

les infos Statutaires

du **CDG 76**



● Juillet 2023



Retrouvez les **dernières actualités statutaires**

Textes sélectionnés en juin 2023

A consulter sur internet	3
Textes officiels	5
Filières et cadres d'emplois	5
Surveillance des baignades d'accès payant et brevet national de sécurité et de sauvetage aquatique (BNSSA)	5
Fin de fonctions	5
Loi de réforme des retraites : les premiers décrets d'application	5
Revalorisation des allocations chômage au 1 ^{er} juillet 2023	9
Rémunération	9
DERNIERE MINUTE : Revalorisation du point d'indice et attribution de points supplémentaires..	9
RAPPEL : Le montant net social, une nouvelle mention sur le bulletin de paie.....	10
Divers	10
Epreuves du permis de conduire : un recours aux agents publics	10
Jurisprudences	11
Contractuels	11
Nomination d'un agent contractuel : le droit au maintien de la rémunération antérieure	11
Recrutement	12
Une priorité donnée aux demandes de mutation pour rapprochement de conjoint.....	12
Régime indemnitaire	12
Régime indemnitaire, congé de maladie ordinaire en lien avec la grossesse et congé de maternité.....	12
Questions écrites	14
Temps de travail	14
Non-respect des garanties minimales du temps de travail.....	14
Maladie	15
Les congés de longue maladie et de longue durée	15
Divers	17
Prothèses auditives : un financement possible par le FIPHFP	17

À consulter sur internet

Guide pratique sur la mise en place et l'animation d'Espaces de Discussion sur le Travail | DGAFP

À l'occasion de la Semaine de la Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), la DGAFP publie un guide relatif à la mise en place d'espaces de discussion sur le travail (EDT) au sein des services et structures de la fonction publique.

Ces derniers ont pour objectif de « *permettre aux agents de tous corps et catégories de s'exprimer et évoquer des sujets et situations qui nécessiteraient selon eux des améliorations.* »

A consulter sur :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/guide-pratique-sur-la-mise-en-place-et-l-animation-despaces-de-discussion-sur-le-travail-edt>

Le temps partiel, temps non complet et sous-emploi dans la fonction publique | DGAFP

Dans son dernier Point Stat, la DGAFP aborde la question du temps partiel et du temps non complet dans la fonction publique.

A consulter sur :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Publications/Publications%20Etudes%20et%20statistiques/Point%20stat/2023/Le-temps-partiel-et-le-sous-emploi-dans-la-fonction-publique.pdf>

Le management par objectifs | DGAFP

Le management par objectifs est un style managérial très prisé par les organisations. La DGAFP en propose une définition, en dégage les grands principes et les avantages ainsi que les modalités de sa mise en place.

A consulter sur :

<https://www.bibliotheque-initiatives.fonction-publique.gouv.fr/actualites/manager-le-management-par-objectifs>

Chaleur et canicule au travail : les précautions à prendre | Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion

Le Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion fait le point sur les mesures de prévention à mettre en place par l'employeur en cas de chaleur et de canicule, ainsi que les bons gestes à adopter. A consulter sur :

<https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/prevention-des-risques-pour-la-sante-au-travail/article/chaleur-et-canicule-au-travail-les-precautions-a-prendre>

Il liste par ailleurs les ressources utiles sur le sujet :

- [L'instruction de la Direction générale du travail relative à la gestion des vagues de chaleurs en date du 13 juin 2023](#)
- [L'instruction interministérielle relative à la gestion des vagues de chaleurs en date du 12 juin 2023](#)

À consulter sur internet

- [Le guide ORSEC gestion sanitaire des vagues de chaleur](#)
- [Les recommandations sanitaires du Haut conseil de la santé publique](#)

Ainsi que le [guide INRS « Travail par forte chaleur en été, comment agir ? »](#).



... Pour en savoir plus ...

Retrouvez notre page dédiée au travail en cas de fortes chaleurs, ainsi que notre fiche prévention, sur le site du CDG 76 :

<https://www.cdg76.fr/sante-et-prevention/la-prevention-des-risques-professionnels/ambiances-physiques-et-climatiques/travail-et-fortes-chaieurs/>

<https://www.cdg76.fr/actualites/canicule-et-fortes-chaieurs-lancement-dun-plan-gouvernemental/>

Elus - Prévention des conflits d'intérêts : les règles applicables résultant de la réforme de la loi 3DS | DGCL et Direction des affaires criminelles et des grâces

Afin de clarifier les nouvelles dispositions introduites par la loi « 3DS » du 21 février 2022, la Direction générale des collectivités locales (DGCL) et la Direction des affaires criminelles et des grâces proposent une foire aux questions (FAQ) relative à la prévention des conflits d'intérêts à destination des élus.

