



N°10 – Octobre 2023

TEXTES

PRIME POUVOIR D'ACHAT

➤ **Décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale**

Ce décret prévoit que les organes délibérants des collectivités territoriales, de leurs établissements publics et les groupements d'intérêt public, à l'exception de ceux de l'Etat et relevant de l'article L. 5 du code général de la fonction publique, peuvent instituer une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire **par voie de délibération soumise à l'avis préalable du Comité social territorial (CST)**. Il prévoit dans la fonction publique territoriale, par catégorie de bénéficiaires, les conditions d'éligibilité et les modalités de versement de cette prime. Il définit l'employeur compétent pour le versement de la prime. Il fixe le montant maximum dans la limite duquel les organes délibérants déterminent le montant de cette prime en fonction de la rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023, le plafond de rémunération pour l'éligibilité au dispositif étant fixé à 39 000 euros bruts. Il précise les éléments de rémunération exclus de l'assiette de la rémunération prise en compte pour déterminer l'éligibilité à la prime et le montant versé. La prime prévue par le présent décret peut être versée en une ou plusieurs fractions avant le 30 juin 2024.

Jo du 01/11/2023

MALADIES PROFESSIONNELLES

➤ **Décret n°2023-946 du 14 octobre 2023 révisant et complétant les tableaux des maladies professionnelles annexés au livre IV du code de la sécurité sociale.**

Ce décret crée le tableau des maladies professionnelles n°30 ter relatif aux cancers du larynx et de l'ovaire provoqués par l'inhalation de poussières d'amiante. Il

détermine les conditions de prise en charge au titre des maladies professionnelles, ainsi que la liste des travaux susceptibles de provoquer ces pathologies.

Jo du 15/10/2023

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

➤ **Décret n°2023-945 du 13 octobre 2023 relatif à la fixation des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage.**

Ce décret fixe les niveaux de prise en charge applicables aux contrats d'apprentissage conclus à compter de sa date d'entrée en vigueur et aux contrats d'apprentissage conclus à compter du 8 septembre 2023, pour la durée restante de ces contrats

Jo du 14/10/2023

TRAITEMENT AUTOMATISE DE DONNEES A CARACTERE PERSONNEL ET ATTEINTES AUX PERSONNES DEPOSITAIRES DE L'AUTORITE PUBLIQUE OU AUX PERSONNES CHARGES D'UNE MISSION DE SERVICE PUBLIC

➤ **Décret n°2023-935 du 10 octobre 2023 autorisant la création d'un traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « Système informatisé de suivi de politiques pénales prioritaires » (SISPoPP).**

Ce décret applicable au lendemain de sa publication porte création du traitement « Système informatisé de suivi de politiques pénales prioritaires » (SISPoPP). Ce traitement a pour finalité le suivi et le pilotage des situations par personne et par nature de politique pénale prioritaire, l'évaluation de ces politiques pénales, ainsi que, la mutualisation et la fluidification des échanges d'information.

Ce traitement automatisé est mis en œuvre dans le ressort de chaque tribunal judiciaire et dans le ressort de chaque cour d'appel.

Il a pour finalités de faciliter et d'améliorer le suivi actualisé des affaires, événements, territoires ou des personnes, majeures ou mineures dans le cadre des politiques pénales prioritaires suivantes :

- lutte contre les violences intra-familiales ;

- lutte contre les infractions commises dans le cadre ou en marge des événements de nature à entraîner un danger grave et imminent pour la sécurité ou l'ordre public ;

- **lutte contre les atteintes aux personnes dépositaires de l'autorité publique ou aux personnes chargées d'une mission de service public ;**

- lutte contre les infractions commises sur un périmètre local déterminé et suivies dans le cadre des instances partenariales auxquelles participent les magistrats ;

- lutte contre les trafics de stupéfiants ;

- lutte contre les atteintes à l'environnement pénalement réprimées ;

- lutte contre la radicalisation violente.

Jo du 11/10/2023

■ FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX DE CATEGORIES B et C

➤ **Décret n°2023-927 du 7 octobre 2023 relatif à l'avancement de grade dans les cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale et le corps des chefs de service de police municipale de Paris et aux règles de classement de certains fonctionnaires de la catégorie C de la fonction publique territoriale.**

Ce décret a pour objet de maintenir les conditions de promotion au titre des avancements qui prévalaient avant l'entrée en vigueur du décret n°2022-1200 du 31 août 2022 modifiant les dispositions communes relatives à l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale et n°2022-1580 du 16 décembre 2022 modifiant l'organisation de la carrière des fonctionnaires du corps de chef de service de police municipale de Paris et adaptant les modalités de classement lors de la nomination dans les corps des attachés d'administrations parisiennes et de directeur de police municipale de Paris.

