



N°3 – Mars 2024

TEXTES

SECURITE ET PROTECTION DES MAIRES ET DES ELUS LOCAUX

➤ **Loi n°2024-247 du 21 mars 2024 renforçant la sécurité et la protection des maires et des élus locaux.**

Cette loi est composée de 19 articles regroupés en 3 titres :

- titre 1er : consolider l'arsenal répressif pour mieux protéger les élus en cas de violences commises à leur rencontre (articles 1 à 4),
- titre II : améliorer la prise en charge des élus victimes de violences, d'agressions ou d'injures dans le cadre de leur mandat ou d'une campagne électorale (articles 5 à 1),
- titre III : renforcer la prise en compte des réalités des mandats électifs locaux par les acteurs judiciaires et étatiques (articles 13 à 19).

Cette loi a plusieurs objectifs :

- **renforcer les sanctions en cas d'agression des élus locaux :**

Ce texte aligne les peines encourues pour violences contre des élus locaux ou nationaux ou leurs proches sur celles qui visent les violences volontaires sur agents des forces de sécurité avec des peines maximales allant de 7 ou 10 ans de prison. De telles peines s'appliqueront également en cas de violences contre d'anciens élus (dans la limite de six années après le mandat).

Une peine de travail d'intérêt général (TIG) est instaurée par la loi complétant les sanctions prononçables en cas d'injure, d'outrage ou de diffamation publique proférée contre des élus nationaux ou locaux ou d'autres personnes dépositaires de l'autorité publique (article 3).

Par ailleurs, une nouvelle circonstance aggravante est ajoutée en cas de **harcèlement moral, notamment en ligne, contre des élus** (pour un cyberharcèlement, jusqu'à 3 ans de prison et 45 000 euros d'amende).

Ce texte prévoit également une circonstance aggravante pour le délit de mise en danger de la vie d'autrui pendant une campagne électorale. Les sanctions en cas d'atteintes dangereuses aux biens des élus sont renforcées.

- **améliorer la prise en charge des élus victimes**

Cette loi améliore la prise en charge des élus locaux victimes de violences, de menace ou d'outrages en **rendant l'octroi de la protection fonctionnelle automatique (sans décision préalable du conseil municipal)**. Les dépenses de protection fonctionnelle sont rendues obligatoires pour les communes, départements et régions.

Le bénéfice de la protection fonctionnelle est également étendu aux candidats à un mandat électif public, ces derniers pouvant aussi accéder à une prise en charge par l'État des dépenses engagées pour leur sécurité pendant la période électorale.

Le texte élargit également la protection fonctionnelle de l'État aux candidats aux élections et prévoit, dans certains cas, le remboursement par l'État des frais de sécurisation engagés par les candidats pendant la campagne électorale en cas de menace avérée. Par ailleurs, l'État doit prendre en charge la protection fonctionnelle des maires ou élus municipaux ayant reçu délégation, victimes de violences, menaces ou d'outrages lorsqu'ils agissent en tant qu'agent de l'État.

La loi indique que la protection fonctionnelle comprend les restes à charge et les dépassements d'honoraires médicaux et psychologiques engagés par les élus victimes.

- **Renforcer l'information des maires**

L'information des maires par les parquets est renforcée. La loi prévoit la signature de conventions entre associations d'élus locaux, préfets et procureurs sur le traitement judiciaire des infractions commises contre des élus. Les procureurs de la République pourront communiquer, dans un espace réservé dans les bulletins municipaux, sur les affaires en lien avec la commune.

Par ailleurs, la loi renforce la composition des conseils locaux et intercommunaux de sécurité et de prévention de la délinquance.

Jo du 22/03/2024

■ CONTROLE DE L'HONORABILITE DES EDUCATEURS SPORTIFS

➤ **Loi n°2024-201 du 8 mars 2024 visant à renforcer la protection des mineurs et l'honorabilité dans le sport.**

Cette loi renforce le dispositif de contrôle de l'honorabilité des éducateurs sportifs afin de mieux protéger les enfants des violences sexuelles dans le sport.

Elle transpose dans le champ sportif les dispositions applicables aux acteurs du secteur social et médico-social issues de la loi "Taquet" du 7 février 2022 relative à la protection des enfants. La loi instaure un principe d'annualité du contrôle de l'honorabilité des éducateurs sportifs, des exploitants d'établissement d'activités physiques et sportives, des juges et arbitres, que leurs fonctions soient exercées à titre bénévole ou professionnel. Ce contrôle consiste dans la consultation systématique, par les autorités administratives :

- du bulletin n°2 du casier judiciaire (B2) ;
- du fichier des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (Fijais), fichier qui recense les personnes condamnées ou mises en cause pour certaines infractions sexuelles ou violentes, à partir de l'âge de 13 ans.

Jo du 19/03/2024

■ IRA : FORMATION

➤ **Décret n°2024-234 du 18 mars 2024 modifiant l'organisation de la formation des fonctionnaires des corps recrutés par la voie des instituts régionaux d'administration**

Ce décret modifie l'organisation de la formation initiale des attachés d'administration de l'Etat et des secrétaires des affaires étrangères, au sein des instituts régionaux d'administration.