A consulter sur :

<https://www.collectivites-locales.gouv.fr/files/Institution/4.%20elus%20locaux/FAQ%20-%20Conflits%20d'int%C3%A9r%C3%AAts%20-%20mai%202023.pdf>

Filières et cadres d'emplois

Surveillance des baignades d'accès payant et brevet national de sécurité et de sauvetage aquatique (BNSSA)

Un décret modifie [l'article D 322-13 du Code du sport](#) et autorise désormais les personnels titulaires du Brevet national de sécurité et de sauvetage aquatique (BNSSA) à surveiller en autonomie, au même titre que les maîtres-nageurs sauveteurs, les baignades d'accès payant.

Un arrêté abroge en conséquence les articles A. 322-9 et A. 322-11* du code du sport.

NDLR * Jusqu'alors cette surveillance en autonomie ne pouvait s'opérer qu'en cas d'accroissement saisonnier des risques. Le préfet pouvait autoriser par arrêté les titulaires du BNSSA à surveiller un établissement de baignade d'accès payant, lorsque l'exploitant de l'établissement avait préalablement démontré qu'il n'avait pu recruter du personnel portant le titre de maître-nageur sauveteur.

- [Décret n° 2023-437 du 3 juin 2023 relatif à la surveillance des baignades d'accès payant, JORF n° 128 du 4 juin 2023 | Légifrance](#)
- [Arrêté du 3 juin 2023 relatif à la surveillance des baignades d'accès payant, JORF n° 128 du 4 juin 2023 | Légifrance](#)

Fin de fonctions

Loi de réforme des retraites : les premiers décrets d'application

Deux décrets concernant la réforme des retraites ont été publiés.

Un premier décret porte application des articles 10, 11 et 17 de la [loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023](#).

- **Une augmentation progressive de la durée d'assurance**

Il précise notamment la durée d'assurance nécessaire pour **bénéficier d'une pension de retraite à taux plein**, elle évolue progressivement en fonction de la date de naissance (Article 16 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 - [Article L 161-17-3 du code de la sécurité sociale](#)) :

Date de naissance	Nombre de trimestres requis
Entre le 1er janvier 1958 et le 31 décembre 1960	167 trimestres
Entre le 1er janvier 1961 et le 31 décembre 1963	168 trimestres
Entre le 1er janvier 1964 et le 31 décembre 1966	169 trimestres
Entre le 1er janvier 1967 et le 31 décembre 1969	170 trimestres

Textes officiels

Entre le 1er janvier 1970 et le 31 décembre 1972	171 trimestres
A partir du 1 ^{er} janvier 1973	172 trimestres

Le décret fixe par ailleurs les conditions de **départs anticipés** (catégories actives, fonctionnaires handicapés, fonctionnaires parents d'un enfant avec une invalidité égale ou supérieure à 80, etc.).

Pour les **catégories actives**, l'âge de départ à la retraite passe progressivement **de 57 ans à 59 ans**.

Le décret s'applique aux pensions prenant effet à compter du **1er septembre 2023**, exception faite de son article 10 relatif à la prolongation d'activité entré en vigueur le 14 juin 2023.

- [Décret n° 2023-435 du 3 juin 2023 portant application des articles 10, 11 et 17 de la loi n° 223-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, JORF n°0128 du 4 juin 2023 | Légifrance](#)

→ Un report progressif de l'âge légal de départ à la retraite

Le second décret porte application des articles [10](#) et [11](#) de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023. Il tire les conséquences réglementaires du relèvement de l'âge d'ouverture des droits à une pension de retraite.

L'âge légal de départ à la retraite évolue en fonction de la date de naissance des agents. Il est fixé comme suit :

Date de naissance	Age légal de départ à la retraite
Entre le 1er janvier 1955 et le 31 août 1961 inclus	62 ans
Entre le 1er septembre 1961 et le 31 décembre 1961 inclus	62 ans et 3 mois
1962	62 ans et 6 mois
1963	62 ans et 9 mois
1964	63 ans
1965	63 ans et 3 mois
1966	63 ans et 6 mois
1967	63 ans et 9 mois
nés à compter du 1 ^{er} janvier 1968	64 ans

Textes officiels

→ Un départ anticipé pour carrière longue

Il permet par ailleurs un départ anticipé à la retraite pour les fonctionnaires en carrière longue dès lors qu'ils justifient de la durée d'assurance requise*.

