



N°4 – Avril 2024

## TEXTES

### ■ ADAPTATION AU DROIT DE L'UNION EUROPEENNE EN MATIERE DE CONGES ET FONCTION PUBLIQUE

➤ **Loi n°2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole.**

Plusieurs dispositions de cette loi concernent la fonction publique. En effet, ce texte transpose plusieurs directives et met en cohérence le droit français avec des règlements européens dans des domaines variés (congés payés, droit de la consommation, numérique, transition écologique, garde à vue, **droits des fonctionnaires...**) La loi transpose notamment l'article 10 de la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants.

**L'article 36 de la loi modifie le code général de la fonction publique pour garantir aux fonctionnaires un maintien des droits acquis** (droits à un entretien annuel, aux congés annuels, à la formation...) **avant le début des congés**, pour les congés parentaux ou familiaux (congés de maternité, de paternité, de naissance, parental, de proche aidant...). Le code du travail avait déjà été modifié en ce sens en 2023.

Le code général de la fonction publique est modifié comme suit :

- le fonctionnaire en position de congé parental conserve le bénéfice des droits acquis avant le début du congé qu'il n'a pas été en mesure d'exercer en raison de ce congé (article L. 515-8) ;
- le fonctionnaire en activité a droit au congé de maternité et conserve le bénéfice des droits acquis avant le début du congé qu'il n'a pas été en mesure d'exercer en raison de ce congé (article L. 631-3) ;

- de même pour les congés de naissance (article L. 631-6), les congés pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (article L. 631-7), les congés d'adoption (article L. 631-8), les congés de paternité et d'accueil de l'enfant (article L. 631-9), les congés de présence parentale (article L. 632-2), les congés de solidarité familiale (article L.633-2), et enfin, les congés de proche aidant (article L. 634-4).

Par ailleurs, le code du travail est modifié pour prévoir que **les salariés en arrêt de travail pour un accident ou une maladie d'origine non professionnelle continuent d'acquérir des droits à congés payés**. Les salariés pourront ainsi acquérir deux jours par mois de congés, dans la limite de vingt-quatre jours ouvrables par an. Ils disposeront d'un délai de quinze mois, sauf accord d'entreprise ou de branche plus favorable, pour poser ces congés après information de leur employeur *via* le bulletin de paye dans le mois suivant leur retour.

*Jo du 23/04/2024*

### ■ BENEVOLAT ET VIE ASSOCIATIVE

➤ **Loi n°2024-344 du 15 avril 2024 visant à soutenir l'engagement bénévole et à simplifier la vie associative.**

Cette loi a deux objectifs : reconnaître l'engagement bénévole et le volontariat, et simplifier la vie associative.

**Meilleure reconnaissance de l'engagement associatif :**

- **ouverture des droits de formation inscrits sur le compte personnel de formation (CPF) dans le cadre du compte d'engagement citoyen (CEC) aux bénévoles œuvrant dans des associations déclarées depuis au moins un an (contre trois ans auparavant) ;**
- possibilité pour les associations d'abonder le CPF de leurs adhérents au travers du CEC ;
- **assouplissement des conditions de recours au congé d'engagement associatif** pour les salariés et **au congé de citoyenneté** pour les agents publics aux bénévoles œuvrant au sein d'associations déclarées depuis au moins un an (contre trois ans auparavant) et extension

de ces congés aux délégués bénévoles du Défenseur des droits ;

- **permission pour un salarié de faire don**, sous forme monétisée, **de ses jours de repos non pris à une association.**

Un décret viendra fixer le nombre de jours autorisés ;

- **ouverture du mécénat de compétences aux entreprises de moins de 5 000 salariés** et extension de sa durée maximale de deux à trois ans ;
- extension à la fonction publique hospitalière de l'expérimentation du mécénat de compétences, ouverte par la loi 3DS du 21 février 2022 aux fonctionnaires de l'État et territoriaux pour cinq ans.

### **Simplification de la vie associative**

- simplification des **conditions de prêt entre associations.**

Un décret viendra en préciser les conditions.

- **Possibilité de conventions de trésorerie entre associations membres d'un même groupe associatif ;**
- **élargissement des possibilités de recours aux tombolas, loteries et lotos ;**
- possibilité pour des communes d'accorder une autorisation d'occupation temporaire de l'espace public à titre gratuit aux associations.

*Jo du 16/04/2024*

## **MODIFICATIONS DES COMPETENCES DU CONSEIL MEDICAL**

➤ **Décret n°2024-349 du 16 avril 2024 modifiant certaines dispositions relatives aux compétences des formations restreinte et plénière du conseil médical dans la fonction publique territoriale.**

Ce texte applicable dès le lendemain de sa publication, modifie les dispositions relatives au comité médical au sein du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales et du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions

d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.

Il détermine les cas de saisine des formations (restreinte et plénière) du conseil médical en préservant l'harmonisation entre les versants de la fonction publique.

Il simplifie l'organisation et le fonctionnement des conseils médicaux sur le modèle des dispositions réglementaires d'ores et déjà applicables au sein de la fonction publique de l'Etat au sein du décret n°2022-353 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique de l'Etat.