Il prévoit que les lauréats des concours nommés élèves suivent une formation de huit mois dans les instituts, comprenant une période de stage dans une administration, et accomplissent, à l'issue de leur formation, un stage d'une durée de six mois en

administration en qualité de stagiaire. Il met fin à la période dite de « pré-affectation ».

Jo du 19/03/2024

■ ATTRIBUTIONS DE LA MINISTRE DELEGUEE AUPRES DU MINISTRE DE L'INTERIEUR ET DES OUTRE-MER EN MATIERE DE FONCTION PUBLIQUE

➤ **Décret n°2024-184 du 6 mars 2024 relatif aux attributions de la ministre déléguée auprès du ministre de l'intérieur et des outre-mer et du ministre de la transition écologique et de la cohésion des territoires, chargée des collectivités territoriales et de la ruralité**

Mme Dominique FAURE, ministre déléguée auprès du ministre de l'intérieur et des outre-mer et du ministre de la transition écologique et de la cohésion des territoires, chargée des collectivités territoriales et de la ruralité, exerce, par délégation du ministre de l'intérieur et des outre-mer, les attributions de celui-ci en matière de décentralisation et, par délégation du ministre de la transition écologique et de la cohésion des territoires, les attributions de celui-ci en matière de décentralisation et de cohésion des territoires. A ce titre, elle propose et exécute les mesures nécessaires à la réalisation de la politique du Gouvernement concernant les collectivités territoriales. Sous l'autorité du ministre de l'intérieur et des outre-mer, **elle participe à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique conduite par le ministre de la transformation et de la fonction publiques en matière de fonction publique, s'agissant de la fonction publique territoriale.**

Sous l'autorité du ministre de l'intérieur et des outre-mer, elle définit et met en œuvre la politique relative à l'organisation et aux prérogatives des polices municipales

Jo du 08/03/2024

■ DECENTRALISATION, DECONCENTRATION ET SIMPLIFICATION DE L'ACTION PUBLIQUE LOCALE

➤ **Décret n°2024-202 du 8 mars 2024 portant application de l'article 53 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 décret, pris en application de l'article 53 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, précise les modalités de dépôt et d'instruction des demandes d'avis préalables à l'installation d'un appareil de contrôle automatique par un gestionnaire de voirie.

Jo du 09/03/2024

■ MONTANT DES INDEMNITES DES ELEVES DE L'INSTITUT NATIONAL DU SERVICE PUBLIC

➤ **Arrêté du 29 février 2024 modifiant l'arrêté du 27 novembre 2020 fixant le montant de certaines indemnités des élèves de l'Institut national du service public et de la bourse des stagiaires du cycle préparatoire au troisième concours de l'Institut national du service public.**

L'indemnité de formation est versée mensuellement au prorata des seuls mois d'études, à partir du premier mois de la première année et jusqu'au terme de la scolarité.

Jo du 06/03/2024

■ TARIFICATION DES RISQUES D'ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DE MALADIES PROFESSIONNELLES

➤ **Arrêté du 21 mars 2024 modifiant l'arrêté du 17 octobre 1995 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.**

Cet arrêté modifie l'arrêté du 17 octobre 1995 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail de maladies professionnelles.

Jo du 24/03/2024

CIRCULAIRES/INSTRUCTIONS/NOTES

■ IMPOSITION

➤ **Barème - RSA - Limites d'exonération d'impôt sur le revenu applicables à certains revenus d'activité et de remplacement. - bofip.impots.gouv.fr/**

Pour l'imposition des revenus de l'année 2024, les limites d'exonération des indemnités compensant les dépenses supplémentaires de restauration, des indemnités destinées à compenser les dépenses supplémentaires liées au déplacement ainsi que de la contribution patronale à l'achat de titres-restaurant, sont mises à jour.

Pour l'imposition des revenus de l'année 2023, la limite d'exonération de l'indemnité de soins allouée aux tuberculeux de guerre, les montants relatifs à la déduction forfaitaire de 10 % pour frais professionnels ainsi que la fraction de l'indemnité de

fonction des élus locaux représentative des frais de mandat sont mis à jour.

■ LE RAFP REVALORISE LA RETRAITE ADDITIONNELLE DES FONCTIONNAIRES DE 6,8 % POUR 2024

➤ **Note du RAFP du 7 février 2024**

Lors de sa réunion du 8 février, le conseil d'administration de l'ERAFP a revalorisé la retraite des bénéficiaires du régime de Retraite additionnelle de la Fonction publique (RAFP) de 6,8 %. Il s'agit d'une revalorisation supérieure à l'inflation, très favorable parmi celles des régimes de retraite obligatoire pour 2024.

Le conseil d'administration majeure pour 2024 la valeur de service de 2 points au-delà de l'inflation, améliorant

de ce fait le rendement technique du régime. Ce dernier passe désormais de 3,74 % à 3,81 %. La soutenabilité de cette augmentation du rendement est donc assurée, portant ainsi le taux de couverture économique des engagements après revalorisation à 126,8 %.

■ FIPHFP : OUVERTURE DE LA CAMPAGNE DE DECLARATION ANNUELLE

➤ **Note du FIPHFP relative à la campagne de déclaration annuelle.**

La campagne de déclaration annuelle se déroulera du 1^{er} février au 30 avril 2024.

Qui déclare ?

Sont concernés par cette obligation de déclaration annuelle : les employeurs publics qui emploient au moins 20 équivalents temps plein (ETP).