NDLR * L'article D 16-3 du Code des pensions civiles et militaires de retraite modifié prévoit désormais que « Pour l'application de la condition de début d'activité définie à l'article D. 16-1, sont considérés comme ayant débuté leur activité avant l'âge de **16, 18, 20 ou 21 ans** les fonctionnaires justifiant :

- soit d'une durée d'assurance d'au moins **cinq trimestres** à la fin de l'année au cours de laquelle est survenu, respectivement, leur seizième, dix-huitième, vingtième ou vingt-et-unième anniversaire.
- soit, s'ils sont nés au cours du quatrième trimestre et ne justifient pas de la durée d'assurance prévue d'une durée d'assurance d'au moins **quatre trimestres** à la fin de l'année au cours de laquelle est survenu, respectivement, leur seizième, dix-huitième, vingtième ou vingt-et-unième anniversaire. »

Il est fixé comme suit :

Début d'activité	Age légal de départ à la retraite
Avant l'âge de 16 ans	58 ans
Avant l'âge de 18 ans	60 ans
Avant l'âge de 20 ans	62 ans
Avant l'âge de 21 ans	63 ans

Par dérogation, et pour les fonctionnaires nés entre le 1^{er} septembre 1961 et le 31 décembre 1969, elle est fixée comme suit :

Date de naissance	Age du droit à liquidation anticipée	Début d'activité avant
Du 01/09/1961 au 31/12/1961 inclus	58 ans	16 ans
	60 ans	20 ans
1962	58 ans	16 ans
	60 ans	20 ans
Du 01/01/1963 au 31/08/1963 inclus	58 ans	16 ans
	60 ans	20 ans
	58 ans	16 ans

Textes officiels

Du 01/09/1963 au 31/12/1963 inclus	60 ans	18 ans
	60 ans et 3 mois	20 ans
1964	58 ans	16 ans
	60 ans	18 ans
	60 ans et 6 mois	20 ans
1965	58 ans	16 ans
	60 ans	18 ans
	60 ans et 9 mois	20 ans
	63 ans	21 ans
1966	58 ans	16 ans
	60 ans	18 ans
	61 ans	20 ans
	63 ans	21 ans
1967	58 ans	16 ans
	60 ans	18 ans
	61 ans et 3 mois	20 ans
	63 ans	21 ans
1968	58 ans	16 ans
	60 ans	18 ans
	61 ans et 6 mois	20 ans
	63 ans	21 ans
1969	58 ans	16 ans
	60 ans	18 ans
	61 ans et 9 mois	20 ans

63 ans

21 ans

Ces dispositions s'appliquent aux **pensions prenant effet à compter du 1er septembre 2023**, à l'exception de celles de [l'article 7](#) (annulation de la demande de liquidation de pension, en raison de la réforme des retraites, adressée au plus tard le 31 octobre 2023) qui entrent en vigueur le 5 juin 2023.

- [Décret n° 2023-436 du 3 juin 2023 portant application des articles 10 et 11 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, JORF n° 128 du 4 juin 2023 | Légifrance](#)

Revalorisation des allocations chômage au 1^{er} juillet 2023

Le conseil d'administration de l'Unédic a fixé à 1,9 % le taux de revalorisation de L'ARE (allocation d'aide au retour à l'emploi) minimale qui est portée de 31,00 € à 31,59 € par jour au 1^{er} juillet 2023.

- [Communiqué de presse sur : https://www.unedic.org/espace-presse/actualites/allocations-d-assurance-chomage-revalorisation-de-19-partir-du-1er-juillet](https://www.unedic.org/espace-presse/actualites/allocations-d-assurance-chomage-revalorisation-de-19-partir-du-1er-juillet)

Rémunération

DERNIERE MINUTE : Revalorisation du point d'indice et attribution de points supplémentaires

Un décret revalorise le point d'indice de la fonction publique de 1,5 % au 1^{er} juillet 2023, la valeur annuelle brute du traitement afférent à l'indice 100 majoré étant portée de 5 820,04 euros à 5 907,34 euros et le point d'indice de 4,85 € à 4,92 €.

Il attribue par ailleurs des points supplémentaires différenciés aux agents de catégorie C et aux premiers échelons de la catégorie B jusqu'à 9 points d'indice majoré supplémentaires (des indices bruts 367 à 418).

Enfin, une attribution de 5 points d'indice majoré pour tous les agents publics sera effective au 1^{er} janvier 2024.

NDLR : L'augmentation de la valeur du point d'indice a également une incidence sur les autres éléments de la rémunération et notamment sur le supplément familial de traitement (SFT), la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI), le taux des heures complémentaires et des Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS), le complément de traitement indiciaire (CTI), etc. mais aussi sur les indemnités de fonction des élus locaux, l'indice terminal 1027 étant fixé à 4085,91 euros au 1^{er} juillet 2023. Pour en savoir plus sur ce dernier point :

voir la note de l'association des maires de France (AMF) relative à la :
Revalorisation du point d'indice de la fonction publique, les conséquences pour les
indemnités de fonction des élus municipaux.