Le décret prévoit notamment la saisine du conseil médical en formation restreinte pour avis en cas de contestation d'un avis médical rendu par un médecin agréé dans le cadre des procédures suivantes :

- lorsque le fonctionnaire est atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable le plaçant dans l'impossibilité d'exercer une quelconque profession, et sous réserve qu'il ait accompli au moins quinze ans de services,
- pour l'attribution de la majoration spéciale de la pension d'invalidité lorsque le fonctionnaire est dans l'obligation d'avoir recours d'une manière constante à l'assistance d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie,
- lorsque **l'infirmité permanente d'un enfant** du fonctionnaire qui se trouvait à sa charge lors de son décès le met dans l'impossibilité de gagner sa vie.

*Jo du 17/04/2024*

## **RAFP**

➤ **Décret n°2024-348 du 9 avril 2024 relatif à la cotisation volontaire au régime de retraite additionnelle de la fonction publique.**

Ce texte fixe les conditions dans lesquelles les agents éligibles peuvent choisir de cotiser au régime de retraite additionnel de la fonction publique.

Le décret définit également la composition de l'assiette de la cotisation volontaire et en fixe le taux.

*Jo du 16/04/2024*

## ■ COMMISSION DE LABELLISATION

### ➤ Décret n°2024-328 du 10 avril 2024 portant renouvellement de la commission de labellisation du label diversité

Ce texte renouvelle pour cinq ans la commission de labellisation du label diversité, instance chargée de rendre un avis favorable ou défavorable à la labellisation des employeurs qui en font la demande, au vu des rapports d'instruction établis par l'organisme de labellisation en vue de la délivrance du label diversité. Elle rassemble des représentants de l'Etat, des partenaires sociaux et des experts.

*Jo du 11/04/2024*

## ■ RECENSEMENT DE LA POPULATION

### ➤ Décret n°2024-280 du 28 mars 2024 modifiant le décret n°2003-485 du 5 juin 2003 relatif au recensement de la population.

Ce décret, pris après avis de la Commission nationale informatique et libertés, autorise l'Institut national de la statistique et des études économiques à ajouter des thématiques dans le questionnaire du recensement de la population.

En outre, le décret clarifie les informations demandées sur les immeubles d'habitation afin d'éviter les confusions avec la base adresse nationale et met ces textes en conformité avec la version actuelle de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

*Jo du 30/03/2024*

## ■ GARDES CHAMPETRES

### ➤ Décret n°2024-282 du 28 mars 2024 modifiant le statut particulier du cadre d'emplois des gardes champêtres.

Ce décret aligne la carrière du grade de garde champêtre chef principal sur celle du grade de brigadier-chef principal du cadre d'emplois d'agent de police municipale.

**Le statut particulier précise désormais que nul ne peut être recruté en qualité de garde champêtre chef s'il ne possède la nationalité française.**

### ➤ Décret n°2024-283 du 28 mars 2024 fixant l'échelonnement indiciaire du grade de garde champêtre chef principal du cadre d'emplois des gardes champêtres.

Ce texte fixe l'échelonnement indiciaire du grade d'avancement de garde champêtre chef principal du cadre d'emplois des gardes champêtres.

*Jo du 30/03/2024*

### ➤ Arrêté du 23 avril 2024 relatif aux caractéristiques de la carte professionnelle des gardes champêtres.

Cet arrêté fixe les caractéristiques de la carte professionnelle des gardes champêtres.

L'arrêté précise que la carte professionnelle des gardes champêtres est conçue de manière à n'entraîner aucune confusion avec les cartes professionnelles de la police et de la gendarmerie nationales.

*Jo du 23/04/2024*

## ■ FORFAIT TELETRAVAIL

### ➤ Arrêté du 3 avril 2024 relatif au montant plafond du « forfait télétravail » pour l'année 2024.

Afin d'encourager le télétravail dans l'administration durant la période des Jeux Olympiques, le montant limite du « forfait télétravail » est exceptionnellement fixé à 282,24 euros pour l'indemnisation des jours de télétravail effectués au titre de l'année 2024.

Le montant journalier de l'indemnité n'est pas modifié.

*Jo du 20/04/2024*

## ■ INSTITUT NATIONAL DU SERVICE PUBLIC

### ➤ Arrêté du 13 avril 2024 portant répartition des emplois offerts aux élèves de l'Institut national du service public achevant leur scolarité en octobre 2024.

Les emplois offerts aux élèves de l'Institut national du service public achevant leur scolarité en octobre 2024 sont répartis comme suit :

- Conseillers des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel : 8 postes.
- Conseillers de chambres régionales des comptes : 4 postes.
- Administrateurs de l'Etat (postes) : 83

- ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique : 28 postes,
- ministère de l'intérieur et des outre-mer : 11 postes,
- ministère du travail, de la santé et des solidarités : 15 postes,
- ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse, ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche : 3 postes,
- ministère de la culture : 2 postes,
- ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire : 2 postes,
- ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires : 5 postes,
- ministère des armées : 5 postes,
- ministère de la justice : 4 postes,
- ministère de l'Europe et des affaires étrangères : 6 postes,
- ministère de la transformation et de la fonction publiques : 1 poste,
- Caisse des dépôts et consignations : 1 poste.

