

les infos **Statutaires**

du **CDG 76**



● Novembre 2022



Retrouvez les **dernières actualités statutaires**

Textes sélectionnés en octobre 2022

A consulter sur internet.....	4
Textes officiels	7
DERNIERE MINUTE : Des critères cumulatifs caractérisant les personnes vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus de la covid 19.....	7
Droits et obligations	9
Procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte	9
Filières et cadres d'emplois	12
Conditions d'intégration des ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale	12
Régime indemnitaire	13
Une prime de responsabilité des emplois fonctionnels de direction cumulable avec le RIFSEEP	13
Divers	14
Personnels de droit public des groupements d'intérêt public (GIP)	14
Jurisprudences	15
Carrière	15
Entretien professionnel : les faits reprochés doivent être étayés	15
Congés	15
Départ en retraite et indemnisation des jours de congés annuels non pris du fait d'un congé de maladie	15
Discipline	16
Placement d'office en congés annuels en lieu et place de la suspension : une faute de nature à engager la responsabilité de la collectivité	16
Maladie	16
Maintien du demi-traitement à titre conservatoire dans l'attente de l'avis d'une instance médicale ou de la CNRACL et décision rétroactive : le demi-traitement reste acquis.....	16
L'exercice d'une activité privée lucrative non autorisée pendant un congé de maladie constitue une faute	17
Versement de l'allocation temporaire d'invalidité (ATI) et absence de reprise des fonctions.....	18
Temps de travail	18
Annualisation du temps de travail - Solde annuel d'heures négatif et report sur l'année N+ 1... 18	18

sommaire

Organisation du travail	19
Lieu d'exercice du télétravail	19
Fin de fonctions	19
Licenciement en cours de stage pour insuffisance professionnelle et évaluation	19
Rémunération	20
Frais de déplacement indûment versés et prescription biennale.....	20
Statut de l' élu	20
Calcul du plafond des indemnités des élus municipaux : les indemnités des conseillers municipaux ne sont pas prises en compte	20
Questions écrites	21
Filières et cadres d'emplois	21
Agents de surveillance de la voie publique (ASVP) et utilisation des véhicules de service	21
Une distinction entre les missions dévolues aux agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) et celles des accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)	21
Nombre d'agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) par classe et « équipe volante » d'ATSEM	22
Temps de travail	22
Activités scolaires ou périscolaires : annualisation du temps de travail des agents.....	22
Personnels des EHPAD et durée quotidienne maximale de travail	23
Statut de l' élu	24
Élus municipaux en situation de handicap et prise en charge des frais d'accompagnement et de déplacement.....	24

À consulter sur internet

□ **Un dialogue social renouvelé | Ministère de la fonction publique**

Le Ministère de la fonction publique propose une page consacrée au dialogue social dans les trois versants de la fonction publique.

Au sommaire :

- Le comité social : une instance unique de dialogue social - La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail
- Les commissions administratives paritaires (CAP)
- Les commissions consultatives paritaires (CCP)
- Les lignes directrices de gestion.

A consulter sur :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/dialogue-social-renouvele>

□ **Télétravail - Rapport sur les lieux de travail à visage humain : comment construire des modèles d'organisation du travail durable ? | Institut national des études territoriales (INET)**

Des élèves de l'Institut national des études territoriales (INET) ont réalisé pour l'Association des directeurs des ressources humaines des grandes collectivités territoriales (ADRHGCT) une étude sur le télétravail dans les grandes collectivités territoriales. Elle montre que celui-ci y est en plein essor, non sans conséquences sur l'organisation des collectifs de travail et le rôle des managers.

A consulter sur :

https://www.banquedesterritoires.fr/sites/default/files/2022-10/2022_etude%20ADRHGCT-INET_nouveaux_mode_travail.pdf

Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT)

Séance du 26 octobre 2022

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale a examiné cinq textes inscrits à l'ordre du jour de cette séance plénière, notamment :

- Un projet de décret portant modification des modalités d'organisation des concours de recrutement des assistants territoriaux socio-éducatifs, des éducateurs territoriaux de jeunes enfants, des cadres territoriaux de santé paramédicaux et des infirmiers territoriaux en soins généraux.

Ce texte supprime notamment les épreuves écrites d'admissibilité des concours sur titres d'assistant territorial socio-éducatif et d'éducateur territorial de jeunes enfants.

Il harmonise la durée de l'épreuve orale d'admission du concours et de l'examen de cadres territoriaux de santé ainsi que du concours sur titres avec épreuves d'infirmiers territoriaux en soins généraux afin de tirer les conséquences du passage en catégorie A de ces deux cadres d'emplois.

Il a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT.

- Un projet de décret modifiant le décret n° 2022-244 du 25 février 2022 déterminant le seuil d'affiliation à la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales des fonctionnaires territoriaux nommés dans un emploi permanent à temps non complet.

Ce texte détermine le seuil d'affiliation à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales des professeurs d'enseignement artistique et des assistants d'enseignement artistique, ayant la qualité de fonctionnaires territoriaux nommés dans un ou plusieurs emplois à temps non complet en raison de leurs durées spécifiques de travail.

Il a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT.

- Un projet de décret étendant le bénéfice du complément de traitement indiciaire à certains agents publics.

Ce texte prévoit un élargissement du bénéfice du complément de traitement indiciaire (CTI) aux agents publics exerçant au sein des établissements et services publics sociaux et médico-sociaux ou de certains services ou

À consulter sur internet

structures, des fonctions d'accompagnement socio-éducatif, en application de [l'article 44 de la loi n° 2022-1157 de finances rectificative pour 2022.](#)

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

- Un projet de décret modifiant le décret n° 2022-717 du 27 avril 2022 relatif à la création d'une prime de revalorisation pour les médecins coordonnateurs exerçant en établissement public d'hébergement pour personnes âgées dépendantes

Ce texte vise l'extension du bénéfice de la prime de revalorisation d'un montant de 517€ bruts mensuels à l'ensemble des médecins exerçant en établissements et services sociaux et médico-sociaux et dans certains services ou structures relevant des conseils départementaux.