<https://www.amf.asso.fr/documents-application/41783>

- [Décret n° 2023-519 du 28 juin 2023 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation, JORF n° 149 du 29 juin 2023 | Légifrance](#)

RAPPEL : Le montant net social, une nouvelle mention sur le bulletin de paie

Un arrêté a modifié le code du travail ([CF les infos statutaires du CDG 76 d'avril 2023, p. 6](#)) et ajouté une mention au bulletin de paie dénommée « montant net social » correspondant au revenu net après déduction de l'ensemble des prélèvements sociaux obligatoires. Elle est obligatoire depuis le **1^{er} juillet 2023**.

[La foire aux questions \(FAQ\) du Ministère du travail](#) a précisé que, si les dispositions de l'article [R. 3243-1 du code du travail](#) et l'arrêté **ne s'appliquaient pas directement aux employeurs publics, ces derniers doivent toutefois « adapter les bulletins de paie pour afficher le montant net social de leurs agents susceptibles de percevoir des prestations sociales, et ce quel que soit leur statut : fonctionnaires, stagiaires, apprentis, agents contractuels de droit public, agents contractuels de droit privé. »**

- [Arrêté du 31 janvier 2023 modifiant l'arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R. 3243-2 du code du travail, JORF n° 32 du 7 février 2023 | Légifrance](#)

Divers

Epreuves du permis de conduire : un recours aux agents publics

Une loi prévoit que « *l'autorité administrative peut recourir à des agents publics ou contractuels comme examinateurs autorisés à faire passer l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger. L'autorité administrative recourt à ces agents en nombre suffisant pour garantir que le délai médian entre deux présentations d'un même candidat à cette épreuve pratique n'excède pas quarante-cinq jours.* »

- Article 5 - [Loi n° 2023-479 du 21 juin 2023 visant à faciliter le passage et l'obtention de l'examen du permis de conduire, JORF n° 143 du 22 juin 2023 | Légifrance](#)

Contractuels

Nomination d'un agent contractuel : le droit au maintien de la rémunération antérieure

Les agents qui avaient, avant leur nomination dans un cadre d'emplois, la qualité d'agent contractuel de droit public bénéficiant, à titre personnel et de façon dérogatoire, d'un maintien de leur rémunération antérieure dès lors que celle-ci est supérieure à celle qu'ils auraient dû percevoir en tant que fonctionnaire. Ce maintien est assuré jusqu'à ce qu'ils bénéficient dans leur grade **d'un indice brut** conduisant à une rémunération au moins égale.

Pour la catégorie B, [l'article 23 du décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B * de la fonction publique territoriale](#) précise que «*La rémunération prise en compte (...) correspond à la moyenne des **six meilleures rémunérations perçues** en cette qualité pendant les douze mois précédant la nomination. Cette **rémunération** ne prend en compte **aucun élément accessoire lié à la situation familiale, au lieu de travail ou aux frais de transport** », le terme « **rémunération** » englobant quant à lui à **la fois le traitement et le régime indemnitaire**.*

Ce maintien ne peut toutefois amener l'agent à percevoir une rémunération supérieure à celle précédemment détenue en qualité de contractuel. Dans le cas d'espèce, la collectivité pouvait donc légitimement fixer l'indice brut en déduisant le régime indemnitaire de la rémunération perçue en qualité de contractuel afin de tenir compte du régime indemnitaire du cadre d'emplois d'accueil.

NDLR : Ce maintien ne peut en effet générer des «*effets d'aubaine*» *comme le confirmait déjà une question écrite (CF Question écrite n° 350 du 1^{er} août 2019 – JOAN du 03 octobre 2017, p. 4716)*. Cette dernière précisait qu' «*afin de respecter le principe du maintien de la rémunération antérieure et de ne pas accorder d'avantage financier, l'indice brut maintenu doit être fixé en prenant en compte les primes versées dans le cadre d'emplois d'accueil. Le régime indemnitaire perçu dans le cadre d'emplois d'accueil ne vient donc pas en complément de la rémunération antérieure car il doit être déduit de l'indice brut maintenu. L'agent conserve donc à titre personnel un indice brut si la rémunération (traitement dans l'indice de reclassement et régime indemnitaire) perçue en qualité de titulaire à l'occasion de sa nomination est inférieure à la moyenne des six meilleures rémunérations mensuelles (traitement et régime indemnitaire) perçues en qualité de contractuel pendant les douze mois précédant sa nomination.* »

NDLR : Cette jurisprudence s'applique également aux agents contractuels nommés dans un cadre d'emplois de catégorie C, les règles de classement étant rédigées dans des termes identiques ([* article 5 du décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale](#)).