*Jo du 14/04/2024*

➤ **Arrêté du 2 avril 2024 relatif à la modification du règlement intérieur de l'Institut national du service public.**

Le premier alinéa de l'article 63 du règlement intérieur de l'Institut national du service public est modifié comme suit :

« Les stagiaires admis aux cycles préparatoires sont affectés dans les centres de préparation conventionnés, au regard de leur capacité d'accueil, par décision du directeur de l'Institut, sur proposition d'une commission présidée par le secrétaire général de l'Institut ou son représentant et composée de deux représentants de la direction en charge de la formation initiale et de deux représentants du secrétariat général. La situation familiale des stagiaires peut être prise en compte. Le stagiaire en situation de handicap bénéficie d'une prise en compte de sa situation afin notamment d'assurer l'aménagement de son poste de travail. A cette fin, les stagiaires sont tenus de transmettre, dans un délai de 15 jours, les pièces justificatives sollicitées par les services de l'Institut.

« Les stagiaires admis aux cycles préparatoires sont tenus de formuler trois vœux d'affectation distincts, classés par ordre de priorité. A défaut de formulation de ces trois vœux, si le stagiaire ne peut être affecté sur l'un des vœux formulés, le directeur de l'Institut

décide de l'affecter dans un des autres centres de préparation.

« Les stagiaires des cycles préparatoires sont tenus de rejoindre l'affectation dans le centre de préparation qui leur a été notifiée, dès le début du cycle. »

*Jo du 04/04/2024*

■ **DROIT SYNDICAL : REMBOURSEMENT DES MISES A DISPOSITION**

➤ **Arrêté du 20 février 2024 relatif au remboursement des mises à disposition non prononcées dans le cadre de l'article L. 213-4 du code général de la fonction publique**

Une somme de 344 918,31 € est attribuée aux différentes organisations syndicales figurant sur la liste jointe en annexe, au titre du remboursement de la rémunération nette des agents dont les mises à disposition n'ont pas été prononcées entre le 1er janvier 2023 et le 31 décembre 2023.

*Jo du 31/03/2024*

■ **HAUSSE DE L'INDEMNITE HORAIRE POUR TRAVAIL DE NUIT**

➤ **Arrêté du 13 mars 2024 abrogeant l'arrêté du 30 novembre 1988 fixant les taux des indemnités horaires pour travail normal de nuit et de la majoration pour travail intensif.**

Cet arrêté abroge l'arrêté du 30 novembre 1988 fixant les taux des indemnités horaires pour travail normal de nuit et de la majoration pour travail intensif.

*Jo du 15/03/2024*

**RAPPEL**

➤ **Décret n°2023-1238 du 22 décembre 2023 relatif à l'indemnisation du travail de nuit dans la fonction publique hospitalière.**

Ce décret, applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2024, instaure un mécanisme d'indemnisation du travail de nuit prenant davantage en compte les sujétions particulières inhérentes à cette modalité d'exercice des fonctions. Ce nouveau mécanisme se fonde sur la rémunération horaire de l'agent (traitement indiciaire brut et indemnité de résidence) à laquelle est affecté un taux de majoration de 25 %.

Il se substitue au dispositif d'indemnisation par une indemnité fixe, variant selon l'intensité du travail de nuit, le corps et le service d'affectation de l'agent.

Ce nouveau dispositif mis en place dans la fonction publique hospitalière est applicable à certains agents territoriaux.

➤ **Arrêté du 22 décembre 2023 modifiant l'arrêté du 16 novembre 2004 fixant le montant de l'indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés.**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, le montant de 44,89 euros est remplacé par le montant de 60 euros.

*Jo du 23/12/2023*

**Actu statut décembre 2023**

## CIRCULAIRES/INSTRUCTIONS/NOTES

### ■ PUBLICATION DES DIX PLUS HAUTES REMUNERATIONS AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (AU TITRE DE L'ANNEE 2023)

➤ **Circulaire de la DGCL du 18 mars 2024**

En application de l'article L.716-1 du Code général de la fonction publique, les régions, les départements, les collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants **doivent publier, sur leur site internet, la somme des dix rémunérations les plus élevées versées à leurs agents au titre de l'année 2023.**

Ces employeurs publics doivent également préciser le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations. L'échéance est fixée au 31 mai 2024.

Par cette circulaire, la DGCL invite les préfets à rappeler cette obligation aux collectivités territoriales concernées.

### ■ SEQUENCE D'OBSERVATION DE LA CLASSE DE SECONDE DU LYCEE GENERAL ET TECHNOLOGIQUE ET COLLECTIVITES TERRITORIALES

➤ **Circulaire du 28 mars 2024**

**N°NOR : MENE2400643C**

Cette circulaire a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre de la séquence d'observation en milieu professionnel en classe de seconde générale et technologique.

La circulaire indique que la séquence d'observation d'une durée de deux semaines consécutives a pour objectif de sensibiliser les élèves à l'environnement technologique, économique et professionnel, en liaison

avec les programmes d'enseignement, notamment dans le cadre de l'éducation à l'orientation.

La circulaire précise que cette séquence d'observation se déroule en entreprise, en association, en administration de l'État, **en collectivité territoriale** ou en établissement public (y compris en établissement scolaire lorsqu'il s'agit de découvrir les métiers de la communauté éducative).