Compte tenu d'un vote défavorable unanime des organisations syndicales, ce texte sera représenté à une prochaine séance.

La prochaine séance du CSFPT se tiendra **le 16 novembre 2022.**



DERNIERE MINUTE : Des critères cumulatifs caractérisant les personnes vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus de la covid 19

Un décret, pris en application de l'[article 33 de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022](#), fixe une nouvelle liste de critères permettant de définir les personnes vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus de la covid 19.

Depuis le **1^{er} octobre 2022**, sont concernés :

→ Les agents vulnérables non-sévèrement immunodéprimés

Les agents non-sévèrement immunodéprimés doivent désormais répondre **aux trois critères cumulatifs suivants**, appréciés par un médecin.

1° Etre dans l'une des situations suivantes :

- a) Être âgé de 65 ans et plus
- b) Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV
- c) Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications
- d) Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale (broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment)
- e) Présenter une insuffisance rénale chronique sévère
- f) Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie)
- g) Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kg/m²)
- h) Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise, non sévère :
 - médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive
 - infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³
 - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques
 - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement
- i) Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins
- j) Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie
- k) Être au troisième trimestre de la grossesse
- l) Être atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiparésie, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare
- m) Être atteint de trisomie 21

2° Etre affecté à un poste de travail susceptible de les exposer à de fortes densités virales

3° Ne pas pouvoir ni recourir totalement au télétravail, ni bénéficier des mesures de protection renforcées.



→ Les agents vulnérables présentant une contre-indication à la vaccination

Sont également concernés, sous réserve de ne pas pouvoir recourir totalement au télétravail, au cas par cas, les agents qui répondent au(x) critère(s) du tableau ci-contre (p. 7) apprécié(s) par un médecin et qui justifient, par la présentation d'un certificat médical, d'une **contre-indication à la vaccination**.

→ Les agents vulnérables sévèrement immunodéprimés

Ces agents doivent désormais répondre aux deux critères cumulatifs suivants, appréciés par un médecin.

1) Etre dans l'une des situations suivantes :

- Avoir reçu une transplantation d'organe ou de cellules souches hématopoïétiques
- Être sous chimiothérapie lymphopénisante
- Être traités par des médicaments immunosuppresseurs forts, comme les antimétabolites (cellcept, myfortic, mycophénolate mofétil, imurel, azathioprine) et les AntiCD20 (rituximab: Mabthera, Rixathon, Truxima)
- Être dialysés chroniques
- Au cas par cas, être sous immunosuppresseurs sans relever des catégories susmentionnées ou être porteur d'un déficit immunitaire primitif

2) Ne pas pouvoir recourir totalement au télétravail.

- [Décret n° 2022-1369 du 27 octobre 2022 relatif aux personnes vulnérables présentant un risque avéré de développer une forme grave d'infection au virus de la covid-19, JORF n° 251 du 28 octobre 2022 | Légifrance](#)

Droits et obligations

Procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d’alerte

Un décret, pris en application de [l'article 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique](#), fixe les modalités d'établissement des procédures internes et externes de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte.

NDLR : La [loi n° 2022-401 du 21 mars 2022](#) visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte a modifié [la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016](#) relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique ([CF les Infos statutaires du CDG76 d'avril 2022, p. 12](#)).

Il abroge le décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'Etat.

1. Procédure interne de recueil et de traitement des signalements

Collectivités et établissements concernés ([Art 2](#))

Cette procédure concerne notamment les personnes morales de droit public **employant au moins 50 agents**.

Collectivités et établissements exclus du dispositif ([Art 2](#))

Sont exclus du dispositif :

- les communes de moins de 10 000 habitants.
- les établissements publics qui leur sont rattachés.
- les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) qui ne comprennent parmi leurs membres aucune commune excédant ce seuil de population.

Une consultation des instances de dialogue social ([Art 3 I](#))

Les communes et établissements publics établissent leur procédure interne de recueil et de traitement des signalements après consultation des instances de dialogue social.

La procédure

Un signalement écrit ou oral ([Art 4](#) et [6 II](#))

Le signalement des faits qui se sont produits, ou sont très susceptibles de se produire, se fait par **écrit ou par oral**.

Si la procédure prévoit la possibilité d'adresser un **signalement oral**, elle précise que ce signalement peut s'effectuer par téléphone ou par tout autre système de messagerie vocale et, sur la demande de l'auteur du signalement et selon son choix, lors d'une visioconférence ou d'une rencontre physique organisée au plus tard 20 ouvrés après réception de la demande.

Tout **signalement effectué oralement est consigné**, selon ce que prévoit la procédure, de la manière suivante ([article 6 II du décret n° 2022-1284](#)) :

1. Lorsqu'il est recueilli, avec le consentement de son auteur, sur une ligne téléphonique enregistrée ou sur un autre système de messagerie vocale enregistré, soit **en enregistrant la conversation sur un support durable et récupérable, soit en la transcrivant de manière intégrale** ;
2. Lorsqu'il est recueilli sur une ligne téléphonique non enregistrée ou sur un autre système de messagerie vocale non enregistré, **en établissant un procès-verbal précis de la conversation** ;
3. Lorsqu'il est recueilli dans le cadre d'une visioconférence ou d'une rencontre physique, en établissant, avec le consentement de son auteur, **soit un enregistrement de la conversation sur un support durable et récupérable, soit un procès-verbal précis.**

L'auteur du signalement a la possibilité de vérifier, de rectifier et d'approuver la transcription de la conversation ou le procès-verbal par l'apposition de sa signature.

Les enregistrements, transcriptions et procès-verbaux ne peuvent être conservés que le temps strictement nécessaire et proportionné au traitement du signalement et à la protection de leurs auteurs, des personnes qu'ils visent et des tiers qu'ils mentionnent.