Il précise en outre les règles de classement lors de la nomination dans le grade de promotion.

Il modifie enfin les règles de classement en catégorie C lors de la nomination dans les cadres d'emplois

Jo du 08/10/2023

■ DROIT SYNDICAL

➤ **Arrêté du 9 octobre 2023 modifiant l'arrêté du 26 février 2013 pris en application du I de l'article 15 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.**

Cet arrêté modifie la liste des instances de concertation dont les réunions peuvent justifier des autorisations d'absence en ce qui concerne le ministère de la défense.

Jo du 18/10/2023

■ RIFSEEP : CONSEILLERS DES APS

➤ **Arrêté du 5 octobre 2023 pris pour l'application au corps des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat.**

Cet arrêté étend le RIFSEEP au corps des Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse à compter du 1er janvier 2023 et donc aux conseillers des activités physiques et sportives.

Les montants de référence pour le cadre d'emplois des conseillers des APS à compter le **1^{er} janvier 2023** sont les suivants :

	Plafonds annuels de l'IFSE	Montants maximums annuels du CIA
Groupe 1	28 800 €	5 082 €
Groupe 2	23 000 €	4 058 €

Jo du 11/10/2023

■ SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES

➤ **Arrêté du 26 septembre 2023 fixant le montant de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires.**

Le montant de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires est fixé comme suit :

Grades	Indemnité horaire
--------	-------------------

Officiers	12,96 €
Sous-officiers	10,43 €
Caporaux	9,24 €
Sapeurs	8,61 €

Jo du 30/09/2023

INDEMNITES HORAIRES POUR TRAVAIL NORMAL DE NUIT

➤ Arrêté du 6 septembre 2023 portant majoration exceptionnelle des taux des indemnités horaires pour travail normal de nuit et de la majoration pour

travail intensif dans la fonction publique hospitalière.

Les taux des indemnités horaires pour travail normal de nuit et de la majoration pour travail intensif sont fixés :

1° à 0,34 euros pour le travail normal de nuit,

2° à 1,80 euros pour le taux de majoration pour travail intensif,

3° à 2,52 euros pour le taux de majoration pour travail intensif.

Ces taux sont applicables à la fonction publique territoriales uniquement pour la sous-filière médico-sociale.

Jo du 22/09/2023

CIRCULAIRES/INSTRUCTIONS/NOTES

AGENTS PUBLICS AIDANTS

➤ Communiqué de presse du 6 octobre 2023- Journée nationale des aidants : la fonction publique aux côtés des aidants.

A l'occasion de la journée nationale des aidants, le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques souhaite rappeler les mesures engagées pour la reconnaissance et l'accompagnement des aidants dans la fonction publique.

Aujourd'hui, des millions de Français accompagnent au quotidien un proche atteint d'une maladie ou d'un handicap en parallèle de leur vie professionnelle.

La fonction publique s'engage à:

1. informer les agents publics qui aident un proche malade ou en situation de handicap,
2. accompagner les agents publics aidants,
3. simplifier le quotidien des aidants dans des moments de vie clé.

PLAFOND DE LA SECURITE SOCIALE

➤ Communiqué de presse du 12 octobre 2023 - BOSS

Le plafond de la sécurité sociale augmentera de 5,4 % au 1^{er} janvier 2024

Le plafond annuel de la sécurité sociale sera fixé à 46 368 € au 1^{er} janvier 2024. Le plafond mensuel s'établira donc à 3 864 €, soit une augmentation de 5,4 % par rapport au niveau de 2023.

Le plafond de la sécurité sociale avait déjà été augmenté en 2023 (+ 6,9 %), après trois années de stabilité. L'augmentation pour 2024 prend en compte l'évolution du salaire moyen par tête en application des dispositions de l'article D. 242-17 du code de la sécurité sociale.

Le plafond de la sécurité sociale correspond au montant maximal des rémunérations ou gains à prendre en compte pour le calcul de certaines cotisations, principalement les cotisations d'assurance vieillesse de base, et sert également de référence pour la définition de l'assiette de certaines contributions et le calcul des droits sociaux.