- [CAA de Bordeaux n° 20BX00328 du 13 juillet 2022](#)

Recrutement

Une priorité donnée aux demandes de mutation pour rapprochement de conjoint

Une jurisprudence rappelle que l'administration doit examiner en priorité les demandes de mutation formulées par les fonctionnaires dans le cadre d'un rapprochement de conjoint.

Le droit à bénéficier d'un examen prioritaire n'est susceptible d'entraîner l'indemnisation du fonctionnaire qui a été privé de ce droit que dans l'hypothèse où celui-ci aurait perdu une chance sérieuse d'être affecté selon ses vœux.

En l'espèce, un fonctionnaire était candidat à un poste de directeur adjoint des affaires culturelles. Un autre agent avait toutefois été nommé sur ce poste. Eu égard aux mérites respectifs des deux candidats pour occuper un tel poste, et compte tenu, en particulier, de l'expérience du requérant sur un poste similaire et des appréciations favorables de son administration sur sa manière de servir, cet agent aurait eu une chance sérieuse d'être retenu si sa candidature avait été examinée en tenant compte de sa priorité familiale. Le requérant était dès lors fondé à solliciter l'indemnisation des préjudices subis notamment du fait de ses frais de double résidence.

NDLR : Cette jurisprudence concerne un fonctionnaire de l'Etat, elle est néanmoins transposable à la fonction publique territoriale. L'article [L. 512-26 code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) précise en effet que « *sont examinées en priorité les demandes de mutation concernant (...) les fonctionnaires territoriaux séparés pour des raisons professionnelles de leur conjoint ou du partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil de solidarité* ».

- [CAA de Bordeaux n° 21BX00393 du 06 juin 2023](#)

Régime indemnitaire

Régime indemnitaire, congé de maladie ordinaire en lien avec la grossesse et congé de maternité

Le Conseil d'Etat précise qu'un régime indemnitaire qui traite différemment des agentes en congé de maternité et celles en congé de maladie en lien avec l'état de grossesse n'introduit aucune discrimination.

En l'espèce, une agente a, avant la date de son accouchement, été placée en congé de maladie ordinaire, puis en congé pathologique. Elle a demandé à son employeur de lui reverser la somme retenue (en l'espèce sur sa prime de service* - *fonction publique hospitalière*) pendant la période de congé correspondant à son arrêt maladie alors que le médecin traitant avait indiqué son lien avec sa grossesse.

Elle invoquait notamment l'article 2 de la [directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail](#) qui prévoit que constitue une discrimination : " (...) / c) tout traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse ou au congé de maternité au sens de la directive 92/85/CEE ". Son article 14 - paragraphe 1 - pose le principe de l'interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe en ce qui concerne : " (...) / c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement ainsi que la rémunération, comme le prévoit l'article 141 du traité ". [Le 3° de l'article 2 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte](#)

[contre les discriminations](#), transposant cette directive, dispose que : " *Toute discrimination directe ou indirecte est interdite en raison de la grossesse ou de la maternité, y compris du congé de maternité* ".

L'agente évoquait aussi l'absence de distinction opérée entre les personnes placées en congé de maladie et leur lien ou l'absence de lien avec la grossesse, alors que cette différence de situation pouvait, selon elle, faire état de l'existence d'une discrimination liée au sexe, et s'analyser, au regard de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, comme une discrimination.

Or, la Cour de justice de l'Union européenne, dans [son arrêt C-191/03 du 8 septembre 2005 North Western Health Board c/ Margaret MacKenna](#), a précisé que : " 1) *Un régime de congé de maladie qui traite de manière identique les travailleurs féminins souffrant d'une maladie liée à une grossesse et les autres travailleurs atteints d'une maladie étrangère à un état de grossesse relève du champ d'application de l'article 141 CE et de la directive 75/117/CEE du Conseil, du 10 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins. / 2) L'article 141 CE et la directive 75/117 doivent être interprétés en ce sens que **ne constituent pas des discriminations fondées sur le sexe : une règle d'un régime de congé maladie qui prévoit, à l'égard des travailleurs féminins absents antérieurement à un congé de maternité en raison d'une maladie liée à leur état de grossesse, comme à l'égard des travailleurs masculins absents par suite de toute autre maladie, une réduction de la rémunération, lorsque l'absence excède une certaine durée, à condition que, d'une part, le travailleur féminin soit traité de la même façon qu'un travailleur masculin absent pour cause de maladie et que, d'autre part, le montant des prestations versées ne soit pas minime au point de mettre en cause l'objectif de protection des travailleuses enceintes*** ".

