

les infos **Statutaires**

du **CDG 76**



■ Octobre 2022



Retrouvez les **dernières actualités statutaires**

Textes sélectionnés en septembre 2022

A consulter sur Internet	3
Textes officiels	7
Filières et cadres d'emplois	7
Emploi des caméras individuelles par les gardes champêtres	7
Hygiène et sécurité	7
Un passeport prévention à partir du 1 ^{er} octobre 2022	7
Rémunération	7
RAPPEL - Le complément de traitement indiciaire (CTI) pour les agents de la filière médico- sociale : attente du décret d'application.....	7
Protection sociale complémentaire : exclusion de la participation des employeurs de l'assiette de cotisations sociales pour les agents du régime général	8
Avantages en nature	8
Revalorisation du plafond d'utilisation des titres-restaurant	8
Statut de l' élu	9
Désignation et fonctions du conseiller municipal correspondant incendie et secours	9
Jurisprudences	10
Carrière	10
Entretien professionnel de l'agent en congé de maladie : une nécessaire convocation.....	10
Maladie	10
Arrêt de travail : s'enquérir des motifs peut être constitutif d'une faute	10
Absences répétées d'un agent aux expertises médicales et refus de placement en congé pour invalidité imputable au service (CITIS)	11
Recrutement	11
Le recrutement d'un agent contractuel sur un emploi permanent au détriment d'un fonctionnaire titulaire : une motivation nécessaire.....	11
Publication de l'avis de vacance sur l'espace numérique commun : une durée à respecter.....	12
Fin de fonction	13
Démission d'un agent placé en congé de maladie	13
Avantages en nature	13
L'octroi de titres-restaurant aux agents en télétravail.....	13
Statut de l' élu	14
Inéligibilité d'un agent communal au conseil municipal : prise en compte de la date effective de fin des fonctions et non de celle de la démission	14

À consulter sur internet

Le forfait mobilités durables : FAQ

Le site du Gouvernement propose une FAQ sur le forfait mobilités durables, notamment pour les employeurs publics.

Au sommaire :

- Quel est le montant du FMD ?
- Quels sont les agents concernés ?
- Quelles sont les modalités de prise en charge ?
- Quels sont les modes de transports éligibles ?
- Quels sont les contrôles possibles ?
- Le cumul avec le remboursement des abonnements de transport en commun est-il possible ?
- Autres cas d'exclusion.

<https://www.ecologie.gouv.fr/faq-forfait-mobilites-durables-fmd>

Elections professionnelles : FAQ

La DGCL avait déjà proposé une FAQ sur les élections professionnelles (<https://www.collectivites-locales.gouv.fr/fonction-publique-territoriale/elections-professionnelles-2022-dans-la-fpt>).

Une seconde est disponible sur le site de la DGAFP :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/questions-reponses-elections-professionnelles>

« HoRHizons » : les grandes tendances de l'emploi dans la fonction publique territoriale en 2022

La 7^{ème} édition du baromètre HoRHizons sur les grandes tendances de l'emploi public local est publiée. Elle est le fruit d'une collaboration entre l'AMF, le CNFPT, la FNCDG et le Départements de France et Régions de France.

<https://www.amf.asso.fr/m/document/fichier.php?FTP=b71f664a9d77e76e0a92fd38d150de70.pdf&id=41369>

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : rapport 2022

La huitième édition du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique est publiée. Elle présente l'actualité de la politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en 2021 et des retours d'expérience issus des trois versants de la fonction publique.

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapport_annuel/RA-egalite-2022.pdf

Agents publics, les risques d'atteintes à la probité concernant les cadeaux et invitations : guide | Agence française anticorruption (AFA)

L'agence française anticorruption (AFA), la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) proposent un guide intitulé « *Agents publics : les risques d'atteintes à la probité concernant les cadeaux et invitations* ». A consulter sur :

https://data.over-blog-kiwi.com/1/48/42/34/20220917/ob_aa87d6_guidecadeaux.pdf

À consulter sur internet

Télétravail et prévention des risques psychosociaux : guide de bonnes pratiques | FIRPS

Ce guide a pour vocation de partager les bonnes pratiques et les points de vigilance repérés sur le terrain.

