférieure à un an, fassent l'objet d'un entretien d'évaluation.

Article 1-3 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

CONDITIONS DE RECRUTEMENT D'UN VACATAIRE

Il n'existe pas de définition légale d'un vacataire. Cette notion a été dégagée par la jurisprudence. Toutefois, Le décret n°88-145 du 15 février 1988 précise dans son article 1^{er} que les dispositions prévues pour les agents contractuels ne s'appliquent pas « aux agents engagés pour un acte déterminé ».

Trois conditions **cumulatives** dégagées par la juge doivent être remplies pour que l'on puisse qualifier un agent de vacataire et le distinguer d'un agent contractuel de droit public :

-Recrutement pour un acte déterminé : le recrutement doit être effectué pour une tâche précise. Les tâches assurées par les vacataires correspondent donc à la réalisation d'actions spécifiques correspondant à un besoin ponctuel, isolé et identifiable. L'agent ne doit pas occuper un emploi permanent, correspondant à un besoin permanent de la collectivité, peu importe le volume d'heures effectuées.

-Discontinuité dans le temps : l'agent ne doit pas occuper un emploi permanent, correspondant à un besoin permanent de la collectivité, peu importe le volume d'heures effectuées et il faut une discontinuité dans le temps.

-Rémunération attachée à l'acte : la rémunération est fixée par un taux horaire ou une vacation

décidée par délibération. Le vacataire ne perçoit donc pas de rémunération mensuelle.

Si l'une de ces conditions fait défaut, l'agent n'est pas considéré comme vacataire mais comme agent contractuel même si la collectivité le qualifie de vacataire dans les actes le concernant. Le juge n'hésite pas à requalifier la vacation en contrat de non titulaire.

Une délibération doit préciser les conditions de la vacation et notamment la rémunération. La rémunération peut être un forfait ou un taux horaire fixé par la collectivité. Un arrêté individuel doit ensuite être pris.

Séances du Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale

Le 20 septembre 2023, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, n'a pas pu se réunir, le quorum requis n'étant pas atteint.

Le président du CSFPT, a « pris acte de cette décision de l'ensemble des représentants des organisations syndicales, en regrettant que des textes favorables

aux agents – et notamment la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat – ne puissent être examinés, ni faire l'objet d'un avis. **Or, le texte concernant la prime est indispensable au versement de ladite prime par les collectivités qui auraient décidé de l'attribuer** ».

→ Prochaine séance le 18 octobre 2023

VU SUR LE NET

■ CREATION DE LA SURCOTE PARENTALE ET EVOLUTION DE LA PRISE EN COMPTE DES INDEMNITES JOURNALIERES MATERNITE

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

■ PRIME DE POUVOIR D'ACHAT : LES MODALITES SE PRECISENT POUR LES AGENTS TERRITORIAUX

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

■ PERTURBATEURS ENDOCRINIENS ET SANTE AU TRAVAIL : ETAT DES LIEUX

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

■ LES CONGES DE PRESENCE PARENTALE ET DE PROCHE AIDANT EVOLUENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

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

■ GUIDE : LE MENTORAT POUR LES AGENTS DURANT LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL

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

■ GUIDE : LE MENTORAT POUR LES NOUVEAUX ARRIVANTS

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

■ LES COMPLEMENTES DE REMUNERATION DES FONCTIONNAIRES OUTRE-MER

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

■ ENQUETE : LA MISE EN ŒUVRE DES 1607 HEURES AUPRES DES COLLECTIVITES DE LA PETITE COURONNE

Sur le site <https://www.ciq929394.fr>

■ SE FORMER POUR ACCUEILLIR LES JO 204

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

■ CONSEQUENCES DE LA SCLEROSE EN PLAQUES SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS EN FRANCE

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

■ FAQ SUR LA MISE EN PLACE DE LA RETRAITE PROGRESSIVE DANS LA FONCTION PUBLIQUE A COMPTER DU 1^{ER} SEPTEMBRE :

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

■ REPERTOIRE DES METIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE

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

■ LES PROTECTIONS AUDITIVES

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