* Si cette jurisprudence concerne le versement d'une prime de service spécifique à la fonction publique hospitalière, elle est néanmoins applicable à la fonction publique territoriale.

NDLR : Pour mémoire, en l'absence de précision dans la délibération, le régime indemnitaire est suspendu en cas d'indisponibilité physique.

[L'article L 714-6 du CGFP](#) dispose toutefois expressément que le régime indemnitaire doit être maintenu durant les congés liés aux responsabilités parentales, soit le :

- **Le congé de maternité**
- Le congé d'adoption
- Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Si une collectivité souhaite le maintien des primes et indemnités liées à l'exercice des fonctions durant des périodes de congé maladie, elle doit **délibérer expressément** en fixant **les critères et les conditions** de son maintien en s'inspirant des dispositions du [décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat](#). [L'article L.714-4 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) dispose en effet que « *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'Etat* ».

Le décret prévoit le **maintien des primes et indemnités** pour les fonctionnaires et agents contractuels placés en **congé de maladie ordinaire (CMO), congés annuels, congé de maternité ou d'adoption, congé pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions (CITIS)**. En cas de **congé de longue maladie (CLM), longue durée (CLD) et grave maladie (CGM)**, le versement de l'IFSE est **en revanche suspendu**.

Toute modification du régime indemnitaire doit par ailleurs faire l'objet d'un avis préalable du **comité social territorial (CST)**.

- [CE n° 460540 du 7 juin 2023](#)

Temps de travail

Non-respect des garanties minimales du temps de travail

Les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixées par la collectivité ou l'établissement, dans les limites applicables aux agents de l'État, en tenant compte de la spécificité des missions exercées par ces collectivités ou établissements, conformément aux dispositions de [l'article L. 611-2 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#).

[L'article 1 du 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](#) dispose par ailleurs **que les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail applicables aux agents territoriaux sont déterminées dans les conditions prévues par le 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'État et dans la magistrature.**

En matière de garanties minimales du temps de travail, [l'article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000](#) prévoit que :

- la durée quotidienne de travail ne peut excéder **10 heures**
- l'amplitude maximale journalière de travail est fixée à **12 heures**
- qu'aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre **6 heures** sans que les agents bénéficient d'un **temps de pause d'une durée de 20 minutes**.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics disposent toutefois de la possibilité de **déroger à ces garanties minimales** dans deux situations, en application du [II de l'article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000](#), lorsque :

- l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la **protection des personnes** et des biens.
- des **circonstances exceptionnelles** le justifient et pour une **période limitée** après en avoir informé les représentants du personnel du **comité social territorial (CST)**. Cette dernière situation ne saurait toutefois justifier une dérogation permanente aux garanties minimales de travail compte tenu de son caractère exceptionnel.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont donc, en dehors de ces dérogations, tenues de respecter les garanties minimales de l'organisation du travail de leurs agents. Dans l'hypothèse où elles ne le seraient pas, l'agent territorial, engagé dans une procédure contentieuse devant le juge administratif, devra établir la méconnaissance de ces règles ([décision n° 16BX02431 de la cour administrative d'appel de Bordeaux du 17 juillet 2018](#)). Dans ce cadre, le non-respect délibéré des règles relatives aux garanties minimales de travail est susceptible, le cas échéant, **d'engager la responsabilité de la collectivité** ([décision n° 17NC02500 de la cour administrative d'appel de Nancy du 1er octobre 2019](#)).



... Pour en savoir plus ...

Consultez notre étude relative à la gestion du temps de travail sur :

<https://www.cdg76.fr/wp-content/uploads/2020/07/etude-n-518-temps-de-travail-2022-cgfp.pdf>

- [Question écrite Sénat n° 1296 du 14 juillet 2022, JO du Sénat du 2 mars 2023.](#)

Maladie

Les congés de longue maladie et de longue durée

Une question écrite fait un point rapide sur les congés de longue maladie et de longue durée.

→ **Le congé de longue maladie (CLM) - [Art L. 822-6 à L. 822-11 du CGFP](#)**

En cas d'affection grave et invalidante nécessitant un traitement et des soins prolongés, le fonctionnaire en activité a droit à un congé de longue maladie de **3 ans maximum** dont :

- 1 an à plein traitement
- 2 ans à demi-traitement.

À la différence du congé de longue durée, le droit à congé de longue maladie **se renouvelle** dès lors que le fonctionnaire a **repris ses fonctions pendant au moins un an**.

En cas de **CLM fractionné** (périodes de 3 à 6 mois entrecoupées de périodes de reprise d'activité), le droit à CLM est à nouveau ouvert intégralement à l'expiration d'une **période de 4 années à compter de l'octroi de la première période de CLM**.