Un arrêté fixant le niveau du plafond sera publié avant la fin de l'année 2023. Le chapitre 6 de la rubrique « Assiette générale » sera mis à jour au 1^{er} janvier 2024. Les valeurs du plafond de la sécurité sociale pour 2024 seront alors les suivantes :

Annuel	46 368 €
Trimestriel	11 592 €
Mensuel	3 864 €
Quinzaine	1 932 €
Hebdomadaire	892 €
Journalier	213 €
Horaire	29 €

PRIME DE POUVOIR D'ACHAT

➤ Courrier de la DGCL du 16 octobre 2023 au Président du CSFPT

Extrait du courrier : « Lors de sa séance plénière du 4 octobre, le CSFPT a examiné le projet de décret portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale.

Ce décret met en œuvre l'engagement pris le 12 juin dernier par le ministre de la transformation et de la fonction publiques de soutenir le pouvoir d'achat des agents de la fonction publique les moins bien rémunérés.

Au cours de l'examen de ce décret, la CFDT, la FA-FPT, l'UNSA et la FSU ont déposé un amendement pour y insérer la disposition suivante : « Aucune modulation ne pourra intervenir en dehors des plafonds de rémunération ci-dessous ». Ces organisations syndicales souhaitaient par cet amendement obtenir des précisions sur les possibilités de modulation de la prime de pouvoir d'achat afin que celle-ci ne puisse

être soumise à des critères de modulation tels que la manière de servir ou les missions exercées.

Aucune disposition du décret n'a pour objet ou pour effet de permettre aux organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics de définir des critères d'attribution de la prime de pouvoir d'achat autres que ceux qu'il prévoit.

En effet, le décret portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale ne comporte aucune disposition permettant aux organes délibérants de moduler le montant de cette prime selon des critères qu'ils auraient choisis comme, par exemple, la manière de servir.

En application du I de l'article 5 de ce décret, l'organe délibérant détermine, pour chaque niveau de rémunération prévu par le barème, le montant de la prime de pouvoir d'achat dans la limite des montants plafonds définis par ce même barème. Le montant de la prime est par conséquent fixé uniquement selon le niveau de rémunération, correspondant à la rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023, au sein duquel se situent les agents éligibles. Conformément au II de l'article 5 du décret, le montant de la prime déterminé dans ce cadre ne peut être réduit qu'à proportion de la quotité de travail et de la durée d'emploi sur la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023 des bénéficiaires. **Ces éléments seront repris dans une note d'information aux préfets qui leur sera adressée dès publication du décret au Journal officiel... »**

JURISPRUDENCE

PERIODE DE PREPARATION AU RECLASSEMENT (PPR) ET ETAT DE SANTE DE L'AGENT

➤ TA de Versailles n°2105638 du 22/09/2023

Dans ce jugement, le tribunal administratif a décidé qu'un fonctionnaire placé en congé de longue

durée dont le comité médical a estimé qu'il présentait une inaptitude définitive à toute fonction ne pouvait pas bénéficier d'une période de préparation au reclassement.

TELETRAVAIL

➤ CE n°464175 du 18/07/2023

En application de l'article 3 du décret du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature, la quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine.

Par ailleurs, aux termes de l'article 5 de ce même décret : " L'exercice des fonctions en télétravail est accordé sur demande écrite de l'agent. (...) Le chef de service, l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination apprécie la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées et l'intérêt du service (...) ".

En l'espèce, les juges ont considéré que **le décret du 11 février 2016 se borne à fixer un plafond de quotité d'activité pouvant être exercée en télétravail. Le chef de service peut légalement fixer un nombre de jours de télétravail inférieur à ce plafond.**

■ CIA

➤ TA de Rennes n°2101158 du 14/09/2023

Le complément indemnitaire annuel constitue un élément de rémunération variable et personnel, modulé en fonction de la manière de servir de chaque agent. Son montant est fixé chaque année sur la base de l'évaluation professionnelle de l'agent concerné effectuée dans le cadre de l'entretien professionnel annuel.

En l'espèce, le montant théorique du CIA correspondant au grade d'attaché principal en services déconcentrés est de 1 700 euros.