A consulter sur :

https://firps.org/wp-content/uploads/2022/09/FIRPS_Livret-Teletravail_media.pdf

Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) 28 septembre 2022

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) a examiné les huit textes inscrits à l'ordre du jour.

Projet de décret modifiant le décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale.

Ce texte a notamment pour objet d'autoriser le cumul intégral du « forfait mobilités durables » avec le remboursement partiel d'un abonnement de transport en commun.

Ce texte a reçu un avis favorable.

Projet de décret portant simplification des mesures de publicité des arrêtés d'ouverture des concours et examens.

Ce texte supprime la publication au Journal Officiel de la République française des arrêtés d'ouverture des concours et des examens professionnels pour les catégories A et B des filières administrative, animation, technique, culturelle, sportive et police municipale, la publicité des arrêtés d'ouverture de concours et des examens s'opérant déjà par voie d'affichage dans les locaux appropriés, ainsi que par voie électronique sur les sites internet des autorités organisatrices des concours.

Ce texte a reçu un avis favorable.

Projet d'arrêté portant simplification des mesures de publicité des arrêtés d'ouverture des examens professionnels d'accès au grade d'attaché principal territorial et d'avancement au grade de conseiller territorial principal des activités physiques et sportives.

Ce texte supprime la publication au Journal officiel de la République française des arrêtés d'ouverture des examens professionnels d'accès au grade d'attaché principal territorial et d'avancement au grade de conseiller territorial principal des activités physiques et sportives, la publicité des arrêtés d'ouverture de ces examens s'opérant déjà par voie d'affichage dans les locaux appropriés, ainsi que par voie électronique sur les sites internet des autorités organisatrices des concours.

Ce texte a reçu un avis favorable.

À consulter sur internet

Projet de décret portant diverses dispositions statutaires relatives aux conditions de recrutement dans la fonction publique territoriale.

Ce texte a notamment pour objet de faciliter les recrutements dans les cadres d'emplois de la police municipale. Il précise par ailleurs que les agents recrutés dans ces cadres d'emplois doivent être titulaires de la nationalité française.

Pour la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale, le décret précise les conditions d'organisation des concours et actualise les références textuelles pour tenir compte du nouveau code général de la fonction publique. Enfin, il supprime la mention d'un concours « sur titres » pour le cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux dans la mesure où seul un niveau de diplôme est exigé pour accéder à ce cadre d'emplois.

Ce texte a reçu un avis favorable.

Projet de décret portant diverses dispositions relatives aux conditions de recrutement dans les cadres d'emplois de la police municipale et des agents sociaux territoriaux.

Ce texte a pour objet de faciliter les recrutements dans les cadres d'emplois de la police municipale et d'actualiser l'intitulé du concours permettant l'accès au cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux.

Ce texte a reçu un avis favorable.

Les autres textes concernent les sapeurs-pompiers professionnels.

La prochaine séance du CSFPT se tiendra le 26 octobre

Le communiqué de presse sur :

<https://www.csfpt.org/communiqués-presse/communiqué-de-presse-du-28-septembre-2022>

Filières et cadres d'emplois

Emploi des caméras individuelles par les gardes champêtres

Un décret précise les modalités d'autorisation de l'emploi des caméras individuelles par les gardes champêtres ainsi que les conditions dans lesquelles ces derniers peuvent procéder à l'enregistrement audiovisuel de leurs interventions.

- [Décret n° 2022-1235 du 16 septembre 2022 portant application de l'article 46 de la loi no 2021-646 du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés et relatif à la mise en œuvre à titre expérimental de traitements de données à caractère personnel provenant des caméras individuelles des gardes champêtres, Journal officiel n° 216 du 17 septembre 2022 | Légifrance](#)

Hygiène et sécurité

Un passeport prévention à partir du 1^{er} octobre 2022

[La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021](#) pour renforcer la prévention en santé au travail a complété le Code du travail, elle comporte plusieurs dispositions applicables à la fonction publique territoriale, dont le passeport prévention.