Les employeurs publics qui emploient moins de 20 équivalents temps plein (ETP), ayant reçu une lettre d'appel du , doivent également compléter la déclaration annuelle en indiquant uniquement leur nombre d'ETP.

En cas de fusion d'établissements ou de collectivités, c'est la nouvelle structure issue du regroupement qui a l'obligation de déclarer en reprenant la totalité des actifs et des passifs des établissements publics auxquels elle se substitue.

Comment déclarer ?

La déclaration annuelle doit être effectuée en ligne sur le portail sécurisé de la Caisse des Dépôts, sur votre espace employeur accessible sur la plateforme Pep's.

Pour s'inscrire sur ce portail, il faut se munir :

- du n°SIRET de votre établissement ;
- du n°BCR indiqué sur les courriers adressés par la Direction des retraites et de la solidarité ;
- d'une adresse courriel valide.

Si vous êtes déjà inscrit, vous pouvez d'ores et déjà :

- consulter les déclarations que vous avez effectuées les années précédentes ;
- évaluer le montant de votre contribution 2024.

A savoir

Le non-respect de l'obligation de déclaration est sanctionné par une contribution forfaitaire dont le montant sera calculé en retenant la proportion de 6 % de l'effectif total rémunéré au 31 décembre 2023, sans tenir compte ni du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, ni des éléments de dépenses réalisées contribuant à la réduction du nombre d'unités manquantes.

Pour en savoir plus, consultez la rubrique « [Déclarer](#) » et retrouvez l'aide générale à la déclaration annuelle, une et des présentations thématiques pour vous accompagner dans votre démarche.

■ ACCEDER A LA CERTIFICATION CLEA

➤ **Note du CNFPT du 18 mars 2024.**

Afin d'accompagner au mieux les employeurs et les agents, le CNFPT propose d'accéder à la certification CléA, une certification interprofessionnelle reconnue par France Compétence.

Une telle certification s'adresse à tous les agents et plus particulièrement aux personnes peu qualifiées ou sans diplôme. Elle permet d'être évalué sur 7 domaines de compétences :

- 1 - communiquer en français,
- 2 - calculer, raisonner,
- 3 - utiliser un ordinateur,
- 4 - travailler en équipe,
- 5 - travailler en autonomie,
- 6 - apprendre à apprendre tout au long de sa vie,
- 7 - maîtriser les règles de base en hygiène, sécurité, environnement.

A l'issue de cette évaluation, si le candidat a validé tous les domaines, il peut être présenté au jury pour obtenir le certificat.

Lorsque certains domaines ne sont pas acquis lors de la première évaluation, un parcours de formation pour aider à préparer une nouvelle évaluation dans ces domaines est proposé, avant de passer devant le jury.

Pour de plus amples informations, une réunion d'information pouvant concerner les agents et également les directeurs de ressources humaines est proposée par le CNFPT pour

■ EXPERIMENTATION DE LA SEMAINE EN 4 JOURS

➤ **Note de la DGAFP relative à l'expérimentation de la semaine en 4 jours dans la fonction publique du 18 mars 2024.**

Cette note rappelle que l'objet de cette expérimentation est d'évaluer l'impact de ce nouveau mode d'organisation du temps de travail au regard du double objectif d'amélioration de l'efficacité du service public et des conditions de travail des agents publics en terme d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

La note indique que l'évaluation de cette expérimentation pourra intégrer au-delà des éléments tirés des expériences des collectivités territoriales.

L'expérimentations doit obéir aux principes directeurs communs :

- respect des volumes horaires annuels obligatoires (1 607 h/an), aucune modulation de cette durée possible,
- respect des dispositions réglementaires applicables en matière de temps de travail (durées maximales quotidiennes et hebdomadaires, pause méridienne...) ainsi que des dispositifs contribuant au développement de la culture de la prévention dans les administrations et à la vigilance portée sur la santé physique et mentale des agents publics.
- Maintien des effectifs constants dans les services expérimentateurs: l'organisation du travail.
- Possibilité de tester également d'autres formes de modulation telles que l'organisation de la

semaine en 4,5 jours ou celle prévoyant l'alternance de semaines en 4 et en 5 jours.

- ne pas altérer la qualité du service et, mieux, contribuer à l'améliorer.
- Adaptations possible de l'organisation en cours d'expérimentation en fonction des premières évaluations.

Ce dispositif d'expérimentation présente un caractère réversible pour les services l'ayant mise en œuvre et leurs agents :

a) dans les cas où une détérioration de la qualité de service ou des conditions de travail individuelles de certains agents serait perceptible, malgré des adaptations du dispositif, **cette réversibilité pourrait être mise en œuvre de manière anticipée avant la fin du calendrier prévisionnel de l'expérimentation,**

b) dans les cas de changement de la situation personnelle d'un agent, lorsque le retour à l'organisation du temps de travail antérieure à l'expérimentation est compatible avec l'organisation du collectif, et après application d'un préavis dont la durée est à déterminer dans le cadre du dialogue collectif préalable.

L'expérimentation doit permettre également d'apprécier les conditions de son articulation avec le télétravail.

La note précise que ce dispositif a vocation à se dérouler au moins sur une année. L'expérimentation pourra débuter dès le printemps 2024 et au plus tard en septembre 2024 pour une durée d'un an au moins.