Par ailleurs, il ressort du compte rendu de l'entretien professionnel au titre de l'année 2019 de l'agent, réalisé le 27 mai 2020, que l'intéressé a atteint l'un des trois objectifs qui lui avaient été assignés au titre de l'année de référence, les deux autres étant " devenus sans objet ", que toutes ses compétences professionnelles sont évaluées aux niveaux " excellent " ou " très bon ", que l'appréciation littérale retient qu'elle " est une collaboratrice de qualité dont les missions actuelles

ne permettent pas d'exploiter toutes les qualités professionnelles ". En outre, son niveau d'appréciation général est " excellent ".

Dans ces circonstances, et alors que le montant de son CIA est de près de 30 % inférieur au montant théorique correspondant à son grade, l'agent est fondé à soutenir que l'administration a commis une erreur manifeste d'appréciation en fixant son CIA à 1 205,44 euros au titre de l'année 2020.

Le complément indemnitaire annuel peut être indexé sur un montant de référence commun aux fonctionnaires d'un même grade.

■ DISPONIBILITE POUR CONVENANCES PERSONNELLES

➤ CE n°462834 du 19/07/2023

En vertu des principes généraux qui régissent la responsabilité des personnes publiques, l'agent public placé en position de disponibilité a droit à la réparation intégrale des préjudices de toute nature qu'il a effectivement subis du fait du refus illégal de faire droit à sa demande de réintégration et présentant un lien direct de causalité avec l'illégalité commise, y compris au titre de la perte de la rémunération à laquelle il aurait pu prétendre, à l'exception des primes et indemnités seulement destinées à compenser des frais, charges ou contraintes liés à l'exercice effectif des fonctions et déduction faite, le cas échéant, du montant des rémunérations que l'agent a pu se procurer par son travail au cours de la période d'éviction. Il est, le cas échéant, tenu compte des fautes commises par l'intéressé.

Lorsque les préjudices causés par cette décision n'ont pas pris fin ou ne sont pas appelés à prendre fin à une date certaine, il appartient au juge de plein contentieux, forgeant sa conviction au vu de l'ensemble des éléments produits par les parties, de lui accorder une indemnité versée pour solde de tout compte.

■ PROMOTION INTERNE

➤ TA de Strasbourg n°2107832 du 26/09/2023

Dans ce jugement, le Tribunal administratif condamne une commune ayant procédé trop tardivement à la promotion d'un de ses fonctionnaires.

ILLEGALITE D'UN TABLEAU D'AVANCEMENT DRESSE PAR ORDRE ALPHABETIQUE ET NON PAR ORDRE DE MERITE

➤ **CE n°464800 du 21/09/2023**

Les articles L. 522-18 et L. 522-21 du code général de la fonction publique, prévoient que l'avancement de grade a notamment lieu au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents et que les promotions doivent avoir lieu dans l'ordre du tableau. En outre, l'article 13 du décret du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat dispose que " **Les fonctionnaires sont inscrits au tableau par ordre de mérite** ".

En l'espèce, le tableau d'avancement pour l'accès au grade de conservateur général du patrimoine, établi par l'arrêté de la ministre de la culture, comporte une liste de 27 conservateurs en chef du patrimoine inscrits par ordre alphabétique. **Les juges du Conseil d'Etat ont considéré qu'en présentant ainsi la liste des candidats par ordre alphabétique, le tableau d'avancement méconnaît les dispositions, citées au point 1, de l'article 58 de la loi du 11 janvier 1984, applicable en l'espèce, qui subordonnent la promotion des agents au seul critère du mérite et de la valeur professionnelle. Par conséquent, le tableau d'avancement est entaché d'illégalité.**

DELEGATION DE POUVOIR DISCIPLINAIRE ET SUSPENSION D'UN AGENT

➤ **CE n°467978 du 08/09/2023**

Aux termes de l'article L. 531-1 du code général de la fonction publique : " Le fonctionnaire, auteur d'une faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, **peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire** qui saisit, sans délai, le conseil de discipline. / Le fonctionnaire suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement. Sa situation doit être définitivement réglée dans le délai de quatre mois ".