### ■ PRESCRIPTION D'ARRETS DE TRAVAIL EN TELECONSULTATION : CE QU'IL FAUT SAVOIR

➤ **Note du 9 avril 2024 sur le site Ameli**

Depuis le 27 février 2024, la durée maximale d'un arrêt de travail prescrit lors d'une téléconsultation est limitée à 3 jours lorsque le prescripteur n'est ni le médecin traitant du patient, ni la sage-femme référente dans le cadre d'une grossesse. Cette nouvelle disposition s'applique à la fois à l'arrêt de travail initial et à la prolongation d'un arrêt.

#### **Durée maximale de 3 jours pour un arrêt de travail prescrit à distance**

Un arrêt de travail peut être prescrit lors d'une téléconsultation. Le médecin précise qu'il s'agit d'une prescription en téléconsultation directement sur l'avis d'arrêt de travail en ligne.

La durée de l'arrêt prescrit à distance ne doit pas dépasser 3 jours. **Au-delà, les arrêts de travail et les prolongations d'arrêt prescrits en téléconsultation ne sont pas indemnisés.**

Si un patient a besoin d'un repos plus long, soit dès l'arrêt initial, soit parce que sa maladie se prolonge, il nécessite un examen physique qui doit se faire en présentiel.

## Dans quel cas un arrêt de travail prescrit à distance peut-il dépasser 3 jours ?

Lorsque la téléconsultation et la prescription de l'arrêt sont réalisées par le médecin traitant ou la sage-femme référente, la limite des 3 jours ne s'applique pas.

Pour la prolongation d'un arrêt de travail en téléconsultation, la limite des 3 jours s'applique également **sauf si le patient peut prouver qu'il lui a été impossible de consulter en cabinet** un professionnel médical compétent pour obtenir la prolongation de son arrêt de travail.

# JURISPRUDENCE

## ■ MISE A LA RETRAITE D'OFFICE

### ➤ CE du 12/03/2024 n°488837

La circonstance qu'un agent de catégorie A, chargé de la paie des agents, qui s'est octroyé, durant trois années, des avantages financiers indus pour un montant total de 28 264 euros et qui s'est ainsi livré, pour son seul profit, à des malversations financières justifie une sanction de mise à la retraite d'office même si le fonctionnaire n'avait jamais fait l'objet, auparavant, d'une procédure disciplinaire et qu'il rembourse depuis les sommes qu'il a détournées.

## ■ RETRAIT DE NBI

### ➤ CAA de Toulouse n°21TL20369 du 04/04/2023

A son point 19, l'annexe du décret n°2006-779 du 3 juillet 2006 prévoit que les fonctions d'"encadrement de proximité d'une équipe à vocation technique d'au moins cinq agents" donnent droit à l'attribution d'une bonification de quinze points d'indice majoré. Ces fonctions supposent que les agents encadrés exercent des tâches techniques, ce qui est notamment le cas lorsque ces agents exercent leurs fonctions au sein

des services techniques de la collectivité qui les emploie.

En l'espèce, **est justifié l'arrêt du versement de la nouvelle bonification indiciaire fondé sur le motif que l'agent n'exerçait plus les fonctions d'encadrement de proximité d'une équipe à vocation technique mais assurait l'encadrement d'une équipe composée de onze agents exerçant des missions de nature sociale et d'animation et non des missions à vocation technique.**

## ■ RECRUTEMENT ET LIEN DE PARENTE

### ➤ CAA de Bordeaux n°22BX00246 du 20/02/2024

Les juges d'appel ont considéré que **le seul lien de parenté ne saurait suffire à établir un manquement à l'exigence d'impartialité de nature à fausser l'égalité entre les postulants.** En effet, aucun élément du dossier ne permet d'établir que le choix de l'agent qui exerçait déjà les fonctions de directeur général adjoint et justifiait d'une formation et d'une expérience professionnelle en adéquation avec de telles responsabilités, aurait été fondé sur un motif autre que ses mérites ou l'intérêt du service.

## ■ SANCTION DISCIPLINAIRE ET RETRAITE

➤ **CE du 27/02/2024 n°4700496**

Après la cassation d'une décision de la juridiction disciplinaire instituée par l'article L. 952-22 du code de l'éducation pour les membres du personnel enseignant et hospitalier, il n'y a pas lieu pour le Conseil d'Etat de renvoyer devant elle le professeur des universités-praticien hospitalier (PUPH) mis en cause qui a entretemps été radié des cadres et admis à la retraite, **cette juridiction, en l'absence de dispositions légales le permettant, n'étant plus susceptible de prononcer de sanction à son encontre.**

**Un fonctionnaire radié des cadres suite à un départ à la retraite, ne peut plus faire l'objet d'une sanction de la part de l'administration dès lors qu'il n'a plus la qualité de fonctionnaire.**

## ■ TEMPS DE TRAVAIL ET GARANTIES MINIMALES

➤ **CAA de Lyon n°21LY01861 du 20/09/2023**

Un adjoint technique territorial, a été recruté pour assurer l'entretien du camping municipal et de ses installations techniques ainsi que la gestion de l'accueil. Il a été ensuite placé en congé de maladie à compter du 28 mars 2014, puis en congé de longue durée à compter du 28 mars 2017. Le 30 octobre 2018, il a présenté une demande réparation de divers préjudices qu'il estime avoir subis en raison de la durée excessive de son temps de travail, responsable selon lui de ses problèmes de santé.

Cette demande a fait l'objet d'une décision expresse de rejet.