NDLR : [L'article 3 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale](#) précise en effet que « *les règles applicables en matière de santé et de sécurité sont [...] celles définies aux livres Ier à V de la quatrième partie du code du travail et par les décrets pris pour leur application .* »

[Son article 6 \(Art. L. 4141-5 du Code du travail\)](#) précise notamment que « *L'employeur renseigne dans un passeport de prévention les attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail dispensées à son initiative. [...] Le travailleur peut également inscrire ces éléments dans le passeport de prévention lorsqu'ils sont obtenus à l'issue de formations qu'il a suivies de sa propre initiative. »*

Les modalités de mise en œuvre du passeport de prévention et de sa mise à la disposition de l'employeur sont déterminées par le comité national de prévention et de santé au travail. Elles devaient être approuvées par voie réglementaire, le décret n'est cependant pas encore publié.

En l'absence de décret, ces dispositions sont **toutefois applicables au 1^{er} octobre 2022**.

- [Article 6 - Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, Journal officiel n° 178 du 3 août 2021 | Légifrance](#)

Rémunération

RAPPEL - Le complément de traitement indiciaire (CTI) pour les agents de la filière médico-sociale : attente du décret d'application

Le décret n° 2022-728 du 28 avril 2022 ([CF les Infos statutaires du CDG 76 de juin 2022, p. 3](#)) a offert la possibilité pour les collectivités territoriales d'instituer une **prime de revalorisation** pour certains agents de la filière médico-sociale qui ne bénéficiaient pas du complément de traitement indiciaire (CTI).

L'article 44 de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 a toutefois modifié l'article 48 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 afin de rendre éligibles au CTI de nouvelles catégories de personnels travaillant dans les établissements sociaux et médico-sociaux.

Un décret à paraître est néanmoins nécessaire afin de lister les cadres d'emplois concernés. Ces agents bénéficieront, sans nécessité de délibérer, de 49 points d'indice ou d'une indemnité équivalente pour les agents contractuels, avec un effet rétroactif au 1^{er} avril 2022. Toutefois, les agents ayant perçu la prime de revalorisation ne percevront pas, sur la même période, le complément de traitement indiciaire.

Pour en savoir plus, voir les rapports sur le Projet de loi de finances rectificative pour 2022 :

<http://www.senat.fr/rap/l21-846/l21-84621.html>

https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/docs/RAPPANR5L16B0147.raw#_Toc256000082

- [Article 44- Loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022, Journal officiel n° 189 du 17 août 2022 | Légifrance](#)

Protection sociale complémentaire : exclusion de la participation des employeurs de l'assiette de cotisations sociales pour les agents du régime général

NDLR : L'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique, prise en application de l'article 40 I de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a renforcé l'implication des employeurs publics dans le financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents (*CF Les infos statutaires du CDG 76 de mars 2022, p. 11*).

L'article 16 de la loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022 a prévu que la participation d'un employeur public au titre d'un contrat collectif et obligatoire de complémentaire santé et/ou prévoyance était exclue de l'assiette de cotisations sociales du régime général en complétant l'article L.242-1 II 4° bis du Code de la sécurité sociale. Le décret d'application vient d'être publié.

S'agissant des fonctionnaires affiliés au régime spécial, un décret est encore attendu.

- [Décret n° 2022-1244 du 20 septembre 2022 relatif à l'exclusion de la participation des employeurs publics au financement de la protection sociale complémentaire des assiettes de cotisations sociales, Journal officiel n° 220 du 22 septembre 2022 | Légifrance](#)

Avantages en nature

Revalorisation du plafond d'utilisation des titres-restaurant

Un décret modifie les modalités d'utilisation des titres-restaurant en portant le plafond journalier de 19 à 25 euros.

- [Décret n° 2022-1266 du 29 septembre 2022 relevant le plafond d'utilisation des titres-restaurant, Journal officiel n° 227 du 30 septembre 2022 | Légifrance](#)

Statut de l'élu

Désignation et fonctions du conseiller municipal correspondant incendie et secours

Un décret précise les conditions et les modalités de création et d'exercice des fonctions de conseiller municipal correspondant incendie et secours, en application de [l'article 13 de la loi n° 2021-1520 du 25 novembre 2021 visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels](#). Il complète le chapitre 1er du titre III du livre VII du code de la sécurité intérieure par un [article D. 731-14.-I](#).