Par ailleurs, aux termes de l'article L. 532-3 du même code : " Dans la fonction publique de l'Etat, la

délégation du pouvoir de nomination emporte celle du pouvoir disciplinaire. / (...) Le pouvoir de prononcer les sanctions du premier et du deuxième [groupe] peut être délégué indépendamment du pouvoir de nomination ". Si les dispositions de l'article L. 532-3 du code général de la fonction publique prévoient la possibilité d'une délégation du pouvoir de prononcer les sanctions des premier et deuxième groupes, il ressort des termes de l'article L. 531-1 que **cette délégation d'une partie du pouvoir disciplinaire implique nécessairement qu'aussi bien l'autorité délégataire que l'autorité délégante détiennent le pouvoir de prononcer la suspension des agents concernés.**

OBLIGATION DE RECLASSEMENT Y COMPRIS SUR UN POSTE SUR LE POINT D'ETRE SUPPRIME

➤ **CAA de Marseille n°22MA01711 du 06/10/2023**

Il résulte d'un principe général du droit, que, lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un fonctionnaire se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il incombe à l'employeur public, avant de pouvoir prononcer son licenciement, de chercher à reclasser l'intéressé dans un autre emploi.

La mise en œuvre de ce principe implique que, sauf si l'agent manifeste expressément sa volonté non équivoque de ne pas reprendre une activité professionnelle, **l'employeur propose à ce dernier un emploi compatible avec son état de santé et aussi équivalent que possible avec l'emploi précédemment occupé ou, à défaut d'un tel emploi, tout autre emploi si l'intéressé l'accepte.**

Il appartient à l'employeur de prononcer le licenciement de l'agent que lorsque le reclassement est impossible, soit qu'il n'existe aucun emploi vacant pouvant être proposé à l'intéressé, soit que l'intéressé est déclaré inapte à l'exercice de toutes fonctions ou soit que l'intéressé refuse la proposition d'emploi qui lui est faite.

En l'espèce, la commission de réforme a estimé que l'état de santé d'un agent le rendait définitivement à l'exercice de toute fonction relevant du grade d'adjoint technique territorial de deuxième classe mais qu'un reclassement dans une autre filière devait être recherché.

Or, il ressort des tableaux des effectifs du personnel, que l'établissement comportait plusieurs postes non pourvus, notamment plusieurs emplois d'adjoint administratif, dont il ne ressort pas des pièces du dossier qu'ils ne pouvaient être proposés au fonctionnaire. Il en va de même des cinq postes d'adjoint administratif, visés par la délibération du conseil de l'établissement " suite à des avancements de grade " et au motif qu'" ils ne sont plus d'actualité

aujourd'hui ", dont rien ne démontre qu'au moins l'un de ces postes n'aurait pu être conservé ou proposé à l'agent avant sa suppression.

La communauté de communes ne peut être regardée comme ayant pris toutes les mesures appropriées pour reclasser le fonctionnaire.

QUESTIONS ECRITES

■ ASTREINTES

➤ QE JOAN n°5505 du 22/08/2023

Les modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes sont précisées par le décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale par référence aux modalités et taux applicables aux services de l'État.

L'article 2 du décret du 19 mai 2005 définit une période d'astreinte comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration.

La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail.

L'article 3 du décret du 19 mai 2005 prévoit, que sauf pour les agents relevant d'un cadre d'emplois des fonctions techniques, que la rémunération et la compensation des astreintes sont déterminées suivant les règles et dans les conditions prévues par le décret n° 2002-147 du 7 février 2002 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des astreintes et des interventions de certains personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur et des outre-mer.

Ces dispositions sont applicables aux fonctionnaires de police municipale qui effectuent des périodes d'astreinte. L'article 1er de l'arrêté du 3 novembre 2015 pris pour l'application du décret du 7 février 2002 fixe les taux des indemnités d'astreinte. Ils correspondent à :

- 149,48 euros pour une semaine complète,
- 109,28 euros du vendredi soir au lundi matin,
- 45 euros du lundi matin au vendredi soir,
- 34,85 euros un samedi,
- 43,38 euros un dimanche ou un jour férié et
- 10,05 euros une nuit de semaine.

Le montant de 149,48 euros correspond à un montant forfaitaire défini pour une période d'astreinte d'une semaine complète.

Ce montant résulte de l'addition des montants correspondants à 7 nuits (soit 70,35 euros) avec ceux associés à la partie diurne du samedi (34,85 euros) et du dimanche (43,38 euros). Il en résulte que si un jour férié a lieu du lundi au vendredi, l'indemnisation portera sur le montant forfaitaire correspondant à une semaine complète (149,48 euros) auquel s'ajoute le montant associé à une astreinte effectuée un jour férié (43,38 euros). Cette solution s'explique par le fait que le taux d'astreinte du jour férié ne couvre que la partie « diurne » de la journée. Si le jour férié se situe un samedi, le montant du jour férié se substituera à celui du samedi.