Les juges d'appel rappellent dans cet arrêt que **le dépassement de la durée maximale de travail prévue tant par le droit de l'Union européenne que par le droit national est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des travailleurs intéressés en ce qu'il les prive du repos auquel ils ont droit et peut leur causer, de ce seul fait, un préjudice indépendamment de leurs conditions de rémunération ou d'hébergement.**

La cour administrative d'appel a constaté que l'agent a été amené à travailler plus de quarante-huit heures hebdomadaires, pour une durée quotidienne excédant dix heures, sans bénéficier de journée de repos hebdomadaire et d'un repos

quotidien de onze heures, dès lors qu'il ne pouvait librement vaquer à ses occupations personnelles lorsqu'il assurait ses tâches de gestion du camping municipal.

Par conséquent, le fonctionnaire est fondé à soutenir que, la commune ayant méconnu les prescriptions relatives au temps de travail, a commis une illégalité fautive.

## ■ PROTECTION FONCTIONNELLE

➤ **CE du 30/01/2024 n°462435**

Dans cet arrêt, le Conseil d'Etat précise l'étendue de la protection fonctionnelle en estimant que le vol du véhicule personnel et du matériel photographique d'un sapeur-pompier volontaire ne résultait pas d'une volonté de lui porter atteinte en sa qualité de sapeur-pompier volontaire, quand bien même ce vol a été commis sur les lieux du service et pendant les heures de service. **En conséquence, le requérant n'a pas droit au bénéfice de la protection fonctionnelle dès lors que le vol ne le visait pas en sa qualité d'agent public.**

## ■ REVOCATION ET ABSENCE DE RAPPEL A L'ORDRE

➤ **CE du 28/03/2024 n°464688**

**Dans cet arrêté les juges du Conseil d'Etat précisent qu'aucun texte ni aucun principe n'impose que le prononcé de la sanction de révocation soit précédé d'un rappel à l'ordre de l'intéressé.**

En l'espèce un praticien hospitalier affecté au centre hospitalier, a fait l'objet d'un arrêté de la directrice générale lui infligeant la sanction de révocation, compte tenu d'une part des relations difficiles qu'il entretenait avec ses collègues, de son comportement parfois agressif à leur égard, et d'autre part des dysfonctionnements que son comportement suscitait pour le service.

Le tribunal administratif a rejeté sa demande tendant à l'annulation de cet arrêté.

La cour administrative d'appel a annulé le jugement du tribunal administratif et l'arrêté de la directrice générale. La cour administrative d'appel s'est fondée sur le seul motif que, depuis la sanction de

blâme, l'intéressé n'avait pas fait l'objet de rappel à l'ordre.

### ■ ABSENCE D'OUTILS DE TRAVAIL ET HARCELEMENT MORAL

➤ **CE du 15/03/2024 n°491904**

Dans cet arrêt, les juges ont considéré que le fait pour un agent de ne pas avoir disposé d'outils de travail (bureau, boîte mail professionnelle, ordinateur portable, téléphone et véhicule de service) à son arrivée dans le service, de manière très temporaire (48 heures), ne caractérise pas une situation de harcèlement moral.

### ■ ENTRETIEN PROFESSIONNEL

➤ **CAA de Nantes n°22NT03956 du 12/03/2024**

En l'espèce, un agent a contesté son compte rendu d'évaluation professionnelle établi par son supérieur hiérarchique direct car l'agent estimait que son supérieur n'aurait pas été en mesure d'évaluer son activité professionnelle.

Les juges d'appel ont rejeté sa requête au motif que le supérieur hiérarchique a été en mesure de recueillir tous les éléments utiles lui permettant de porter une appréciation sur la manière de servir de l'intéressé.

### ■ RENOUVELLEMENT ABUSIF DE CDD ET ABSENCE DE DROIT A UN CDI

➤ **CAA de Bordeaux n°22BX00291 du 27/02/2024**

En cas de renouvellement abusif de contrats à durée déterminée, l'agent concerné peut se voir reconnaître un droit à l'indemnisation du préjudice éventuellement subi lors de l'interruption de la relation d'emploi, évalué en fonction des avantages financiers auxquels il aurait pu prétendre en cas de licenciement s'il avait été employé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. **En revanche, il ne peut, en l'absence de décision expresse, être regardé comme titulaire d'un contrat à durée indéterminée.**

## QUESTIONS ECRITES

### ■ PRISE EN COMPTE DES SERVICES DE SALARIE DES SOCIETES PUBLIQUES LOCALES POUR L'OBTENTION DE LA MEDAILLE D'HONNEUR REGIONALE, DEPARTEMENTALE ET COMMUNALE

➤ **QE JOS n°9231 du 28/03/2024**

L'article R. 411-43 du Code des communes définit le périmètre des collectivités ou établissements publics dont les agents peuvent se voir attribuer la médaille d'honneur régionale, départementale et communale. Il s'agit des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics, ainsi que les offices publics d'habitation à loyer modéré (OPHLM) et les caisses de crédit municipal

(exception faite, pour ces dernières, du directeur et de l'agent comptable).

L'article R. 411-46 du code des communes précise ainsi que sont pris en compte pour l'attribution de cette médaille « *les services accomplis en qualité d'agent des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics ainsi que des offices publics d'habitation à loyer modéré et des caisses de crédit municipal* ».