La note présente le calendrier prévisionnel de l'expérimentation de la semaine en 4 jours.

JURISPRUDENCE

■ SECRET MEDICAL ET DESOBEISSANCE

➤ **CAA de Paris du 30/01/2024 n°22PA03928**

Une commune a licencié un médecin territorial qui intervenait dans les crèches municipales en qualité de vacataire au motif que **l'agent avait refusé, au titre du secret médical, de communiquer son planning à sa directrice et n'avait pas demandé d'autorisation de cumul d'emplois.** Ce refus de

communication a été considéré par la commune comme un manquement au devoir d'obéissance.

Les juges d'appel ont considéré que la demande de la commune, qui avait pour objet d'organiser le service, ne pouvait être regardée comme portant atteinte au secret médical ou révéler un acharnement à l'encontre de l'agent.

Toutefois, les juges ont estimé que du fait que l'agent exerçait ses fonctions auprès de la commune depuis plus de vingt ans, n'avait fait l'objet auparavant d'aucune sanction ni de critiques sur sa manière de servir, la sanction de licenciement prononcée à son encontre est disproportionnée.

■ IMPOSSIBILITE DE LA TRANSFORMATION TACITE D'UN CDD EN CDI

➤ **CE n°472075 du 26/02/2024**

Un agent public qui a été recruté par un contrat à durée déterminée (CDD) ne bénéficie d'aucun droit au renouvellement de son contrat.

Toutefois, les articles L. 332-9, L. 332-10 et L. 332-11 du code général de la fonction publique (CGFP) prévoient que si une collectivité ou un établissement décide de renouveler l'engagement d'un agent territorial recruté par un CDD, cette collectivité ou cet établissement **ne peut le faire que par une décision expresse et pour une durée indéterminée si l'agent justifie d'une durée de services publics de six ans au moins auprès de la même collectivité ou du même établissement sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique. Dans l'hypothèse où ces conditions d'ancienneté sont remplies par un agent territorial avant l'échéance du contrat, celui-ci ne se trouve pas tacitement transformé en contrat à durée indéterminée (CDI)**. Dans un tel cas, les parties ont la faculté de conclure d'un commun accord un nouveau contrat, à durée indéterminée, sans attendre cette échéance. Elles n'ont en revanche pas l'obligation de procéder à une telle transformation de la nature du contrat, ni de procéder à son renouvellement à son échéance.

■ DECISION D'AVANCEMENT D'ECHELON PRISE PAR ERREUR CONSECUTIVE A DES DIFFICULTES – ACTE CREATEUR DE DROIT

➤ **CE n°474779 du 22/02/2024**

Dans cet arrêt, les juges ont estimé que des difficultés administratives dans la mise en œuvre de l'application du PPCR lors d'un avancement d'échelon prévu par une décision de recrutement ne suffisent pas à faire regarder l'avancement d'échelon dont a bénéficié l'agent dans cette décision comme résultant, d'une pure erreur matérielle, privant cette décision de toute existence

légitime et ôtant à celle-ci tout caractère créateur de droit au profit de l'intéressée.

En l'espèce, un agent, recruté par mutation lors de l'entrée en vigueur de la réforme relative au PPCR (Parcours professionnels, carrières et rémunérations) conteste la décision de l'administration ne le rémunérant pas sur la base de l'échelon prévu par la décision de recrutement et ne le faisant pas bénéficier de l'avancement auquel il estimait pouvoir prétendre compte tenu de son ancienneté. L'agent a sollicité de l'administration l'indemnisation des préjudices qu'il estime avoir subis et la régularisation rétroactive de ses bulletins de paie.

Les juges d'appel, à la suite des premiers juges ont rejeté la demande de l'agent tendant, d'une part, à l'annulation de la décision de refus de régularisation de sa situation et d'autre part, à ce que l'employeur soit condamné à l'indemniser du préjudice causé par la différence entre les rémunérations perçues et celles qu'il estimait lui être dues en application de cette décision. La cour a jugé que l'indice qui y était mentionné résultait d'une pure erreur matérielle et n'était pas de nature à faire naître des droits à son profit.

Les juges du Conseil d'Etat rappellent que « sous réserve de dispositions législatives ou réglementaires contraires, et hors le cas où il est satisfait à une demande du bénéficiaire, l'administration ne peut retirer une décision individuelle créatrice de droits, si elle est illégale, que dans le délai de quatre mois suivant la prise de cette décision. »

Le conseil d'Etat a estimé que les circonstances relevées par la cour administrative d'appel « que Mme A... ne pouvait légalement se voir accorder l'avancement d'échelon prévu par [la] décision [du 2 janvier 2017], que le GHU Paris psychiatrie et neurosciences s'était heurté à des difficultés dans la mise en œuvre de la réforme "PPCR" et qu'il n'a jamais rémunéré Mme A... au sixième échelon de la nouvelle grille indiciaire mentionné dans la décision du 2 janvier 2017 **ne suffisent pas à faire regarder les mentions de l'échelon et de l'indice de rémunération figurant dans la décision du 2 janvier 2017 comme résultant, à l'évidence, d'une pure erreur matérielle, privant ces dispositions de toute existence légale et ôtant à celles-ci tout caractère créateur de droit au profit de l'intéressée**. Par suite, **en retenant que ces dispositions résultaient d'une pure erreur matérielle et n'étaient pas**

créatrices de droit au profit de l'intéressée, la cour administrative d'appel de Paris a inexactement qualifié les faits qui lui étaient soumis. »