■ TESTS POUR LES CONDUCTEURS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

➤ QE JOS n°8394 du 28/09/2023

L'article 3 du décret n°2006-1691 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux indique que les adjoints techniques territoriaux peuvent « assurer la conduite de véhicules, dès lors qu'ils sont titulaires du permis de conduire approprié en état de validité. **Ils ne peuvent toutefois se voir confier de telles missions qu'après avoir subi avec succès les épreuves d'un examen psychotechnique, ainsi que des examens médicaux appropriés** ».

Les agents techniques territoriaux chargés d'assurer la conduite d'un véhicule sont ainsi dans l'obligation de passer un examen psychotechnique. Cet examen a pour objectif de vérifier la coordination et les réflexes psychomoteurs des candidats. Il comporte notamment un test d'attention, un test de perception visuelle, un test « réflexes », évalue les capacités sensorielles et cognitives du candidat nécessaires à la conduite en toute sécurité d'un véhicule. Ainsi, ces examens psychotechniques qui apportent une garantie supplémentaire à la seule détention du permis de conduire, apparaissent nécessaires, notamment lorsqu'il s'agit d'assurer la conduite de véhicules de transport en commun, comme les transports scolaires.

SEUIL D'AGENTS ET COMITES SOCIAUX TERRITORIAUX

➤ **QE JOS n°7676 du 28/09/2023**

L'article L. 251-5 du code général de la fonction publique, précise que les collectivités territoriales et leurs établissements publics employant au moins cinquante agents sont dotés d'un comité social territorial (CST).

L'article 2 du décret no 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales complète cette disposition en indiquant qu'un comité social territorial est mis en place en cas de franchissement du seuil de cinquante agents au cours de la période de deux ans et neuf mois suivant le renouvellement général. Pour apprécier le seuil de cinquante agents, **il convient de retenir la totalité de l'effectif employé, soit l'ensemble des fonctionnaires titulaires et stagiaires, des agents contractuels de droit public et de droit privé exerçant leurs fonctions dans le périmètre pour lequel le CST est institué ou placés en position de congé parental ou de congé**

rémunéré. Ces règles, sont inchangées par rapport à celles qui s'appliquaient aux comités techniques.

TEMPS DE TRAVAIL ANNUALISE ET 1607 HEURES

➤ **QE JOS n°7321 du 12/10/2023**

En application de l'article 1 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 et de l'article 1 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001, la durée annuelle de travail effectif est fixée à 1 607 heures.

Cette quotité de travail est calculée à partir des 365 jours qui composent une année auxquels sont retranchés les week-ends des 52 semaines, soit 104 jours, ainsi que les 25 jours de congés annuels et 8 jours fériés annuels en moyenne. Il en ressort une moyenne de 228 jours annuels travaillés. La durée du travail étant fixée à 35 heures par semaine par la réglementation précitée, la journée de travail comprend donc 7 heures.

Par conséquent, une année de 228 jours travaillés correspond donc à 1 596 heures, arrondies à 1 600 heures, auxquelles il convient d'ajouter 7 heures au titre de la journée de solidarité, soit 1607 heures au total.

La circulaire n°NOR MFPF1202031C du 18 janvier 2012 relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n°2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 **rappelle que la quotité de travail hebdomadaire fixée à 35 heures est une moyenne, et que « le décompte du temps de travail s'effectue sur une base annuelle de 1 607 heures ».** Le contrôle de la durée du temps de travail s'opère annuellement sur 1 607 heures et non sur 35 heures hebdomadaires. En effet, la seule application d'une durée hebdomadaire de temps de travail de 35 heures ne permet pas de respecter la règle des 1 607 heures car elle ne tient pas compte de la journée de solidarité.

Le respect de ces règles permet ainsi d'assurer l'égalité de traitement entre les agents.