Les sociétés publiques locales (SPL) et les sociétés publiques locales d'aménagement (SPLA) sont des sociétés anonymes dont le personnel est soumis à un statut de droit privé. Or, **seuls les agents de droit public affectés dans le périmètre des collectivités territoriales ou dans des EPA sont éligibles à la médaille d'honneur régionale, départementale et**

**communale, et qu'en conséquence les salariés des SPL et des SPLA ne peuvent pas en bénéficier.**

En revanche, les salariés des SPL et des SPLA sont en principe éligibles à la médaille d'honneur du travail dans les conditions prévues par le décret no 84-591 du 4 juillet 1984.

#### ■ CAMERA INDIVIDUELLE ET GARDES CHAMPETRES

##### ➤QE JOS n°8947 du 28/03/2024

L'article 46 de la loi n°2021-646 du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés **autorise à titre expérimental les gardes champêtres à procéder à un enregistrement audiovisuel de leurs interventions au moyen de caméras individuelles.**

Le décret n°2022-1235 du 16 septembre 2022 portant application de l'article 46 précité encadre les modalités de cette expérimentation, qui prendra fin le 24 novembre 2024.

#### ■ DISPOSITIONS REGLEMENTAIRES ENCADRANT LES UNITES CYNOPHILES DES POLICES MUNICIPALES

##### ➤QE JOS n°7956 du 28/03/2024

Le décret n°2022-210 du 18 février 2022 encadre les modalités de création, de formation et d'emploi des brigades cynophiles ainsi que les conditions de dressage, de propriété, de garde et de réforme des chiens. Un arrêté, en cours d'élaboration, définira le contenu et la durée des formations préalables et des entraînements qui doivent être suivis par les maîtres-chiens de police municipale.

Néanmoins, les dispositions du premier alinéa de l'article R. 511-34-6 du CSI relatif à la formation préalable des maîtres-chiens de police municipale, ne s'appliquent pas aux agents occupant cette fonction qui sont déjà détenteurs d'une attestation de réussite à une formation correspondant à la spécialité cynophile délivrée avant le 1er janvier 2025. Jusqu'au 31 décembre 2024, il est donc possible pour les agents de police municipale de suivre une formation correspondant à la spécialité cynophile en interne et, après avoir obtenu une attestation de réussite, d'exercer la fonction de maître-chien.

**A compter du 1er janvier 2025, les agents qui ne seront pas titulaires d'une telle attestation,**

**devront suivre la formation organisée par le CNFPT pour exercer cette fonction.**

S'agissant des maîtres-chiens entraîneurs, le décret du 18 février 2022 prévoit qu'une brigade cynophile de police municipale, dotée d'au moins cinq chiens, doit comprendre un maître-chien entraîneur de police municipale. A contrario, la présence d'un maître-chien entraîneur n'est donc pas obligatoire lorsque le nombre de chiens présents dans la brigade est inférieur à cinq.

#### ■ BRIGADES CYNOPHILES DES POLICES MUNICIPALES ET LUTTE CONTRE LE TRAFIC DE DROGUES

##### ➤QE JOS n°13140 du 19/03/2024

Les brigades cynophiles de police municipale ne peuvent être créées que dans le cadre de l'accomplissement des missions des agents de police municipale mentionnées à l'article L. 511-1 du Code de la sécurité intérieure, **c'est à dire des missions de prévention et de surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques.** L'utilisation d'un chien de patrouille aux fins de détecter la présence d'explosifs ou de stupéfiants ne se rattache à aucune de ces missions. **Par conséquent, les chiens de patrouille d'une brigade cynophile de police municipale ne peuvent être utilisés par des agents de police municipale pour la détection de stupéfiants et d'explosifs, hormis, le cas échéant, lorsque ces derniers sont requis par l'autorité judiciaire en application de l'article 23 du Code de procédure pénale.**

#### ■ EQUIPEMENT DES AGENTS ASVP EN CAMERA-PIETONS

##### ➤QE JOAN n°12952 du 26/03/2024

Si l'usage des caméras individuelles a été autorisé pour certaines catégories d'agents, à l'instar des agents de la police nationale, des militaires de la gendarmerie nationale, **des agents de police municipale ou encore des sapeurs-pompiers et marins-pompiers des services d'incendie et de secours,** c'est en raison du caractère nécessaire et proportionné de l'atteinte ainsi portée au droit au respect de la vie privée, eu égard au but assigné et aux fonctions exercées.

Une extension du dispositif des caméras mobiles aux agents de surveillance de la voie publique (ASVP) ne paraît pas répondre à un besoin impérieux ni reposer sur des motifs suffisants au regard des exigences jurisprudentielles. En effet, contrairement aux agents de la police nationale, aux militaires de la gendarmerie nationale, aux agents de police municipale et aux sapeurs-pompiers et marins-pompiers des services d'incendie et de secours, les ASVP disposent d'un champ d'intervention restreint, puisqu'ils exercent principalement des missions relevant de la police de la circulation et qu'ils ne disposent d'aucune prérogative de police judiciaire. **Dans ces conditions, ces agents ne semblent pas pouvoir être regardés comme exerçant des missions de nature à justifier qu'ils soient autorisés à filmer leurs interventions au moyen de caméras individuelles.**

## ■ SUPPLEMENT FAMILIALE DE TRAITEMENT DES FONCTIONNAIRES

### ➤ QE JOAN n°8278 du 21/03/2024

Dans le cadre des travaux sur l'accès, les parcours de carrière et les rémunérations de la fonction publique, lancés en début d'année 2023, une réflexion sur l'ensemble des déterminants de la rémunération des agents publics a été engagée. Cette réforme en cours vise à mettre en place des outils de rémunération plus efficaces et lisibles, tout en procédant à une simplification des procédures de gestion des ressources humaines.