A défaut de désignation d'un adjoint au maire ou d'un conseiller municipal chargé des questions de sécurité civile, le correspondant incendie et secours est désigné par le maire parmi les adjoints ou les conseillers municipaux dans les six mois qui suivent l'installation du conseil municipal.

En cas de vacance de la fonction de correspondant incendie et secours, la désignation intervient lors de la première réunion du conseil municipal qui suit cette vacance.

Le maire communique le nom du correspondant incendie et secours au représentant de l'Etat dans le département et au président du conseil d'administration du service d'incendie et de secours.

Dans le cadre de ses missions d'information et de sensibilisation des habitants et du conseil municipal, le correspondant incendie et secours peut, sous l'autorité du maire :

- participer à l'élaboration et la modification des arrêtés, conventions et documents opérationnels, administratifs et techniques du service local d'incendie et de secours qui relève, le cas échéant, de la commune ;
- concourir à la mise en œuvre des actions relatives à l'information et à la sensibilisation des habitants de la commune aux risques majeurs et aux mesures de sauvegarde ;
- concourir à la mise en œuvre par la commune de ses obligations de planification et d'information préventive ;
- concourir à la définition et à la gestion de la défense extérieure contre l'incendie de la commune.

Il informe par ailleurs périodiquement le conseil municipal des actions qu'il mène dans son domaine de compétence.

Pour les mandats en cours, le maire doit désigner le correspondant incendie et secours dans un délai de trois mois à compter de l'entrée en vigueur du décret, **soit avant le 1^{er} novembre 2022**.

- [Décret n° 2022-1091 du 29 juillet 2022 relatif aux modalités de création et d'exercice de la fonction de conseiller municipal correspondant incendie et secours, JORF n° 176 du 31 juillet 2022 | Légifrance](#)

Carrière

Entretien professionnel de l'agent en congé de maladie : une nécessaire convocation

NDLR : Dans la fonction publique territoriale, l'entretien professionnel est prévu aux [articles L. 521-1 et suivants du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) et régi par le [décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux](#). Son [article 6](#) stipule notamment que « *le fonctionnaire est convoqué huit jours au moins avant la date de l'entretien par le supérieur hiérarchique direct* ».

Une jurisprudence statue sur la question de l'agent qui n'a pas été convoqué à son entretien professionnel du fait de son placement en congé de longue maladie. En l'espèce, si l'administration ne pouvait retarder la tenue de l'entretien, cette circonstance ne la dispensait toutefois pas de le convoquer dans des délais lui permettant si possible, à défaut d'entretien et **en fonction de son état de santé, soit d'avoir un échange par visioconférence ou par téléphone, soit de faire parvenir des observations écrites avant la date fixée**

L'agent a dès lors été privé de la garantie tenant à la convocation à son entretien professionnel. L'agent est, par suite, fondé à soutenir que le compte-rendu de l'entretien professionnel est entaché d'un vice de procédure de nature à justifier son annulation.

- [CAA de PARIS n° 20PA04065 du 13 juillet 2022](#)

Maladie

Arrêt de travail : s'enquérir des motifs peut être constitutif d'une faute

Un responsable de service a fait l'objet d'une sanction disciplinaire, en l'espèce un blâme, pour avoir demandé à une de ses subordonnées, lors d'une réunion de service, les motifs de son récent arrêt de travail.

NDLR : [L'article L583-1 du code général de la fonction publique](#) précise l'échelle des sanctions disciplinaires applicables aux fonctionnaires territoriaux, dont le blâme appartenant au 1^{er} groupe. [L'article L533-5](#) prévoit que, parmi les sanctions du premier groupe, le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions sont inscrits au dossier du fonctionnaire. Ils sont effacés automatiquement du dossier au bout de trois ans, si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période.

En l'espèce, le juge a estimé que compte tenu du positionnement hiérarchique de l'agent et de son expérience de l'encadrement, la sollicitation auprès d'une subordonnée de telles informations, dans le cadre d'une réunion de service regroupant d'autres agents parmi lesquels un subordonné de la personne en cause et dans un contexte de tensions au sein du service, révèle un manquement fautif de nature à justifier une sanction disciplinaire. En effet, les motifs d'un arrêt de travail ne peuvent être obtenus que lors de procédures particulières de contrôle des arrêts de travail auxquelles le supérieur hiérarchique des agents n'est pas associé.