IMPUTABILITE D'UN ACCIDENT DE SERVICE ET SECRET MEDICAL

➤ **CE n°467533 du 16/02/2024**

Il résulte des articles L. 211-2, L. 211-5, L. 211-6 et L. 311-6 du code des relations entre le public et l'administration (CRPA) ainsi que de l'article 26 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires que le refus de reconnaître l'imputabilité au service d'un accident est au nombre des décisions qui doivent être motivées. Si le respect des règles relatives au secret médical ne peut avoir pour effet d'exonérer l'administration de l'obligation de motiver sa décision, dans des conditions de nature à permettre au juge de l'excès de pouvoir d'exercer son contrôle, elle ne peut divulguer des éléments couverts par le secret médical. Toutefois, la circonstance que la décision comporterait de tels éléments n'est pas, par elle-même, susceptible de l'entacher d'illégalité.

RADIATION DES CADRES ET OBLIGATION D'INFORMATION EN CAS DE CHANGEMENT D'ADRESSE

➤ **CAA de Paris du 15/02/2024 n°23PA01902**

Les juges d'appel ont considéré dans cet arrêt qu'il incombait à un agent d'informer son administration d'un changement de domicile ou de prendre toutes les dispositions utiles auprès des services postaux pour faire suivre son courrier.

En effet, dans cet arrêt, la cour administrative d'appel rappelle que lorsque la notification d'une décision ou de tout autre acte doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception, la preuve de celle-ci doit être regardée comme apportée lorsqu'il est établi que la lettre a été régulièrement présentée au domicile du destinataire, sans qu'y fasse obstacle la circonstance que celui-ci ne l'a pas retirée au bureau de poste de son domicile dans le délai imparti à cet effet, ce dès lors que l'intéressé n'établit pas avoir pris des dispositions utiles en vue de recevoir, pendant la période considérée, le courrier qui pourrait lui y être adressé ou, le cas échéant, avoir

informé l'administration ou les services postaux de son changement d'adresse.

En l'espèce un agent a été recruté pour exercer les fonctions d'animateur territorial. A la suite de différentes mises en cause par des parents d'élèves, il est suspendu de ses fonctions à titre conservatoire, et une enquête administrative est menée. Au regard du rapport établi, l'agent est informé qu'une procédure disciplinaire est ouverte à son encontre. Mais le fonctionnaire ne se présente pas aux convocations.

Puis en l'absence de reprise du travail de l'agent, son employeur le met alors en demeure de reprendre ses fonctions ou de justifier son absence dans les 48 heures en indiquant qu'à défaut, il serait radié pour abandon de poste, sans procédure disciplinaire préalable. L'agent est radié des cadres pour abandon de poste, faute d'un retour de sa part. Les juges d'appel ont considéré que le fonctionnaire n'était pas fondé à soutenir que sa radiation des cadres pour abandon de poste ne lui est pas opposable, faute de lui avoir été régulièrement notifiée à la nouvelle adresse à laquelle il réside, dès lors qu'il ne justifie nullement avoir souscrit à l'obligation d'informer son employeur de ce changement de domicile.

TRANSFERT DE PERSONNEL ET REPRISE PAR UNE PERSONNE PUBLIQUE DANS LE CADRE D'UN SERVICE PUBLIC – OBLIGATION DE REMUNERATION

➤ **Cour de Cassation du 22/03/2024 n°22-22.315**

En application de l'article L. 1224-3 du code du travail, lors d'un transfert d'une entité économique, employant des salariés de droit privé, à une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, les contrats de travail en cours au jour de la modification doivent subsister entre le personnel de l'entreprise et le nouvel employeur. Ce dernier doit dès la reprise de l'activité continuer à rémunérer les salariés transférés dans les conditions prévues par leur contrat de droit privé jusqu'à ce que ceux-ci acceptent le contrat de droit public qui leur sera proposé, ou jusqu'à leur licenciement, s'ils le refusent ou s'il n'est pas possible pour la personne publique, au regard des dispositions législatives ou réglementaires dont relève son personnel, de maintenir le contrat de travail de droit privé en cours au jour du transfert

ou d'offrir à l'intéressé un emploi reprenant les conditions de ce contrat.

La Cour de Cassation approuve l'arrêt de la cour d'appel qui, « après avoir constaté que la commune, après la reprise de l'activité auparavant gérée par une association, avait refusé de reprendre le salarié qui occupait le poste de directeur, ne lui avait soumis aucun contrat de droit public et n'avait mis en œuvre aucune procédure de licenciement, en déduit, le contrat de travail du salarié ayant été transféré de plein droit à la commune, que celle-ci était tenue de payer les salaires à compter de la date à laquelle elle avait repris l'activité, peu important la circonstance que le salarié pouvait ne pas remplir les conditions réglementaires de qualification ou de diplôme pour occuper ses fonctions, et retient que les manquements de la commune à ses obligations rendaient impossible la poursuite du contrat de travail et justifiaient la résiliation. »

■ **NON COMMUNICABILITE DE DEMANDE DE PROTECTION FONCTIONNELLE**

➤ **CE n°454305 du 11/03/2024**

La demande adressée par un agent public à l'administration dont il dépend en vue d'obtenir le bénéfice de la protection fonctionnelle fait apparaître son comportement au sens et pour l'application du 3° de l'article L. 311-6 du code des relations entre le public et l'administration (CRPA). La divulgation à un tiers d'une telle demande doit être regardée comme étant, par elle-même et quel que soit son contenu, susceptible de porter préjudice à son auteur, qui a seule qualité de personne intéressée au sens de ces dispositions.