MODALITES DE RUPTURE CONVENTIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

➤ **QE JOAN n°10634 du 03/10/2023**

Le premier alinéa de l'article 49 decies du décret du 6 août 2019 prévoit que **les agents qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, sont recrutés en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la même collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale, sont tenus de rembourser à la collectivité ou l'établissement public, au plus tard dans les deux ans qui suivent leur recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.**

Par conséquent, un agent ayant conclu avec une commune une rupture conventionnelle et perçu de celle-ci une indemnité spécifique de rupture conventionnelle et qui est recruté, dans les six années suivant la rupture, par un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) auquel appartient cette même commune, est tenu de rembourser à son ancien employeur (la commune), les sommes perçues au titre de l'ISRC au plus tard dans les deux ans qui suivent son recrutement par son nouvel employeur (EPCI). L'obligation de remboursement de l'ISRC s'applique indépendamment de la modalité retenue pour recruter l'agent public sur un emploi. **Lorsque ce recrutement est effectué par un contrat à durée déterminée, même de courte durée, le remboursement de l'ISRC est dû** si l'agent satisfait aux critères fixés au premier alinéa de l'article 49 decies du décret précité.

UTILISATION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE

VOS QUESTIONS

CONDITION DE RENOUVELLEMENT DU CONGE PARENTAL

En application de l'article 31 du décret 86-68 du 13 janvier 1986, la demande de renouvellement doit être présentée à l'autorité territoriale au moins un mois avant la fin de la période en cours. A défaut, le bénéfice du renouvellement ne peut être accordé.

➤QE JOS n°07173 du 28/09/2023

En application de l'article L.422-9 du Code général de la fonction publique, **l'utilisation du CPF ressort ainsi de la seule initiative de l'agent public, en vue de suivre des actions de formation qui ont lieu, en priorité, pendant son temps de travail.** Elle doit porter, conformément à l'article 2 du décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 « **sur toute action de formation, hors celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées**, ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle. ». **Ainsi, un agent public ne peut pas utiliser son CPF pour suivre ou compléter une formation, en lien avec ses fonctions, proposée par son employeur.**

S'agissant d'une formation relative à l'adaptation aux fonctions exercées, non éligible au CPF, l'employeur est tenu de maintenir la rémunération de l'agent qui effectue sa formation pendant son temps de service, sans lui demander de poser des congés annuels rémunérés (article 3 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale). L'article 2 du même décret prévoit que lorsqu'un agent a été admis à participer à une formation de perfectionnement, dispensée en cours de carrière à la demande de l'autorité territoriale, le temps de formation vaut temps de service dans l'administration.

FRAIS DE DEPLACEMENT ET MULTITUDE DE LIEUX D'AFFECTATION - INTERCOMMUNALITE

Un établissement intercommunal peut comporter plusieurs lieux d'affectation et fixer plusieurs résidences administratives. Chaque agent est alors affecté à une résidence administrative spécifique en fonction de son périmètre d'intervention.

Les frais de déplacement seront indemnisés comme suit :

- **déplacements fréquents effectués sur le territoire de la commune**, de la résidence administrative : **versement de l'indemnité forfaitaire**. En application de *l'article 14 du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001*, l'organe délibérant détermine la nature des fonctions essentiellement itinérantes, à l'intérieur d'une commune, dotée ou non d'un réseau de transport en commun régulier, qui font l'objet du versement d'une

indemnité forfaitaire. Le montant maximum annuel de cette indemnité forfaitaire est fixé à 615 euros (*arrêté ministériel du 28 décembre 2020*).

- **déplacements effectués en dehors de la commune** et donc de la résidence administrative : **versement des indemnités kilométriques**.

Séances du Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale

Le 4 octobre 2023, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale s'est réuni en séance extraordinaire.

Sept projets de textes officiels étaient inscrits à l'ordre du jour de cette séance. Il s'agissait des textes qui n'avaient pas pu être examinés le 20 septembre, en l'absence de quorum.

- **Le premier texte est un projet de décret a pour objet la revalorisation de la carrière des agents relevant de la catégorie C** en transformant l'échelon spécial en échelon de droit commun et celle des membres de la catégorie A en alignant la carrière des deux grades du cadre d'emplois et du corps des directeurs de police municipale sur les deux premiers grades du A-type.

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

Il a fait l'objet du vote suivant :

- **Collège employeur** : 10 avis favorables.
- **Collège des organisations syndicales** : 20 favorables.
- **Le deuxième texte est un projet modifiant les dispositions indiciaires applicables à certains cadres d'emplois de la police municipale.**

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

Il a fait l'objet du vote suivant :

- **Collège employeur** : 10 avis favorables.
- **Collège des organisations syndicales** : 20 favorables.
- **Le troisième texte est un projet relatif à la convention-type de mise à disposition de services ou parties de service chargés des compétences de l'Etat transférées aux départements, à la métropole de Lyon et aux métropoles en application de l'article 38 de la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale.**

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

Il a fait l'objet du vote suivant :

- **Collège employeur** : 12 abstentions.
- **Collège des organisations syndicales** : 20 défavorables.
- **Le quatrième texte est un projet de décret portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains**

agents publics de la fonction publique territoriale.