Le maire, autorité détentrice du pouvoir de nomination des agents de sa commune, est de plus seul compétent, sous réserve d'éventuelles délégations consenties conformément à [l'article L. 2122-18 du code général des collectivités territoriales](#), pour infliger des sanctions disciplinaires à ses agents. Ainsi, en prononçant la sanction du blâme, sanction du premier groupe, l'autorité territoriale n'a pas pris une sanction disproportionnée au regard des faits reprochés.

- [CAA de Nantes n° 21NT01274 du 19 juillet 2022](#)

Absences répétées d'un agent aux expertises médicales et refus de placement en congé pour invalidité imputable au service (CITIS)

NDLR : [Le décret n° 2019-301 du 10 avril 2019 relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique territoriale \(CITIS\)](#) a modifié le régime des droits des agents territoriaux placés en congé de maladie à la suite d'un accident de service, de trajet ou d'une maladie professionnelle. Il a ainsi modifié [le 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 comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux](#) et créé le congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique territoriale (CITIS).

En l'absence d'avis de la commission de réforme, l'administration ne peut rejeter la demande d'imputabilité au service de la maladie dont un agent soutient être affecté, **sauf à établir qu'elle ne pouvait recueillir l'avis de cette commission pour des raisons indépendantes de sa volonté**. En l'espèce, le requérant a, à cinq reprises, décliné les rendez-vous qui lui avaient été fixés par les médecins psychiatres agréé ou expert dont l'analyse était destinée à éclairer la commission de réforme. La commission de réforme a par ailleurs estimé ne pas être en mesure de se prononcer sur le cas de l'agent en l'absence d'expertise médicale.

Dans les circonstances de l'espèce, l'administration établissant qu'elle ne pouvait recueillir l'avis de la commission de réforme pour des raisons indépendantes de sa volonté, c'est à bon droit qu'elle a procédé au classement sans suite de la demande, cette décision devant ainsi être regardée comme un rejet de la demande.

- [CAA de MARSEILLE n° 22MA01875 du 22 septembre 2022](#)

Recrutement

Le recrutement d'un agent contractuel sur un emploi permanent au détriment d'un fonctionnaire titulaire : une motivation nécessaire

NDLR : [L'article L311-1 du Code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) précise que, sauf dérogation, les emplois civils permanents des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif sont occupés par des fonctionnaires.

[L'article L. 332-14 du CGFP](#) dispose par ailleurs que : « *Par dérogation à la règle énoncée à l'article L. 311-1, pour des besoins de continuité du service, des agents contractuels territoriaux peuvent être recrutés pour occuper des emplois permanents des collectivités et établissements afin de faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire territorial, sous réserve que cette vacance ait donné lieu aux formalités prévues à l'article L. 313-4.*

Le contrat de ces agents est conclu pour une durée déterminée dans la limite d'un an.

Le contrat peut être prolongé dans la limite d'une durée totale de deux ans si, au terme de la durée mentionnée au deuxième alinéa, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi concerné par un fonctionnaire n'a pu aboutir. ».

Une jurisprudence précise qu'en recrutant des agents contractuels sur des emplois permanents pour faire face temporairement à des vacances d'emplois alors qu'un fonctionnaire aurait pu être recruté, un établissement public a méconnu les dispositions législatives et commis une faute de nature à engager sa responsabilité.

En l'espèce, les candidatures d'un fonctionnaire à deux postes n'ont pas été retenues et des agents contractuels ont été recrutés en invoquant seulement " *l'inadéquation du profil* " du fonctionnaire avec les postes concernés, sans établir ni même alléguer qu'ils **ne correspondaient pas à son grade**.

Le juge estime que, dans ces conditions, il ne résulte pas que l'établissement public ait été dans l'impossibilité de pourvoir aux emplois proposés par un agent titulaire. Ces emplois ne pouvaient donc légalement être confiés à des agents contractuels.

- [CAA de Paris n° 20PA02259 du 22 mars 2022](#)

Publication de l'avis de vacance sur l'espace numérique commun : une durée à respecter

NDLR : Aux termes de [l'article L313-4 du CGFP](#) : « L'autorité territoriale informe le centre de gestion de la fonction publique territoriale compétent de la création ou de la vacance de tout emploi permanent.