# VOS QUESTIONS

## ■ QU'EST-CE QUE LA MISE A DISPOSITION DE FONCTIONNAIRES DANS LE CADRE D'UN MECENAT DE COMPETENCES ?

Il s'agit d'un dispositif expérimental, pour une durée de cinq ans, permettant la mise à disposition de fonctionnaires auprès de certaines personnes morales, sous la forme de mécénat de compétences.

### Textes de référence

- 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, dite «3DS» (article 209).
- Décret n°2022-1682 du 27 décembre 2022 relatif à l'expérimentation de la mise à disposition de fonctionnaires dans le cadre d'un mécénat de compétences.
- Circulaire relative à l'expérimentation du mécénat de compétences dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale du 19 juillet 2023

### Bénéficiaires

Sont concernés par un tel dispositif :

- les fonctionnaires de l'Etat,
- **les fonctionnaires des communes de plus de 3 500 habitants,**
- les fonctionnaires des départements,
- les fonctionnaires des régions,
- les fonctionnaires d'établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre.

**La loi n°2024-344 du 15 avril 2024 a ouvert ce dispositif aux fonctionnaires hospitaliers.**

Seuls les fonctionnaires peuvent être bénéficiaires de ce dispositif.

### Organismes concernés

- **organismes d'intérêt général** ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique, à la

défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises ;

- **fondations ou associations reconnues d'utilité publique**, dont les listes sont disponibles sur le site du ministère de l'Intérieur.

### Objet de la mise à disposition

L'objet d'une telle mise à disposition consiste en la conduite ou la mise en œuvre d'un projet répondant aux missions statutaires de la personne morale, de la fondation ou de l'association, pour lequel ses compétences et son expérience professionnelles sont utiles.

### Procédure

#### Contrôle déontologique

Avant de prononcer la mise à disposition du fonctionnaire, l'autorité hiérarchique dont il relève apprécie la compatibilité de l'activité envisagée au sein de l'organisme d'accueil avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois dernières années, selon les modalités relatives aux contrôles déontologiques dans la fonction publique prévues aux articles L. 124-4 à L. 124-6 du code général de la fonction publique.

#### Accord des parties

La mise à disposition est prononcée, après accord de l'intéressé et de l'organisme d'accueil.

Pour la fonction publique territoriale, **un arrêté de l'autorité territoriale** est nécessaire.

#### Information de l'assemblée délibérante

L'assemblée délibérante de la collectivité territoriale ou de l'établissement public gestionnaire en est préalablement informée.

La circulaire du 19 juillet 2023 indique que les collectivités territoriales et les établissements publics qui prennent une délibération ou une décision approuvant la signature de la convention de mise à disposition (qui comprend les éléments caractéristiques de l'acte emportant attribution de subvention en nature) autoriseront par cet acte la mise à disposition et les modalités de la subvention.

#### Convention de mise à disposition

La mise à disposition fait l'objet d'une convention établie entre l'administration d'origine et la personne morale bénéficiaire. La convention doit

être communiquée au fonctionnaire. Elle peut porter sur la mise à disposition d'un ou plusieurs fonctionnaires.

La convention doit définir :

- la nature des activités exercées par le fonctionnaire mis à disposition ;
- la durée de la mise à disposition ;
- les conditions d'emplois et de gestion administrative du fonctionnaire au sein de l'organisme d'accueil, notamment le lieu et la durée du travail ainsi que, le cas échéant, les modalités de remboursement des frais de mise à disposition ;
- les conditions et modalités de renouvellement de la mise à disposition ainsi que de fin anticipée de la mise à disposition.

Elle rappelle également les obligations auxquelles le fonctionnaire mis à disposition est soumis.

La convention peut être modifiée ou prolongée. Toute modification ou prolongation de la mise à disposition doit donner lieu à un avenant.

#### Remboursement

Ce type de mise à disposition ne donne pas automatiquement lieu à remboursement par l'organisme d'accueil.

En l'absence de remboursement, cette mise à disposition constitue une subvention. La convention contient alors les éléments requis lors de l'attribution d'une subvention.

#### Durée de la mise à disposition

La mise à disposition est prononcée pour une durée qui ne peut excéder dix-huit mois, renouvelable dans la limite d'une durée totale de trois ans.

#### Fin anticipée

La mise à disposition du fonctionnaire territorial peut prendre fin avant le terme prévu par arrêté de l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination, sur demande de la collectivité territoriale ou de l'établissement public d'origine, de l'organisme d'accueil ou du fonctionnaire, dans le respect des règles de préavis prévues dans la convention de mise à disposition.

Lorsque cesse la mise à disposition, le fonctionnaire territorial qui ne peut être affecté aux fonctions qu'il

exerçait précédemment dans son service d'origine reçoit une affectation dans l'un des emplois que son grade lui donne vocation à occuper.