Un accusé de réception du signalement

L'auteur du signalement est informé par écrit de la réception de son signalement **dans un délai de 7 jours ouvrés à compter de sa réception.**

Lorsqu'un signalement est recueilli, l'entité vérifie, sauf si le signalement est anonyme, que les conditions prévues par [l'article 6 et le A du I de l'article 8 de la loi du 9 décembre 2016](#) sont respectées (*signalement sans contrepartie financière directe et de bonne foi des faits, informations et documents dont la révélation ou la divulgation n'est pas interdite par les dispositions relatives au secret de la défense nationale, au secret médical, au secret des délibérations judiciaires, au secret de l'enquête ou de l'instruction judiciaires ou au secret professionnel de l'avocat*).

L'entité peut, à cette fin, demander tout complément d'information à l'auteur du signalement.

La procédure prévoit que l'auteur du signalement est informé des raisons pour lesquelles l'entité estime, le cas échéant, que son signalement ne respecte pas les conditions de [l'article 6 et le A du I de l'article 8 de la loi du 9 décembre 2016](#). Dans ce cas elle précise les suites données aux signalements qui ne les respectent pas. Elle précise également les suites données aux signalements anonymes.

Lorsque l'entité estime que le signalement serait traité de manière plus efficace par cette seule autre entité, elle peut inviter son auteur à retirer le signalement qu'elle a reçu.

Le recueil du signalement

La procédure indique la ou les personnes ou le ou les services désignés par l'entité pour recueillir et traiter les signalements. Ils peuvent être gérés par des personnes ou services différents.

Les personnes ou services désignés doivent disposer, par leur positionnement ou leur statut, de la compétence, de l'autorité et des moyens suffisants à l'exercice de leurs missions. La procédure prévoit les garanties permettant **l'exercice impartial de ces missions.**

Le référent déontologue ([article L. 124-2 du CGFP](#)) peut être chargé du recueil et, le cas échéant, du traitement des signalements.

Intégrité et confidentialité des informations recueillies

La procédure garantit l'intégrité et la confidentialité des informations recueillies dans le cadre d'un signalement, notamment l'identité de l'auteur du signalement, des personnes visées par celui-ci et de tout tiers qui y est mentionné.

Les informations recueillies ne peuvent être communiquées à des tiers sauf si cette communication est nécessaire pour traiter le signalement.

Le traitement du signalement

La collectivité assure le traitement du signalement. Elle peut, afin d'évaluer l'exactitude des allégations qui sont formulées, demander tout **complément d'information** à l'auteur du signalement.

Lorsque les allégations lui paraissent avérées, la collectivité met en œuvre les moyens à sa disposition pour remédier à l'objet du signalement.

La procédure prévoit que **l'entité communique par écrit à l'auteur du signalement, dans un délai raisonnable n'excédant pas 3 mois** à compter de l'accusé de réception du signalement ou, à défaut d'accusé de réception, 3 mois à compter de l'expiration d'une période de 7 jours ouvrés suivant le signalement, des **informations sur les mesures envisagées ou prises pour évaluer l'exactitude des allégations** et, le cas échéant, **remédier à l'objet du signalement ainsi que sur les motifs de ces dernières**.

La collectivité procède à la clôture du signalement lorsque les allégations sont inexactes ou infondées, ou lorsque le signalement est devenu sans objet. La procédure prévoit que l'auteur du signalement est informé par écrit de la **clôture du dossier**.

Le recours à un tiers

La collectivité ou l'établissement public peut prévoir dans sa procédure que le canal de réception des signalements soit géré pour son compte en externe par un tiers, qui peut être une personne physique ou une entité de droit privé ou publique dotée ou non de la personnalité morale.

Une publicité nécessaire

La procédure est diffusée par tout moyen assurant une publicité suffisante, notamment par voie de notification, affichage ou publication, le cas échéant sur le site internet ou par voie électronique, dans des conditions permettant de la rendre accessible de manière permanente.

L'entité met également à disposition des informations claires et facilement accessibles concernant les procédures de signalement externe.

2. Procédure externe de recueil et de traitement des signalements

Les articles 9 et suivants du décret n° 2022-1284 précisent la procédure externe de recueil et de traitement des signalements. La liste des autorités extérieures figure en annexe, notamment le Défenseur de droits.

3. Divulgence publique d'informations par le lanceur d'alerte

NDLR : [L'article 8 III de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique](#) dispose que les protections prévues bénéficient à **tout lanceur d'alerte qui divulguerait publiquement des informations :**

1. **Après avoir effectué un signalement externe, précédé ou non d'un signalement interne**, sans qu'aucune mesure appropriée ait été prise en réponse à ce signalement à l'expiration du délai du retour d'informations [...] ou, lorsqu'une autorité [...] a été saisie, à l'expiration d'un **délai fixé par décret en Conseil d'Etat ;**
2. **En cas de danger grave et imminent** *;
3. Ou lorsque la saisine de l'une des autorités compétentes [...] ferait encourir à son auteur **un risque de représailles** ou qu'elle ne permettrait pas de remédier efficacement à l'objet de la divulgation, en raison des circonstances particulières de l'affaire, notamment si des preuves peuvent être dissimulées ou détruites ou si l'auteur du signalement a des motifs sérieux de penser que l'autorité peut être en conflit d'intérêts, en collusion avec l'auteur des faits ou impliquée dans ces faits.*

** Les 2° et 3° ne s'appliquent pas lorsque la divulgation publique porte atteinte aux intérêts de la défense et de la sécurité nationales.*

[L'article 15 du décret](#) précise également le terme au-delà duquel le lanceur d'alerte peut bénéficier de protections en cas de divulgation publique d'informations. Elle est ainsi octroyée lorsque, après avoir effectué un signalement externe, aucune mesure appropriée n'a été prise dans les **six mois** à compter de l'accusé de réception du signalement ou, à défaut d'accusé de réception, six mois à compter de l'expiration d'une période de sept jours ouvrés suivant le signalement.