Selon le cas, le centre de gestion ou le centre national de la fonction publique territoriale assure la publicité de cette création ou de cette vacance dans l'espace numérique commun mentionné à l'article [L. 311-2](#), à l'exception de celles concernant les emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade.

Les vacances d'emploi précisent le motif de la vacance et comportent une description du poste à pourvoir. »

[L'article 4 du décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques](#) dispose que **"sauf urgence, la durée de publication de l'avis de vacance sur l'espace numérique commun ne peut être inférieure à un mois"**.

Dans le cas d'espèce, un agent contractuel a pris ses fonctions dès le lendemain de la déclaration de vacance d'emploi. Le juge a donc estimé que la collectivité n'avait pas assuré une publicité effective de l'avis de vacance, les fonctionnaires potentiellement intéressés ne disposant alors que d'un délai de 24 heures pour faire acte de candidature. Si la commune a essayé de faire valoir qu'elle n'avait signé le contrat qu'un mois et demi plus tard, l'agent avait toutefois de façon effective bien pris ses fonctions le lendemain de la déclaration de vacance, date par ailleurs mentionnée dans l'acte de recrutement.

La collectivité n'est donc pas fondée à soutenir qu'elle aurait respecté le délai d'un mois, n'ayant par ailleurs pas établi qu'il y avait urgence à recruter cet agent, la fiche de poste ayant été établie presque un an plus tôt. Elle n'est pas non plus fondée à faire valoir qu'aucune autre candidature n'avait été présentée dans les deux mois suivant ce recrutement.

L'arrêt a donc été annulé.

- [CAA de PARIS n° 21PA06109 du 19 avril 2022](#)

... Pour en savoir plus ...

Rendez-vous sur [la page dédiée au recrutement des agents contractuels](#) sur le site du CDG, sur celle [dédiée à la déclaration de création et de vacance d'emploi](#) sur le site du CDG, notamment [la Synthèse des règles et procédures relatives à la bourse de l'emploi sur le site du CDG 76](#)



BOURSE DE L'EMPLOI
Rappels juridiques

La communication des créations et vacances d'emploi ainsi que leurs causes relève de la seule responsabilité des collectivités et établissements publics.

DÉFINITIONS

Création d'emploi : création d'un poste de travail par l'administration publique.

Vacance d'emploi : poste vacant dans une collectivité territoriale ou un établissement public.

Offre : l'offre est une notification administrative adressée au candidat pour lui proposer un emploi vacant.

OUTILS

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

La Déclaration de création d'emploi (DCE) et la vacance d'emploi (DVE)

La Déclaration de création d'emploi (DCE)

La vacance d'emploi (DVE)

La Bourse de l'emploi

Fin de fonction

Démission d'un agent placé en congé de maladie

[L'article L 550-1 du Code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) stipule que « *La cessation définitive de fonctions qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire résulte :*

*1° De la **démission régulièrement acceptée** » [...]. »*

[L'article L551-1](#) précise que « *La démission ne peut résulter que d'une **demande écrite de l'intéressé marquant sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions.***

Elle n'a d'effet qu'après acceptation par l'autorité investie du pouvoir de nomination, à la date fixée par cette autorité.

La démission du fonctionnaire, une fois acceptée, est irrévocable. »

Dans le cas d'espèce, une fonctionnaire a présenté sa démission rédigée en des termes clairs et explicites, manifestant ainsi sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions. Elle a par ailleurs été reçue en entretien le lendemain et a confirmé son souhait de démissionner. Elle n'a manifesté sa volonté de se rétracter que trois semaines après l'acceptation de sa démission arguant avoir agi sous le coup de l'émotion.