■ **CUMUL D'ACTIVITES ET CORRESPONDANT LOCAL DE PRESSE**

➤ **CAA de Lyon n°21LY02110 du 13/10/2023**

Un adjoint administrative territorial principal de 2ème classe, exerçant les fonctions de secrétaire de mairie a été licenciée pour insuffisance professionnelle. Puis le maire a émis un titre de recette la constituant débitrice de la somme de 990,30 euros, correspondant au reversement de la rémunération tirée par elle de la publication d'articles dans la presse locale dans le cadre d'un cumul illégal.

Par un jugement du 21 avril 2021, le tribunal administratif de Lyon a annulé l'arrêté de licenciement et enjoint au maire de réintégrer l'agent dans les effectifs de la commune et de réexaminer sa situation dans un délai de deux mois.

Par un jugement du 26 avril 2021, dont le fonctionnaire relève appel, le tribunal administratif de Lyon a rejeté la demande de l'intéressé tendant à l'annulation du titre de recette.

Les juges d'appel ont considéré que le fonctionnaire ne démontrait pas, par les pièces qu'il a produit et en particulier les articles de presse parus dans le journal " Le progrès " sur la période en litige, que l'activité accessoire qu'il a exercée irait au-delà de la mission de collecte et de transmission de l'information qu'exerce un correspondant local de presse et reflèterait sa personnalité, par une analyse ou un traitement personnels de l'information, répondant à la condition d'originalité caractérisant les œuvres de l'esprit, dont la production peut être exercée librement par un agent public. **L'exercice des missions de correspondant local de presse ne relève pas des œuvres de l'esprit, mais consiste en une simple mission de collecte et de transmission de l'information, sans analyse ou traitement personnel de celle-ci.**

QUESTIONS ECRITES

FORMATION DES GENDARMES/POLICIERS NATIONAUX POUR INTEGRER UNE POLICE MUNICIPALE

➤ **QE JOAN n°12588 du 12/01/2024**

Les fonctionnaires de la police nationale et les militaires de la gendarmerie nationale bénéficient grâce à leur statut d'une durée de formation réduite pour intégrer une police municipale. En application du décret n° 2020-1243 du 9 octobre 2020 modifiant diverses dispositions statutaires relatives à la formation de certains cadres d'emplois de la police municipale, la durée de formation initiale est pour ces deux corps :

- de trois mois pour devenir agent de police municipale (au lieu de six en temps normal),
- de quatre mois pour devenir chef de service ou directeur de police municipale (au lieu de neuf en temps normal).

Ces réductions de temps de formation ne s'appliquent qu'aux militaires d'active et non aux retraités.

CALCUL DE LA RETRAITE DES POLICIERS MUNICIPAUX

➤ **QE JOAN n°14958 du 12/03/2024**

➤ **QE JOS n°3434 du 14/03/2024**

L'élargissement des compétences des fonctionnaires de police municipale, issu de la loi du 25 mai 2021, légitime la revalorisation de leur carrière et de leur rémunération. Une réforme de cette filière est en cours.

Le régime indemnitaire dont peuvent bénéficier les fonctionnaires des cadres d'emplois de la police municipale, et notamment l'indemnité spéciale mensuelle de fonctions (ISMF), est pris en compte dans le calcul des retraites par le régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP), dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut (article 2 du décret no 2004-569 du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique).

Les policiers municipaux étant affiliés à ce régime, ces dispositions leur sont donc applicables. Conscient des difficultés soulevées aujourd'hui par le régime indemnitaire des fonctionnaires de police municipale et des gardes champêtres, le Gouvernement a engagé une réflexion pour faire

évoluer ce régime en lien avec les organisations syndicales et les représentants des associations d'élus concernées. Les travaux et concertations visant à refondre leur régime indemnitaire sont en cours.

NON OBLIGATION DE PREAVIS DE GREVE DES AGENTS DES COMMUNES DE MOINS DE 10 000 HABITANTS

➤ **QE JOAN n°13452 du 19/03/2024**

Le droit de grève est un principe à valeur constitutionnelle devant être concilié avec le principe de continuité du service public. 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 relatif à l'exercice du droit de grève dans les services publics.

La cessation concertée du travail doit être précédée d'un préavis émanant d'une organisation syndicale représentative au niveau national. Toutefois une telle règle ne s'applique pas aux agents des communes de moins de 10 000 habitants (article L. 114-2 CGFP).

En l'absence de disposition particulière réglementant l'exercice du droit de grève au-dessous de 10 000 habitants, ces agents ne sont donc tenus au respect d'aucune des dispositions du Code du travail (QE AN n° 105638 du 14/06/2011, p. 6286).