- [Décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, JORF n° 230 du 4 octobre 2022 | Légifrance](#)

Filières et cadres d'emplois

Conditions d'intégration des ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale

Un décret modifie le tableau de correspondance entre certaines classifications des ouvriers des parcs et ateliers et les cadres d'emplois et grade d'intégration dans la fonction publique territoriale. Une disposition spécifique concerne certains agents en situation de mise à disposition à la date d'entrée en vigueur du décret.

Il définit par ailleurs les grades planchers pour les intégrations dans la fonction publique territoriale prononcées après avis de la commission nationale de classement et fixe les conditions de prise en compte des services accomplis dans les classifications professionnelles antérieurement à leur intégration.

- [Décret n° 2022-1334 du 17 octobre 2022 relatif aux conditions d'intégration dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale des ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes, JORF n° 243 du 19 octobre 2022 | Légifrance](#)

Régime indemnitaire

Une prime de responsabilité des emplois fonctionnels de direction cumulable avec le RIFSEEP

Un décret modifie le [décret n° 88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés](#). Il prévoit notamment expressément qu'elle peut se cumuler avec les autres primes et indemnités liées aux fonctions, aux sujétions, à l'expertise et à l'engagement professionnel (RIFSEEP).

NDLR 1 : Sont notamment concernés par la prime de responsabilité les directeurs généraux des services des communes de plus de 2 000 habitants et les directeurs des établissements publics figurant sur la liste prévue au [6° de l'article L. 412-6 du code général de la fonction publique](#).

Pour mémoire, cette prime de responsabilité est payable mensuellement en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension du bénéficiaire un taux individuel, fixé dans la limite d'un taux maximum de 15 %.

NDLR 2 : Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les **régimes indemnitaires** de leurs agents, dans **la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État, conformément aux dispositions** de l'article [L. 714-4 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#). Sur ce fondement, certaines chambres régionales des comptes et une jurisprudence avaient remis en cause **le cumul entre le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) et la prime de responsabilité** des directeurs généraux des services de la fonction publique territoriale détachés sur un emploi fonctionnel. En effet, instituée par le [décret n° 88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés](#), si la prime de responsabilité dispose d'un fondement réglementaire, elle est toutefois **dénuée d'équivalent au sein de la fonction publique de l'État**.

Cependant, cette prime visant à **compenser les sujétions spécifiques liées aux missions d'un emploi fonctionnel administratif de direction qui vont au-delà des missions du cadre d'emploi initial** de l'agent indemnisées par le RIFSEEP, [une réponse ministérielle \(CF les infos statutaires du CDG 76 de juin 2022, p. 8\)](#) avait précisé que, **n'étant pas liée au cadre d'emplois des bénéficiaires, cette prime s'inscrivait donc en dehors des principes de parité**.

Toutefois, compte tenu de l'incertitude née également du jugement du tribunal administratif de Lyon n° 2004043 du 28 juin 2021, **ce décret du 26 octobre 2022** lève le voile et prévoit expressément que l'attribution de la prime de responsabilité n'est pas exclusive du versement des autres primes ou indemnités liées aux fonctions, aux sujétions, à l'expertise et à l'engagement professionnel.

- [Décret n° 2022-1362 du 26 octobre 2022 modifiant le décret n° 88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés](#), JORF n°0251 du 28 octobre 2022 | Légifrance

Divers

Personnels de droit public des groupements d'intérêt public (GIP)

Un décret fixe le régime de droit public applicable aux personnels des groupements d'intérêt public (GIP), notamment les règles relatives aux conditions de recrutement et d'emploi, les modalités du dialogue social ainsi que les conditions de travail.

- [Décret n° 2022-1356 du 24 octobre 2022 relatif aux instances de dialogue social des groupements d'intérêt public appliquant à leur personnel un régime de droit public, JORF n° 249 du 26 octobre 2022 | Légifrance](#)

Carrière

Entretien professionnel : les faits reprochés doivent être étayés

Les différents reproches adressés à un agent lors de son entretien professionnel doivent être étayés.

En l'espèce, c'est au regard de ces reproches et des insuffisances supposées de l'agent que le niveau global a été apprécié et que les différentes rubriques de la grille d'évaluation des compétences à mettre en œuvre ainsi que l'appréciation littérale donnée ont été arrêtées.

L'agent a par suite été fondé à soutenir que son évaluation professionnelle était entachée d'une inexactitude matérielle des faits et d'une erreur manifeste dans l'appréciation de sa valeur professionnelle et de ses compétences. Cette dernière a donc été annulée pour ces motifs.

- [CAA de Nantes n° 21NT0028619 du 19 juillet 2022](#)

Congés

Départ en retraite et indemnisation des jours de congés annuels non pris du fait d'un congé de maladie

Le Conseil d'Etat statue sur la question de l'indemnisation des congés annuels non pris en cas d'arrêt maladie pour un agent partant à la retraite.

Il confirme que le **droit au report** des congés annuels non pris du fait de la maladie ou, en l'espèce lorsqu'il est mis fin à la relation de travail, à indemnisation financière, **s'exerce même en l'absence de dispositions dans le droit national.**

L'[article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003](#) concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail précise en effet que ce droit est ouvert **dans la limite de quatre semaines par année de référence, soit 20 jours.**

NDLR 1 : La [CAA de Marseille 15MA02573 du 6 juin 2017](#) a également statué sur le cas de l'indemnisation des congés annuels non pris par un fonctionnaire avant son départ à la retraite « *pour des raisons indépendantes de sa volonté liées à l'intérêt du service* ».

Toutefois, l'indemnisation des congés annuels non pris doit résulter d'une impossibilité de bénéficier de ces congés par **décision expresse de l'employeur, motivée par l'intérêt du service**, et non du fait de l'absence de demande de l'agent ou d'une demande tardive formulée par l'agent par rapport à la date de son départ à la retraite (ex : « *tuilage* » de l'agent prenant le poste, projet à mener à terme, etc.).