Au terme d'une période de congé pour raison de santé, le fonctionnaire invalide ou dont l'état de santé nécessite une prise en charge adaptée peut bénéficier de différents dispositifs si son inaptitude à l'exercice de ses fonctions est constatée sans que son état de santé lui interdise toute activité, ou s'il présente une aptitude partielle pour l'exercice de ses fonctions. Ces dispositifs permettent le retour et le maintien en emploi.

- **Des aménagements de poste ou des conditions d'exercice**

Le **médecin du travail** peut proposer des aménagements de poste de travail ou des conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé de l'agent public. Ces aménagements peuvent à titre d'exemple lui permettre de déroger aux **plages horaires** fixes ou prendre la forme d'un **télétravail**. Le nombre de jours de télétravail peut être porté à **5 jours par semaine** pendant une période maximale de **6 mois**.

- **Un temps partiel pour raison thérapeutique (TPT)**

Un TPT peut être accordé au fonctionnaire dans la perspective de sa réadaptation à l'emploi ou si la reprise du travail est de nature à améliorer son état de santé.

D'une **durée maximale d'un an**, le TPT peut être exercé de manière continue ou discontinue et accordé par période de 3 mois sur avis médical et rémunéré à plein traitement ([CF les Infos statutaires du CDG 76 de décembre 2021, p. 13 et suivantes](#)).

- **Droit au reclassement.**

Le fonctionnaire déclaré inapte à ses fonctions en raison de son état de santé peut bénéficier d'un reclassement.

Questions écrites

Il bénéficie d'une période de **préparation au reclassement (PPR)** d'une durée **d'un an maximum** qui propose des formations de qualification et de réorientation visant à favoriser la démarche de reclassement.

→ **Le congé de longue durée (CLD) – Art. L. 822-12 à L. 822-17 du CGFP**

Le fonctionnaire en activité a droit à un congé de longue durée (CLD) de **5 ans maximum pour toute sa carrière** dont :

- 3 ans à plein traitement
- 2 ans à demi-traitement

Sont concernés : la tuberculose, la maladie mentale, l'affection cancéreuse, la poliomyélite ou le déficit immunitaire grave et acquis. Le CLD ne peut être **accordé qu'au terme de la période rémunérée à plein traitement du congé de longue maladie (CLM)**, sauf lorsque le fonctionnaire n'a pas pu bénéficier d'un congé de longue maladie à plein traitement. Cette période est alors **rétroactivement qualifiée de congé de longue durée** et tout congé attribué par la suite au titre de cette affection relèvera du CLD.

La réponse à la question écrite précise que Ministère de la Transformation et de la Fonction Publiques portera d'ici l'été 2023 un **Plan maladies chroniques dans la fonction publique**, visant à mieux accompagner les agents malades, les aidants, et à renforcer la prévention au travail.

...Pour en savoir plus...

Retrouvez notamment notre fiche sur le temps partiel thérapeutique et nos pages consacrées aux congés de maladie et à la PPR sur le site du Centre de gestion 76 : <https://www.cdg76.fr/conges-et-absences/conges-maladie/>

ES FICHES PRATIQUES DES CDG NORMANDS

Le temps partiel thérapeutique

AVRIL 2022

L'ESSENTIEL

Le temps partiel thérapeutique (TPT) est une modalité temporaire de maintien en emploi destinée à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'agent en lien avec son poste de travail.

Le décret n°2022-1462 du 8 novembre 2022, pris en application de l'ordonnance n° 2020-2447 du 25 novembre 2020, en fait les nouvelles dispositions avec une entrée en vigueur le 11 novembre 2022.

Ses agents bénéficient d'une autorisation de service à temps partiel pour raison thérapeutique en justification des dispositions antérieures continues d'un médecin, dans les conditions prévues par ses dispositions, jusqu'au terme de la période en cours. La prolongation de l'indemnité de service à temps partiel pour raison thérapeutique s'effectue dans les conditions prévues par le nouveau décret et s'applique dans la présente fiche.

Les principes suivants s'appliquent :

- La suppression de la condition d'un arrêt de travail préalable.
- L'autorisation accordée par période de 3 à 6 mois, une fois après d'un médecin agréé est reprise pour le renouvellement et le maintien.
- La suppression de la notion d'an passé effectif et la reconstruction des droits après un délai maximal d'un an.

Le temps partiel thérapeutique des fonctionnaires et stagiaires CNRAEL

- Conditions d'accès et durée de l'autorisation

Le TPT peut être accordé après un arrêt de travail mais également en dehors de tout arrêt de travail pour une période comprise entre un mois et 6 mois, renouvelable dans la limite d'un an.