**En cas de faute disciplinaire**, il peut être mis fin sans préavis à la mise à disposition par accord entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil.

### **Durée du dispositif**

Ce dispositif est mis en place à titre expérimental pour une durée de cinq ans.

### **Modalités d'application**

#### **Possibilité de mise à disposition partielle**

L'article 3 du décret prévoit que la mise à disposition du fonctionnaire peut porter sur tout ou partie de la durée de son temps de service.

#### **Congés**

L'organisme d'accueil transmet à l'administration d'origine les informations relatives aux congés annuels et aux congés de maladie.

#### **Complément de rémunération et frais professionnels**

Le fonctionnaire mis à disposition peut percevoir un éventuel complément de rémunération dûment justifié, versé selon les règles applicables aux agents exerçant leurs fonctions dans l'organisme d'accueil.

Le fonctionnaire mis à disposition peut être indemnisé par l'organisme d'accueil des frais et sujétions auxquels il s'expose dans l'exercice de ses fonctions suivant les règles en vigueur dans cet organisme.

#### **Formation**

Les dépenses occasionnées par les actions de formation dont bénéficie le fonctionnaire mis à disposition sont supportées par l'organisme d'accueil.

#### **Pouvoir disciplinaire**

L'autorité territoriale exerce le pouvoir disciplinaire à l'encontre du fonctionnaire mis à disposition, le cas échéant, sur saisine de l'organisme d'accueil.

#### **Bilan annuel**

Afin de permettre l'évaluation de cette expérimentation, un bilan annuel de la mise à disposition des fonctionnaires dans le cadre du mécénat de compétences est établi par chaque employeur public concerné.

Ce bilan doit comporter :

- Un état des fonctionnaires mis à disposition précisant leur grade et qualité, l'objet de la mise à disposition, sa durée et son coût et, le cas échéant, son caractère renouvelable, ainsi que l'organisme bénéficiaire ;
- La liste des structures bénéficiaires précisant, pour chacune, ses missions statutaires, le projet ayant justifié la mise à disposition, ainsi que le nombre de fonctionnaire mis à disposition de chaque structure.

Pour les fonctionnaires des collectivités territoriales, **ce bilan est transmis au préfet**. Cet état, annexé au budget, est communiqué chaque année à l'assemblée délibérante avant l'examen du budget de la personne publique.

Le ministre chargé de la fonction publique établit annuellement une synthèse globale de la mise en œuvre de l'expérimentation. Elle fait l'objet d'une présentation au conseil commun de la fonction publique.

Une première évaluation est établie au plus tard à la fin du premier semestre 2025.

A cet effet, les bilans annuels sont transmis avant le 31 mars 2025.

Le dernier bilan est établi au plus tard un an avant la date prévue pour le terme de l'expérimentation. Il fait l'objet d'une présentation au conseil commun de la fonction publique.

# Séance du Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale du 24 avril 2024

Quatre 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** : 18 favorables, 2 abstentions.
- **Collège des organisations syndicales** : unanimement défavorable (20)
- **Le deuxième texte est un projet de décret modifiant le décret n°2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux.**

☞ 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 (20).
- **Collège des organisations syndicales** : 7 favorables et 13 abstentions.

- **Le texte suivant est un projet de décret relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes 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** : unanimement favorable (20).
- **Collège des organisations syndicales** : 6 favorables, 8 défavorables et 6 abstentions.

- **Le dernier texte est un projet de décret relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes 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** : unanimement favorable (20).
- **Collège des organisations syndicales** : 6 favorables, 13 défavorables et 1abstention.

→ Prochaine séance le 29 mai 2024

# VU SUR LE NET

■ OBLIGATION D'EMPLOI, TRAVAIL ADAPTE...QUELLE POLITIQUE POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPES ?

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

■ FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE : POURQUOI ET COMMENT CREER UNE MARQUE EMPLOYEUR ?

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

■ LES CONGES POUR RAISON DE SANTE DES AGENTS TERRITORIAUX EN 10 QUESTIONS

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

■ RENFORCER LA COMPETENCE NUMERIQUE DES AGENTS

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

■ LE TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE KESAKO ?

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

■ FORMER LES DEMANDEURS D'EMPLOI

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

■ COUPES BUDGETAIRES : LES FONCTIONNAIRES AUX PREMIERES LOGES

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

■ GUIDE RELATIF A L'APPRENTISSAGE A DESTINATION DES EMPLOYEURS PUBLICS DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT

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

■ REFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE PUBLIQUE : VERS LA FIN DES CATEGORIES A, B et C ?

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

■ SEMAINE DE 4 JOURS : LA DGAFP INCITE A L'EXPERIMENTATION

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

■ FUSION DES CATEGORIES, LICENCIEMENTS... : PLUIE DE REACTIONS SUITE AUX PROPOSITIONS DE STANISLA GUERINI

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

■ LE PAIEMENT DES INDEMNITES JOURNALIERES AUX ANCIENS FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

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

■ FONCTION PUBLIQUE : LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE, UN FAUX DEBAT ?

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

■ EN 2022, LE NOMBRE D'AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DIMINUE DE - 0,2 % (AUGMENTATION DE 0,3 % DANS L'ENSEMBLE DE LA FONCTION PUBLIQUE)

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