- [Conseil d'Etat n° 443053 du 22 juin 2022](#)

Discipline

Placement d'office en congés annuels en lieu et place de la suspension : une faute de nature à engager la responsabilité de la collectivité

Un agent technique exerçant des fonctions d'agent polyvalent en crèche a, à la suite d'un rapport de son supérieur hiérarchique faisant état de comportements inadaptés envers les enfants, été placé d'office en congés annuels avant d'être muté au service des espaces verts. L'avis émis par le conseil de discipline a par suite été suivi par la collectivité qui n'a prononcé aucune sanction.

Si l'organisation des **congés annuels** est soumise à l'autorisation du chef du service qui peut les refuser ou **les imposer lorsque les nécessités de services l'exigent**, conformément aux dispositions de [l'article 3 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux](#), en revanche, **en cas de faute grave** commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, ce dernier **peut être suspendu avec saisine du conseil de discipline**, conformément aux dispositions de l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 (codifié notamment à [l'article L. 531-1 du CGFP](#)).

La mesure provisoire de suspension ne présente pas un caractère disciplinaire, elle est uniquement destinée à **écarter temporairement un agent du service, en attendant qu'il soit statué disciplinairement** ou pénalement sur sa situation. Elle peut être légalement prise dès lors que l'administration est en mesure de formuler à l'encontre de l'intéressé des griefs qui ont un caractère de vraisemblance suffisant et qui permettent de présumer que celui-ci a commis une faute grave.

En l'espèce, en plaçant en congés annuels d'office une fonctionnaire afin de l'éloigner de sa structure sans que les nécessités de service le justifiaient, alors qu'il appartenait dans ce cas à l'autorité hiérarchique de la suspendre de ses fonctions, la commune a commis une faute de nature à engager sa responsabilité.

- [CAA de Toulouse n° 19TL05036 du 13 septembre 2022.](#)

Maladie

Maintien du demi-traitement à titre conservatoire dans l'attente de l'avis d'une instance médicale ou de la CNRACL et décision rétroactive : le demi-traitement reste acquis

Lorsque le fonctionnaire, à l'issue d'un congé de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée ne peut reprendre ses fonctions, il a droit au versement d'un demi-traitement pendant la durée de la procédure nécessitant l'avis du comité médical* ou de la commission de réforme* (*désormais regroupés au sein du conseil médical**) ou, le cas échéant, de la CNRACL pour son admission à la retraite.

* Les dispositions de l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et famille dans la fonction publique (CF les infos statutaires du CDG 76 de novembre 2020, p. 13) sont entrées en vigueur le 1er février 2022. **Le conseil médical remplace désormais le comité médical et la commission de réforme.** Il est régi par les dispositions du [décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale](#) (*Voir les infos statutaires d'avril 2022, p. 13*).

La circonstance que la décision prononçant la reprise d'activité, le reclassement, la mise en disponibilité ou l'admission à la retraite **rétroagit à la date de fin des congés de maladie n'a pas pour effet de retirer le caractère créateur de droits du maintien du demi-traitement** prévu par les dispositions de [l'article 37 du décret 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](#).

En effet, le demi-traitement **ne présente pas un caractère provisoire et reste acquis à l'agent** alors même que celui-ci a, par la suite, été placé rétroactivement dans une position statutaire n'ouvrant pas par elle-même droit à ce versement.

En l'espèce une fonctionnaire avait été placée en congé de longue maladie puis maintenue à demi-traitement dans l'attente de l'avis de la commission de réforme. Celle-ci avait finalement conclu à une inaptitude définitive et absolue à ses fonctions ainsi qu'à toute fonction et avait émis un avis favorable à sa mise à la retraite pour invalidité. La commune avait alors placé rétroactivement l'agent en disponibilité d'office avec maintien de son demi-traitement dans l'attente de l'avis favorable de la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) sur sa mise à la retraite pour invalidité. La CNRACL avait émis un avis favorable et la commune avait informé l'agent qu'elle procédait à la reprise des demi-traitements versés dans l'attente de cet avis et avait émis à l'encontre de l'agent un titre exécutoire.

Or, lorsque l'agent est **admis rétroactivement à la retraite par la CNRACL** et qu'à ce titre il bénéficie effectivement d'un **versement d'arriérés de pension**, son employeur n'est pas en droit de demander le reversement de ces demi-traitements.

NDLR : Le Conseil d'Etat avait déjà statué sur ce point – Voir le [CE n° 412684 du 9 novembre 2018](#).

- [CAA de Nancy n° 20NC00553 du 3 février 2022](#)

L'exercice d'une activité privée lucrative non autorisée pendant un congé de maladie constitue une faute

NDLR : L'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaire, codifié notamment au [L 121-3 du CGFP](#), dispose que « *L'agent public consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées.* ». [L'article L 123-1](#) précise par ailleurs que « *L'agent public ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit sous réserve des dispositions des articles L. 123-2 à L. 123-8.* » et [le L 123-7](#) « *L'agent public peut être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à exercer une activité à titre accessoire, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé. Cette activité doit être compatible avec les fonctions confiées à l'agent public, ne pas affecter leur exercice et figurer sur la liste des activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire.* ».

Un arrêt de la CAA de Toulouse revient sur l'interdiction pour un fonctionnaire d'exercer une activité privée lucrative alors qu'il est placé par ailleurs en congé de maladie. En cas de non-respect de cette obligation, la gravité des fautes commises justifie la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire.

En l'espèce, une agente a été révoquée pour avoir exercé une activité salariée en qualité de vendeuse dans une boulangerie alors qu'elle était placée en congé de maladie ordinaire dans sa collectivité et pour méconnaissance de ses obligations de réserve, de discrétion professionnelle, de loyauté et de dignité attachées à ses fonctions à la suite de propos injurieux distillés sur les réseaux sociaux.

- [CAA de Toulouse n° 21TL02578 du 13 septembre 2022](#)

NDLR : Il en va de même pour une activité privée qui ne serait pas lucrative. Ainsi la Cour administrative d'appel de Lyon, dans [son jugement n° 19LY03573 du 12 janvier 2022](#), a confirmé la sanction disciplinaire prononcée à l'encontre d'une fonctionnaire pour avoir participé à une émission de télé réalité pendant un arrêt maladie sans en informer son employeur.