• Procédure

Agent → Demande initiale → Arrêt de placement en TPT → Employeur

Alors à retenir

- Un arrêt de travail préalable n'est plus requis.
- La durée de l'autorisation est de 3 à 6 mois.
- Le renouvellement est possible.
- La durée d'un an est maintenue.

NOTA : Le quotient de travail est fixé à 60 %, 65 %, 70 %, 80 % ou 90 % de la durée de service hebdomadaire d'un fonctionnaire à temps complet

CDG 50 CDG 61 CDG 76



CITÉS (CONGÉ POUR INVALIDITÉ TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE)
CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE (CMO)
CONGÉ DE LONGUE MALADIE (CLM) - FONCTIONNAIRES CNRAEL
CONGÉ DE GRAVE MALADIE (CGM) - AGENTS INCANTEC
CONGÉ DE LONGUE DURÉE (CLD)
REPORT DES CONGÉS ANNUELS APRÈS UN CONGÉ MALADIE



L'essentiel

Conformément à l'article L826-2 du code général de la fonction publique, « le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement, avec maintien du traitement, pendant une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif. »

Cet article précise également que, par dérogation, cette période de préparation au reclassement peut également bénéficier au « fonctionnaire à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude à l'exercice de ses fonctions a été engagée. »

Pour l'application de cette dérogation, une adaptation des dispositions réglementaires semble nécessaire. Il est toutefois préconisé d'attendre l'avis d'invalidité émis par le conseil médical. Il est à noter que l'article L822-30 du code général de la fonction publique ouvre au fonctionnaire en congé pour raison de santé la faculté de suivre un bilan de compétences ou une formation, avec l'accord de son médecin traitant. Cette possibilité permettrait d'anticiper sereinement une éventuelle période de préparation au reclassement (PPR).

- [Question écrite Assemblée nationale, JO AN du 06 juin 2023, p. 5153](#)

Divers

Prothèses auditives : un financement possible par le FIPHFP

Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) accompagne les employeurs publics et les personnes en situation de handicap (*aide au parcours vers l'emploi et insertion professionnelle, aménagement du poste de travail et accompagnement tout au long du parcours professionnel, maintien en emploi en cas de handicap survenu au cours du parcours professionnel, accessibilité de l'environnement numérique, sensibilisation et formation du collectif de travail aux questions du handicap*).

→ Le conventionnement pluriannuel avec l'employeur

Le conventionnement permet à l'employeur de bénéficier d'une enveloppe financière globale allouée par le FIPHFP en contrepartie d'engagements portant sur la mise en œuvre d'actions dans le domaine de l'insertion et du maintien en emploi.

→ Les aides ponctuelles

Le FIPHFP propose également, au cas par cas, des aides ponctuelles (aides individuelles, matérielles, techniques, humaines ou formation).

→ Le cas particulier des aides auditives

Le FIPHFP finance les frais d'achat et de réglage des prothèses auditives prises en charge par la sécurité sociale pour un montant maximum de 1 700 euros. En revanche, les éléments implantés chirurgicalement (implant, cochléaire, prothèse ostéo-intégrée...), les accessoires, piles ou encore frais d'assurance en sont exclus.

Cette aide est accordée aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi de **travailleurs handicapés** mais aussi plus largement aux **agents en situation d'inaptitude et/ou de reclassement qu'ils soient fonctionnaires, contractuels, en contrat d'apprentissage, contrat aidé etc.**

Cette aide peut donc bien être sollicitée pour les agents en contrat à durée déterminée (CDD), quelle que soit sa durée, y compris lorsque celle-ci est inférieure à un an. La demande est toutefois examinée par le FIPHFP au regard de la durée d'utilisation de l'aide, de son coût et plus largement des perspectives d'embauche à long terme, notamment dans le cadre d'un contrat court.

Pour en savoir plus, le site du FIPHFP : <https://www.fiphfp.fr>



Au cours de leur carrière, les agents publics sont amenés à occuper différentes fonctions. Les opportunités liées à la mobilité professionnelle (réorganisation des services, nouveaux métiers, anticipation de l'usure professionnelle ou volontaire personnelle) ou le reclassement (inaptitude physique) doivent être accompagnés.

... Le CDG 76 vous accompagne ...

Pour en savoir plus sur la **mission conseil en mobilité, reclassement et handicap** :

<https://www.cdg76.fr/le-cdg-76/les-missions-du-cdg-76/missions-obligatoires/mission-conseil-en-mobilite-reclassement-et-handicap/>

- [QE Assemblée nationale n° 1044 du 06 septembre 2022, JO AN du 06 juin 2023, p. 5153](#)



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