En outre, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, qui a introduit par son article 56 la possibilité de fixer, par accord négocié, les conditions permettant de garantir la continuité de certains services (dont l'accueil périscolaire) et les conditions d'organisation en cas de grève, ne trouve pas non plus à s'appliquer à ces communes.

Par ailleurs, aucun service minimum d'accueil des élèves des écoles maternelles et élémentaires pendant le temps périscolaire n'est prévu par la réglementation, et ce en dehors de toute condition de seuil démographique. Toutefois, le Conseil d'État considère que l'absence de réglementation ne peut avoir pour conséquence d'exclure les limitations apportées à l'exercice du droit de grève pour en

éviter un usage abusif ou contraire à l'ordre public (CE, Ass., 7 juillet 1950, n° 01645, Dehaene). **L'autorité territoriale peut ainsi prendre les mesures pour assurer le bon fonctionnement des services publics essentiels, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, les collectivités de moins de 10 000 habitants étant tenues par les principes imposant le fonctionnement et la continuité des services publics, tout comme les collectivités de plus de 10 000 habitants** (QE AN n° 31372, 10ème législature, JO du 25/12/1995, p. 5484 ; CE, 9 juillet 1965, n° 58778 et 58779, Pouzenc). L'autorité territoriale, doit avant de restreindre l'exercice du droit de grève, rechercher par tout autre moyen si des agents non-grévistes peuvent être mobilisés pour assurer la continuité des services publics (CE, 18 janvier 1980, n° 07636, Syndicat CFDT des postes et télécommunications du Haut-Rhin).

En second lieu, l'autorité peut mettre en œuvre des mesures de restriction du droit de grève en s'inspirant du Code du travail, sous le contrôle du juge administratif, qui appréciera le caractère essentiel du service public en cause ou l'atteinte à l'ordre, à la sécurité ou à la salubrité publics.

■ RECONNAISSANCE DES AVANCEMENT EN GRADES ET ECHELONS DES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE DETACHES

➤ QE JOS n°8893 du 14/03/2024

Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son corps ou cadre d'emplois. **Il est régi par le principe de la double carrière**, qui permet au fonctionnaire détaché :

- d'une part de **continuer à évoluer dans son corps ou cadre d'emplois d'origine et donc de bénéficier des droits à l'avancement** dans ce dernier,
- d'autre part, **de bénéficier des mêmes droits à l'avancement que les membres du corps ou cadre d'emplois dans lequel il est détaché.**

De plus, en application de l'article L. 513-10, l'administration doit tenir compte, dans le corps ou le cadre d'emplois de détachement du fonctionnaire, sous réserve qu'ils lui soient plus favorables, du grade et de l'échelon qu'il a atteints ou auxquels il peut prétendre dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, à la suite de sa réussite à

un concours ou à un examen professionnel ou de son inscription sur un tableau d'avancement au titre de la promotion au choix. **La pleine jouissance de ce droit ne peut être garantie pour le fonctionnaire détaché que sous réserve d'une prise en compte immédiate, c'est-à-dire sans délai et sans attendre le renouvellement du détachement ou l'intégration, de l'avancement obtenu dans son corps ou cadre d'emplois d'origine.**

Par parallélisme, en application de l'article L.513-11, lorsque le fonctionnaire est réintégré dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, l'administration doit tenir compte du grade et de l'échelon atteints dans le corps ou cadre d'emplois de détachement s'ils lui sont plus favorables.

Il est possible pour les agents, si des situations problématiques persistent, d'effectuer un recours gracieux auprès de l'administration dans les deux mois suivant le refus de leur demande, ou un recours contentieux auprès du juge administratif également dans un délai de deux mois.

■ CCAS ET RESPECT DES REGLES DU STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

➤ QE JOAN n°13877 du 12/03/2024

Dans certaines situations, lorsque les contraintes de continuité de service public l'exigent en permanence et après avis du comité social, il est possible, dans la fonction publique hospitalière de déroger aux amplitudes horaires, au temps de repos de agents pour les métiers médico-social.

Toutefois, afin de tenir compte des spécificités territoriales, les dispositions du II de l'article 3 du décret du 25 août 2000 permettent aux collectivités territoriales de déroger, en cas de circonstances exceptionnelles et pour une période limitée, aux règles relatives aux garanties minimales de travail, après avoir informé les représentants du personnel au comité social territorial compétent. Les agents bénéficient, en principe, d'un repos quotidien de 11 heures consécutives minimum et d'un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives minimum, comprenant en principe le dimanche (article 3 du décret du 25 août 2000).

Le Gouvernement n'envisage pas, à ce stade, de rendre applicables aux personnels territoriaux des EPHAD les règles prévues dans la fonction publique

hospitalière en matière de dérogations permanentes aux garanties minimales de travail.

■ EXCLUSION DE CERTAINS PERSONNELS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE AU CTI

➤ QE JOAN n°13860 du 12/03/2024

Institués par l'article 48 modifié de la loi n°2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021, un complément de traitement indiciaire et une indemnité équivalente sont respectivement versés aux fonctionnaires et agents contractuels de droit public qui exercent certaines fonctions au sein des établissements, services ou centres sociaux et médico-sociaux.