Versement de l'allocation temporaire d'invalidité (ATI) et absence de reprise des fonctions

Un agent victime d'un accident de service a sollicité le bénéfice de l'allocation temporaire d'invalidité (ATI) quelques mois après la consolidation des séquelles de l'accident. Sa collectivité lui a opposé un refus en arguant qu'elle n'avait pas repris ses fonctions du fait d'un arrêt de maladie pour une autre affection.

Or [L'article 7 du décret n° 2005-442 du 2 mai 2005 relatif à l'attribution de l'allocation temporaire d'invalidité aux fonctionnaires relevant de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière](#) dispose que « *L'entrée en jouissance de l'allocation temporaire d'invalidité est fixée à la date de reprise des fonctions après consolidation ou, dans les cas prévus au deuxième alinéa de l'article 3, à la date de la constatation officielle de la consolidation de la blessure ou de l'état de santé de l'intéressé.* »

Le juge estime qu'un fonctionnaire territorial qui justifie d'une invalidité permanente résultant d'un accident de service ayant entraîné une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 10 %, même s'il ne peut reprendre ses fonctions en raison d'un placement en congé de maladie pour un autre motif, a droit au versement de l'allocation temporaire d'invalidité (ATI) à compter de la constatation officielle de la consolidation de sa blessure ou de son état de santé s'il formule une demande en ce sens dans l'année qui suit cette constatation.

- [Conseil d'Etat n° 453847 du 6 avril 2022](#)

Temps de travail

Annualisation du temps de travail - Solde annuel d'heures négatif et report sur l'année N+ 1

L'administration peut-elle reporter sur l'année suivante les heures qui n'ont pas été réalisées par un agent ? Dans le silence des textes, une réponse jurisprudentielle nous est apportée par la CAA de Douai.

En l'espèce, un agent n'a pas pu réaliser son obligation annuelle de travail, soit 1607 heures, pour des raisons indépendantes de sa volonté et du fait des plannings mis en place. Le juge estime que l'administration a toutefois la faculté de **reporter l'année suivante les heures non réalisées**, mais pas au-delà d'une année.

NDLR : [L'article 1er du décret n° 2000-815 du 25 août 2000](#) relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature stipule que « *le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.* »

En effet, le litige concernait les heures non réalisées en 2016, 2017 et 2018 avec un report du solde négatif cumulé des 3 années sur la seule année 2019. Le juge a précisé que le décompte du temps de travail était réalisé sur la base d'une durée annuelle de 1 607 heures au maximum et que le principe d'annualisation du temps de travail s'opposait au report des heures non effectuées au sein de cycles de travail au-delà de l'année suivante et de manière illimitée dans le temps.

NDLR : Par ailleurs, la [CAA de Lyon dans son jugement n° 20LY03360 du 15 avril 2021](#) avait déjà précisé qu'en cas de solde annuel d'heures négatif, il n'était pas possible d'utiliser le compte épargne-temps (CET) d'un agent, quand bien même celui-ci aurait donné son accord.

- [CAA de Douai n° 21DA00033 du 22 mars 2022](#)

Organisation du travail

Lieu d'exercice du télétravail

Le Conseil d'Etat estime qu'une administration peut prévoir que l'exercice du télétravail se fasse dans un lieu permettant un retour rapide sur site.

Dans le cas d'espèce, la note de service attaquée prévoyait que les agents devaient déclarer le lieu d'exercice du télétravail, ce lieu devant permettre un retour sur site dans des délais compatibles avec un éventuel rappel par l'administration, celui-ci pouvant intervenir à tout moment en cas de nécessité de service.

Le juge estime que cette disposition se borne à expliciter une exigence s'imposant à tout agent autorisé à télétravailler afin de respecter ses obligations de service, en particulier lorsqu'une nécessité de service impose de reporter un jour télétravaillé. Par ailleurs, elle n'impose pas illégalement une obligation de résidence. Le moyen tiré de ce que la note de service, en restreignant le choix du domicile personnel des agents méconnaît l'article 8 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ne peut qu'être écarté.

- [Conseil d'Etat n° 457238 du 5 août 2022](#)

Fin de fonctions

Licenciement en cours de stage pour insuffisance professionnelle et évaluation

Un fonctionnaire stagiaire a été licencié en cours de stage pour insuffisance professionnelle après avoir fait l'objet de trois évaluations successives sur sa manière de servir. Saisi, le juge précise qu'aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à l'administration de faire signer au fonctionnaire stagiaire l'évaluation de son aptitude à exercer ses fonctions constatée pendant son stage, ni même de lui permettre de formuler ses observations.

En effet l'évaluation du stagiaire en période probatoire ne peut être assimilée au compte rendu de l'entretien professionnel du fonctionnaire titulaire. Ainsi ne peut être mis en exergue la méconnaissance du principe du contradictoire ou le vice de procédure, la référence à [l'article 6 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux](#) étant jugée inopérante.

- [CAA de Marseille n° 19MA05555 du 25 janvier 2022](#)

Rémunération

Frais de déplacement indûment versés et prescription biennale

Conformément aux dispositions de [l'article 37-1 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations](#) : " **Les créances résultant de paiements indus effectués par les personnes publiques en matière de rémunération de leurs agents peuvent être répétées dans un délai de deux années à compter du premier jour du mois suivant celui de la date de mise en paiement du versement erroné, y compris lorsque ces créances ont pour origine une décision créatrice de droits irrégulière devenue définitive.** "

Il résulte de ces dispositions, éclairées par les travaux parlementaires et [la circulaire RDFF1309975C du 11 avril 2013 de la direction générale des finances publiques et de la direction générale de l'administration et de la fonction publique](#), que " **les créances résultant de paiements indus effectués par les personnes publiques en matière de rémunération de leurs agents** " **doivent être comprises comme visant l'ensemble des sommes susceptibles d'être versées, à titre principal ou accessoire, par une personne publique** à l'un de ses agents, en sa qualité d'employeur.