Consulté dans le cadre de la reprise du travail après une mise en disponibilité et avant sa démission, le médecin du travail avait pourtant conclu que l'agent était indemne de troubles psychopathologiques. Si les deux certificats médicaux produits ultérieurement par l'agent, l'un par un médecin généraliste précisant que " *l'état de santé au moment des faits ne lui permettait pas de juger de la portée de ces actes et de prendre une décision claire* " et le second par un psychiatre précisant que " *l'état thymique, affectif et comportemental de l'agent ne lui permettait pas de juger de la portée et des conséquences que pouvaient avoir les échanges qu'elle avait eus avec sa hiérarchie* », ces certificats, établis trois semaines après les faits, sans que leurs auteurs aient reçu l'agent en consultation auparavant, et sans mentionner de troubles sévères de discernement de l'agent, ne sont pas de nature à remettre en cause les conclusions précises du médecin de travail et à établir qu'elle se trouvait, lorsqu'elle a présenté sa demande de démission, dans un état de santé la mettant hors d'état d'apprécier la portée de sa décision.

Par ailleurs, aucune disposition législative ou réglementaire ne fait obstacle à l'acceptation par l'employeur d'une démission d'un agent placé en congé de maladie, ni n'oblige l'administration à proposer à un agent démissionnaire un aménagement de poste ou une autre affectation.

- [CAA de Marseille n° 20MA03572 du 22 février 2022](#)

Avantages en nature

L'octroi de titres-restaurant aux agents en télétravail

NDLR : La loi n° 2001-1276 du 28 décembre 2001 de finances rectificative pour 2001 a modifié [l'article 19 de l'ordonnance n° 67-830 du 27 septembre 1967](#) et donné la possibilité aux collectivités et aux établissements publics d'attribuer des titres-restaurant à leurs agents.

[L'article L. 430-1 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) précise par ailleurs que « *L'agent télétravailleur bénéficie des droits prévus par la législation et la réglementation applicables aux agents exerçant leurs fonctions dans les locaux de leur employeur public.* »

Les textes législatifs et réglementaires en vigueur stipulent que lorsqu'une administration décide d'attribuer des titres-restaurant à ses agents, **les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient du même droit à l'attribution de ces titres que s'ils exerçaient leurs fonctions sur leur lieu d'affectation.**

En l'espèce, l'attribution de titres-restaurant aux agents exerçant leurs fonctions en télétravail à domicile, ou dans des locaux distincts de ceux de leur employeur public, ne pouvait être appréciée en tenant compte de l'éloignement du lieu de télétravail avec un dispositif de restauration collective. Il convenait seulement de rechercher si l'intéressé aurait bénéficié de cet avantage s'il avait exercé ses fonctions sur son lieu d'affectation.

- [CE 457140 du 7 juillet 2022](#)

Statut de l'élu

Inéligibilité d'un agent communal au conseil municipal : prise en compte de la date effective de fin des fonctions et non de celle de la démission

Aux termes [de l'article L. 231 du code électoral](#) : " (...) **Les agents salariés communaux ne peuvent être élus au conseil municipal de la commune qui les emploie.** Ne sont pas compris dans cette catégorie ceux qui, étant fonctionnaires publics ou exerçant une profession indépendante, ne reçoivent une indemnité de la commune qu'à raison des services qu'ils lui rendent dans l'exercice de cette profession, ainsi que, dans les communes comptant moins de 1 000 habitants, ceux qui ne sont agents salariés de la commune qu'au titre d'une activité saisonnière ou occasionnelle. (...) ". [L'article L. 270](#) du même code applicable aux communes de 1 000 habitants et plus stipule par ailleurs que : " **La constatation, par la juridiction administrative, de l'inéligibilité d'un ou plusieurs candidats n'entraîne l'annulation de l'élection que du ou des élus inéligibles.** La juridiction saisie proclame en conséquence l'élection du ou des suivants de liste. (...) ".

Dans le cas d'espèce, et dans la perspective de la désignation des conseillers municipaux, un agent contractuel a présenté sa démission en juillet, celle-ci n'étant toutefois devenue effective qu'en septembre à l'issue de son préavis, soit postérieurement à la date du premier tour de scrutin à laquelle doit s'apprécier l'éligibilité d'un candidat.

Dans ces conditions, l'agent ne pouvait être regardé comme ayant perdu la qualité de salarié de la commune à cette date. Par suite, il a donc fait l'objet d'une inéligibilité, les requérants étant fondés à demander l'annulation de son élection.

- [Conseil d'État n° 463365 du 1er août 2022](#)



Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

40 allée de la Ronce - 76230 ISNEAUVILLE • Tél : 02 35 59 71 11