Le décret n°2022-1497 du 30 novembre 2022 modifiant le décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 relatif au versement d'un CTI à certains agents publics a ainsi permis l'octroi de 49 points d'indice majoré supplémentaires à certains agents publics exerçant au sein de ces établissements et services publics à compter du 1^{er} avril 2022.

VOS QUESTIONS

■ QU'EST-CE QUE LA PERIODE D'IMMERSION PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE ?

Fondement réglementaire

Ce dispositif a été instauré par l'article 9 du décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022.

Bénéficiaires

Ce dispositif s'adresse à **chaque agent public**.

Lieu

Cette immersion professionnelle peut être effectuée auprès d'un des **employeurs publics** mentionnés à l'article L.2 du code général de la fonction publique ou de tout autre organisme public.

Durée

Cette période a une durée comprise entre **deux jours et dix jours ouvrés**, consécutifs ou non. La durée cumulée ne peut être supérieure à **vingt jours sur une période de trois ans**.

Objectif

Ce nouveau dispositif permet à l'agent **d'appréhender la réalité d'un métier, d'observer sa pratique et l'environnement professionnel** dans lequel elle se déroule en vue de **confirmer son projet d'évolution professionnelle** et de faire un choix éclairé de mobilité.

Procédure

• Demande de l'agent

La demande est motivée et présentée par l'agent à son administration d'emploi. Elle doit être formulée **trois mois au moins avant la date à laquelle son commencement est souhaité** ou dans un délai réduit en cas d'accord entre l'intéressé et l'autorité hiérarchique compétente.

La demande doit préciser la structure d'accueil souhaitée, la durée et la période envisagées.

• Décision de l'autorité territoriale

L'autorité hiérarchique compétente apprécie la cohérence de la demande avec le projet d'évolution professionnelle exprimé et doit faire connaître à l'agent son accord ou les motifs de son rejet ou le report de la demande **dans le mois qui suit la réception de la demande**.

• Convention

Une convention tripartite entre l'agent, l'administration employeur et l'administration d'accueil doit préciser :

- les fonctions observées par l'agent,
- le lieu,
- la durée,

- la date ou les dates du déroulement de la période d'immersion.

Situation de l'agent durant la période d'immersion

La période d'immersion est décomptée du **temps de service** de l'agent.

L'agent perçoit **sa rémunération**. Durant cette période, l'agent public est considéré comme étant **en mission** et la période donne lieu, le cas échéant, à une prise en charge des frais de déplacement.

Lorsque le bénéficiaire de la période d'immersion professionnelle est une des personnes mentionnées à l'article L.5212-13 du code du travail à laquelle ont été attribuées des aides humaines ou matérielles contribuant à l'adaptation de son poste de travail, son employeur s'assure qu'elle bénéficie des aides nécessaires au bon déroulement de cette période. Ces aides sont définies dans la convention.

Séance du Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale du 27 mars 2024

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

- **Le premier texte est un projet de décret relatif à la date et aux modalités de transfert définitif des services ou parties de service chargés des compétences de l'Etat transférées à certaines collectivités 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** : unanimement favorable (19).
- **Collège des organisations syndicales** : unanimement défavorable (20)

Ce texte devra donc être représenté par la DGCL

- **Le second texte est un projet de décret relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres.**

La CGT, la CFDT, l'UNSA et la FSU ont quitté la séance avant le vote du texte et n'ont donc pas pris part à celui-ci.

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

Il a fait l'objet du vote suivant :

- **Collège employeur** : unanimement favorable (19).
- **Collège des organisations syndicales** : 5 favorables et 15 n'ont pas pris part au vote.

→ Prochaine séance le 24 avril 2024

VU SUR LE NET

■ SALON NATIONAL CHOISIR LE SERVICE PUBLIC : BERCY RECRUTE !

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

■ REGIME INDEMNITAIRE DES POLICIERS MUNICIPAUX : LES NEGOCIATIONS AVEC LE MINISTERE SONT TERMINEES

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

■ UNE « SUITE NUMERIQUE » EST DEVELOPEE PAR LA DIRECTION INTERMINISTERIELLE DU NUMERIQUE (DINUM) A DESTINATION DE TOUS LES AGENTS DE TOUS LES AGENTS ET PROFESSIONNELS DE LA SPHERE PUBLIQUE POUR PROPOSER DES APPLICATIONS NUMERIQUES A LA CARTE ET INTERCONNECTEES

Sur le site <https://www.agence-cohesion-territoires.gouv.fr>

■ FONCTION PUBLIQUE : LES CHANTIERS DE STANILAS GUERINI AU COURS DES PROCHAINS MOIS

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

■ LE CNFPT RECRUTE DES INTERVENANTS POUR SES ECOLES DE POLICE MUNICIPALE

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

■ L'IA, UN OBSTACLE DE PLUS DANS LA CARRIERE DES TERRITORIALES

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

■ MOBILITE DEPARTEMENTALE DES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE PAR METIER ET PAR AGE

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

■ LES CHEFS DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE EN 10 QUESTIONS

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

■ LE REGIME DES AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE EN 10 QUESTIONS

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

■ LA PROTECTION FONCTIONNELLE DES AGENTS PUBLICS

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

■ SALAIRES : RETOUR SUR 10 ANS D'APPLICATION DU « RIFSEEP » DANS LES COLLECTIVITES

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