En l'espèce, quand bien même les frais de déplacement en litige versés à un agent alors qu'il était en position d'activité ne constituent pas un élément de sa rémunération, leur répétition est soumise à la **prescription biennale**.

- [CAA de Marseille n° 20MA04411 du 23 septembre 2022](#)

Statut de l' élu

Calcul du plafond des indemnités des élus municipaux : les indemnités des conseillers municipaux ne sont pas prises en compte

Le II de [l'article L. 2123-24-1 du Code général des collectivités territoriales](#) (CGCT) dispose que " **Dans les communes de moins de 100 000 habitants, il peut être versé une indemnité pour l'exercice effectif des fonctions de conseiller municipal dans les limites prévues par le II de l'article L. 2123-24 [...]** ".

Le III de [l'article L. 2123-24-1](#) précise par ailleurs que " **Les conseillers municipaux auxquels le maire délègue une partie de ses fonctions [...] peuvent percevoir une indemnité allouée par le conseil municipal dans les limites prévues par le II de l'article L. 2123-24** ".

Ainsi, dans les communes de moins de 100 000 habitants, lorsque le conseil municipal décide d'attribuer des **indemnités à des conseillers municipaux** pour l'exercice effectif de leurs fonctions ou à raison d'une délégation du maire, la somme des indemnités fixées pour le maire, les adjoints et les conseillers municipaux concernés, avant majoration éventuelle des indemnités attribuées au maire et aux adjoints, **ne doit pas excéder le plafond mentionné au II de l'article L. 2123-24**, constitué du **montant total des indemnités maximales, hors majoration, susceptibles d'être allouées au maire et aux adjoints**.

Le Conseil d'Etat confirme que le nombre d'adjoints devant être pris en compte dans le **calcul du plafond** correspond au **nombre d'adjoints exerçant effectivement leurs fonctions** et non au nombre d'adjoints désignés en début de mandat. Par ailleurs le calcul du plafond **ne peut inclure les conseillers municipaux**, même s'ils sont délégataires de fonctions précédemment exercées par un adjoint au maire.

- [Conseil d'État n° 452223 du 1^{er} juillet 2022](#)

Filières et cadres d'emplois

Agents de surveillance de la voie publique (ASVP) et utilisation des véhicules de service

Les agents de surveillance de la voie publique (ASVP) peuvent disposer des véhicules de service. Ils ne doivent pas en revanche utiliser ceux des agents de police municipale, réglementés par les articles [D. 511-9](#) et [D. 511-10 du code de la sécurité intérieure](#) et par [l'arrêté ministériel du 5 mai 2014 relatif à la signalisation des véhicules de service des agents de police municipale](#).

La [circulaire ministérielle du 28 avril 2017](#) relative au rôle des ASVP confirme cette interdiction

Les missions des ASVP et des agents de police municipale sont en effet distinctes, les agents de police municipale étant des agents de police judiciaire adjoints qui bénéficient de compétences d'attribution plus larges que celles confiées aux ASVP.

- [QE Sénat n° 1522 du 21 juillet 2022, JO Sénat du 06 octobre 2022, p. 4826](#)

Une distinction entre les missions dévolues aux agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) et celles des accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)

Les missions des ATSEM sont régies par l'[article 2 du décret n° 92-850 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles](#).

Les agents du cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) sont chargés de l'assistance au personnel enseignant pour l'accueil et l'hygiène des enfants et de la mise en état de propreté des locaux et du matériel servant directement à ces enfants. Ils peuvent notamment participer à la mise en œuvre des activités pédagogiques, être chargés de la surveillance des enfants dans les lieux de restauration scolaire, de l'animation dans le temps périscolaire ou lors des accueils de loisirs et, peuvent également **assister les enseignants dans les classes ou établissements accueillant des enfants à besoins éducatifs particuliers. Ces missions ne sauraient toutefois être confondues avec celles des accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)** fixées à l'article 1er du [décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap](#). En effet ces derniers font partie des agents de l'Éducation nationale recrutés et formés à cet effet.

Concernant la carrière des ATSEM, la réforme de 2018* leur a ouvert la possibilité d'accéder au cadre d'emplois supérieur en **catégorie C d'agents de maîtrise par promotion interne** en ajoutant dans les missions de ce cadre d'emplois la **coordination des ATSEM ***, ainsi qu'à celui **d'animateur territorial ***, en **catégorie B**, par un concours interne dédié.

* [Le décret n° 2018-152 du 1er mars 2018 portant diverses dispositions statutaires relatives aux agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles](#) a en effet élargi les missions des agents de maîtrise territoriaux à la coordination des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles qui accèdent à ce cadre d'emplois par concours ou promotion interne. Il a également créé un concours interne spécial pour leur accès au cadre d'emplois d'animateur.

- [QE Assemblée nationale n° 473 du 02 août 2022, JO AN du 20 septembre 2022, p. 4143](#)

Nombre d'agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) par classe et « équipe volante » d'ATSEM

[L'article R. 412-127 du code des communes](#) dispose que : « **Toute classe maternelle doit bénéficier des services d'un agent communal occupant l'emploi d'agent spécialisé des écoles maternelles (ATSEM) et des classes enfantines. Cet agent est nommé par le maire après avis du directeur ou de la directrice. [...]. Pendant son service dans les locaux, il est placé sous l'autorité du directeur ou de la directrice** ». Toutefois, **ces dispositions ne fixent pas un temps de présence obligatoire des ATSEM auprès des enseignants**, ni le nombre d'ATSEM par classe.

Par ailleurs, la décision de créer une « **équipe volante** » d'ATSEM ou de recruter un seul ATSEM supplémentaire ayant vocation à effectuer des remplacements appartient à chaque commune.

Le recrutement et l'affectation des ATSEM au sein des écoles relève en effet de la compétence du maire, en concertation avec le directeur de l'école. L'organisation du planning des ATSEM relève, quant à elle, du chef d'établissement.