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

Il a fait l'objet du vote suivant :

- **Collège employeur** : 5 favorable, 5 abstentions.
- **Collège des organisations syndicales** : pas de participation au vote. Les organisations syndicales ont quitté la salle au moment du vote.

- **Le cinquième texte est un projet de décret portant création d'une indemnité de maintien de rémunération pour les élèves conservateurs territoriaux du patrimoine et les élèves conservateurs territoriaux de bibliothèques du Centre national de la fonction publique territoriale.**

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

Il a fait l'objet du vote suivant :

- **Collège employeur** : 10 favorable.
- **Collège des organisations syndicales** : pas de participation au vote.

- **Le sixième texte est un projet de décret portant modification de diverses dispositions relatives aux compétences des**

formations restreinte et plénière du conseil médical dans la fonction publique territoriale.

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

Il a fait l'objet du vote suivant :

- **Collège employeur** : 10 favorable.
- **Collège des organisations syndicales** : pas de participation au vote.

- **Le dernier texte est un projet de décret modifiant le décret n°2010-1068 du 8 septembre 2010 fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des agents territoriaux spécialisés de 1ère classe des écoles maternelles.**

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

Il a fait l'objet du vote suivant :

- **Collège employeur** : 10 favorable.
- **Collège des organisations syndicales** : pas de participation au vote.

→ Prochaine séance le 15 novembre 2023

VU SUR LE NET

LA DUREE INDIVIDUELLE DE TRAVAIL

Sur le site <https://www.dares.travail-emploi.gouv.fr/>

FORMATIONS D'INTEGRATION ET TRANSITION ECO

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

LES FONCTIONNAIRES A TEMPS NON COMPLET DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE EN 2021

Sur le site <https://www.collectivites-locales.gouv.fr>

UNE NOUVELLE FAÇON DE CLASSER LES METIERS EN 2023

Sur le site <https://www.dares.travail-emploi.gouv.fr/>

LES ELUS LOCAUX OPPOSES A LA SUPPRESSION DU FONDS DE SOUTIEN AUX ACTIVITES PERISCOLAIRES

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

«LA M57 AMELIORE LA GESTION FINANCIERE DES COLLECTIVITES»

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

JOURNEE NATIONALE DES AIDANTS : LA FONCTION PUBLIQUE AUX COTES DES AGENTS AIDANTS

Sur le site <https://www.transformation.gouv.fr>

ZOOM SUR LE SUCCES DU CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP) POUR LES ACTIFS

Sur le site <https://www.travail-emploi.gouv.fr>

DECOUVREZ LE NOUVEAU SERVICE «CARACTERISTIQUES DE VOS AGENTS»

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

RUPTURE CONVENTIONNELLE : CHAMP D'APPLICATION ET PROCEDURE A SUIVRE

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

LE TAUX D'ABSENTEISME AU TRAVAIL AUGMENTE EN FRANCE ET LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE N'EST PAS EPARGNEE (OBSERVATOIRE MNT)

Sur le site <https://www.forms.office.com>

STANISLAS GUERINI EXPERIMENTE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Sur le site <https://www.transformation.gouv.fr>

FOIRE AUX QUESTIONS REFORME DES RETRAITES 2023

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

GUIDE DU SUPPLEMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT – MAJ 04/09/2023

Sur le site <https://www.economie.gouv.fr>

DEUIL AU TRAVAIL : COMMENT L'ACCOMPAGNER ?

Sur le site <https://www.empreintes-assoc.com>

GUIDE PRATIQUE – MAITRISER LES RISQUES D'ATTEINTES A LA PROBITE DANS LES COLLECTIVITES TERRITORIALES

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

CNFPT : CALENDRIER PREVISIONNEL 2024

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

GUIDE RELATIF AUX COMITES SOCIAUX DE L'ADMINISTRATION ET AUX FORMATIONS SPECIALISEES DE LA FONCTION PUBLIQUE D'ETAT

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

UN KIT PRATIQUE POUR REUSSIR SON DUODAY 2023 !

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