Conformément à [l'article 4 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale](#), la collectivité définit, par voie de délibération et après avis du comité technique compétent, les conditions de mise en place des cycles de travail des ATSEM.

- [Question écrite n° 474 du 02 août 2022, JOAN du 11 octobre 2022, p. 4588](#)

Temps de travail

Activités scolaires ou périscolaires : annualisation du temps de travail des agents

Si l'organe délibérant d'une collectivité peut instituer un cycle annuel de travail, il est toutefois tenu de respecter les règles relatives à la durée légale annuelle de travail et aux garanties minimales prévues par la réglementation (Décrets [n° 2001-623 du 12 juillet 2001](#) et n° [2000-815 du 25 août 2000](#)).

Sauf disposition contraire prévue par les statuts particuliers, un cycle annuel correspondant au calendrier scolaire peut être appliqué aux personnels travaillant en milieu scolaire ou périscolaire, agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM), personnels affectés dans les services de restauration scolaire ou encore les personnels périscolaires.

L'annualisation permet de répartir le travail au regard des besoins du service tout en maintenant un niveau de rémunération identique, quel que soit le temps de travail effectué mensuellement. Aucun texte normatif ne définit toutefois les modalités de calcul de l'annualisation du temps de travail dans le versant territorial. Il appartient en effet aux collectivités de définir leur propre méthode de calcul de l'annualisation, de matérialiser les différents temps de l'annualisation (temps de travail, périodes de congés et de récupération...) et d'effectuer un décompte régulier des heures de travail effectivement réalisées. À ce titre, le Conseil d'Etat estime que lorsqu'une collectivité institue un cycle annuel de travail, elle peut établir des plannings individuels mensuels fixant les horaires desdits agents et déterminer des bornes quotidiennes et hebdomadaires entre lesquelles les horaires de chaque agent sont susceptibles de varier ([CE n° 437768 du 21 juin 2021](#)).

Questions écrites

Pour en savoir plus sur l'annualisation du temps de travail

Rendez-vous sur le site du CDG 76, à l'adresse :

<https://www.cdg76.fr/temps-de-travail/organisation-du-temps-de-travail/annualisation/>



Le CDG 76 met également à votre disposition un **Simulateur de calcul d'annualisation** (fichier Excel).

<https://www.cdg76.fr/services-en-ligne/simulateurs/>



Calcul de la durée hebdomadaire (annualisation)

Le CDG 76 met à votre disposition un outil, vous permettant de calculer le coefficient de rémunération pour vos agents à temps non complet, au regard de leur cycle de travail. Cet outil permet, par ailleurs, de déterminer la valeur de la journée de solidarité et de calculer la durée annuelle de travail effectif à accomplir, à partir d'un coefficient de rémunération hebdomadaire déterminé. Cet outil a été validé par les membres du Comité Technique Intercommunal placé auprès du Centre de Gestion lors de sa séance du 10 avril 2015.

TÉLÉCHARGER LE SIMULATEUR AU FORMAT EXCEL

Le CDG 76 met également à votre disposition un simulateur de calcul d'annualisation du temps de travail pour un agent recruté sur une partie de l'année scolaire.

TÉLÉCHARGER LE SIMULATEUR AU FORMAT EXCEL

- [Question écrite Sénat n° 2977 du 29 septembre 2022, JO Sénat du 20 octobre 2022, p. 5183.](#)

Personnels des EHPAD et durée quotidienne maximale de travail

Pour les agents travaillant dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) et **relevant de la fonction publique hospitalière (FPH)**, le chef d'établissement a la possibilité, lorsque les contraintes de continuité de service public l'exigent **en permanence** et après avis du comité technique, de déroger à la durée quotidienne de travail fixée pour les agents en travail continu sans que l'amplitude de la journée de travail n'excède douze heures.

Questions écrites

Si cette possibilité est ouverte aux personnels de la FPH, en revanche il n'existe pas de disposition similaire applicable aux personnels territoriaux affectés dans des EHPAD gérés par les collectivités territoriales.

Ces derniers relèvent en effet des dispositions du décret du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État, applicable au versant territorial dans les conditions prévues par le [décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale](#).

La durée quotidienne de travail ne peut ainsi excéder dix heures et l'amplitude maximale journalière de travail est fixée à douze heures.

La possibilité de déroger, et de pratiquer une durée quotidienne maximale de 12 heures en continu, ne peut être prise que **pour un motif exceptionnel et pour une durée très limitée**. **Ces dérogations ne peuvent en aucun cas être permanentes** à l'instar de leurs homologues relevant de la FPH.

- [Question écrite Sénat n° 946 du 06 octobre 2022, p. 4819](#)

Statut de l' élu

Élus municipaux en situation de handicap et prise en charge des frais d'accompagnement et de déplacement

Les élus municipaux en situation de handicap peuvent bénéficier du remboursement des frais spécifiques de déplacement, d'accompagnement et d'aide technique engagés pour prendre part aux séances du conseil municipal et aux réunions des commissions et des instances qui ont lieu sur le territoire de la commune, ainsi que pour se rendre à des réunions dans des instances ou organismes au sein desquels ils représentent leur commune, lorsque la réunion a lieu hors du territoire de celle-ci, conformément aux dispositions de [l'article L. 2123-18-1 du code général des collectivités territoriales \(CGCT\)](#). Le recours à un interprète en langue des signes relève de la catégorie des prestations d'accompagnement et peut faire également l'objet d'une prise en charge dans ce cadre.

[Le décret n° 2021 258 du 09 mars 2021 relatif au remboursement des frais spécifiques de déplacement, d'accompagnement et d'aide technique engagés par les élus locaux en situation de handicap](#) a par ailleurs augmenté le plafond mensuel de remboursement qui, également revalorisé à la suite de l'augmentation de la valeur du point d'indice de la fonction publique, s'élève mensuellement à 1 026,51€ depuis le 1er juillet 2022.

- [Question écrite Sénat n° 1357 du 14 juillet 2022, JO Sénat du 20 octobre 2022, p. 5126](#)



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