

les infos **Statutaires** du **CDG 76**



● Octobre-Novembre 2023



Retrouvez les **dernières actualités statutaires**

Textes sélectionnés en septembre et octobre 2023

A consulter sur internet	4
Textes officiels	8
Carrière	8
Avancement de grade dans les cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie B	8
Reprise des services : règles de classement de certains fonctionnaires de la catégorie C	8
Filières et cadres d'emplois.....	8
Police municipale : images collectées au moyen de systèmes de vidéoprotection et de caméras installées sur des aéronefs	8
Frais de déplacement	9
Frais de mission : revalorisation des frais d'hébergement et de repas	9
Maladie	10
Reconnaissance en maladies professionnelles de pathologies liées à l'inhalation de poussières d'amiante.....	10
Régime indemnitaire	10
RIFSEEP des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives	10
Rémunération	10
Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale	10
Jurisprudences.....	15
Discipline.....	15
La radiation d'un agent multirécidiviste pour des faits antérieurs à sa nomination	15
Hygiène et sécurité.....	15
La conduite sous l'emprise de dérivés du cannabis (CBD) constitue une infraction	15
Rémunération	15
La réévaluation de la rémunération des agents contractuels.....	15
Activité accessoire non autorisée : une récupération des sommes perçues non soumise à la prescription biennale	16
Temps de travail.....	16
Temps de douche, d'habillage et de déshabillage et temps de travail effectif	16
Questions écrites.....	18
Filières et cadres d'emplois.....	18

sommaire

Missions de conduite des adjoints techniques : l'examen psychotechnique	18
Fin de fonctions	18
Décès d'un agent public en activité : les règles de répartition du capital versé	18
Formation	19
Formations et temps de travail	19
Positions.....	20
Remplacement et réintégration du fonctionnaire à l'issue d'une période de disponibilité de droit 20	
Rémunération	21
Complément de traitement indiciaire (CTI) : les agents administratifs des CCAS exclus du dispositif	21
Calcul du montant de l'indemnité d'astreinte : semaine complète comportant un jour férié.....	22
Temps de travail.....	23
Temps de travail : les 1607 heures et la journée de solidarité	23

À consulter sur internet

Evolution des effectifs de la fonction publique en 2021 : le point stat | DGAFP

Le Point stat de la DGAFP propose des données chiffrées sur l'évolution des effectifs de la fonction publique en 2021.

Le point stat

Baromètre HoRHizons 2023 : les grandes tendances de l'emploi public local

L'AMF, le CNFPT, la FNCDG, Départements de France et Régions de France publient la huitième édition du Baromètre HoRHizons sur les grandes tendances de l'emploi public local.

Il met l'accent sur « les enjeux d'attractivité du secteur public local face aux perspectives de remplacement et de recrutement liées à l'évolution de la pyramide des âges et aux transitions économiques, écologiques, énergétiques, démographiques et professionnelles. »

Le baromètre

Référentiel pour l'élaboration de chartes sur la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) dans la fonction publique | DGAFP

Le plan santé au travail dans la fonction publique (2022-2025) a fait de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) l'une de ses priorités. Une des mesures consiste à favoriser la signature d'accords et de chartes en s'appuyant sur la diffusion d'un référentiel.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) met à disposition un référentiel qui a pour objectif d'accompagner les employeurs publics dans leur démarche en matière de QVCT via **l'adoption d'une charte**.

Le référentiel

Référentiel pour la négociation d'accords sur la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) dans la fonction publique | DGAFP

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) présente un autre référentiel ayant pour objectif d'accompagner les employeurs publics dans leur démarche en matière de QVCT en la formalisant via la **négociation d'accords collectifs**. Il propose un exemple d'accord.

Le référentiel

À consulter sur internet

- Prévenir les risques psychosociaux : guide à destination des collectivités de taille modeste | CNRACL**

Le Fonds national de prévention (FNP) de la CNRACL propose un guide-outil intitulé « Prévenir les risques psychosociaux » à destination des collectivités de taille modeste.

[Le guide](#)

- Développer le mentorat des agents publics : guides | Ministère de la transformation et de la fonction publiques**

Trois guides proposent un cadrage visant à renforcer et harmoniser la pratique du mentorat dans la fonction publique. Elle permet à chaque agent public de bénéficier d'un accompagnement dans les moments clés de son parcours professionnel (intégration au sein d'un service, promotion, mobilité, etc.).

[Le site du Ministère](#)

- Quels sont les modes de garde des enfants de moins de 3 ans des agents de la fonction publique en 2021 ? : le point stat | DGAFP**

Le point stat de la DGAFP propose des données statistiques sur le nombre d'agents de la fonction publique assurant eux-mêmes la garde de leur(s) enfant(s) de moins de trois ans.

[Le point stat](#)

- Le bilan de parcours professionnel en collectif : guide | DGAFP**

Un guide de la DGAFP propose des solutions concrètes facilitant l'élaboration et la mise en œuvre des projets d'évolution professionnelle et en l'espèce le bilan de parcours professionnel collectif.

[Le guide](#)

- Supplément familial de traitement (SFT) : guide | Ministère de la transformation et de la fonction publiques**

Le ministère de la fonction publique publie une version à jour de son guide sur le supplément familial de traitement (SFT).

[Le guide](#)

À consulter sur internet

Retraite progressive | CNRACL

La CNRACL consacre une page à la retraite progressive.

Au sommaire :

- Conditions d'éligibilité
- Montant de la pension partielle
- Date d'effet et paiement de la pension partielle
- Suspension de la pension partielle - fin de la retraite progressive

[Le site de la CNRACL](#)

Statut de l'élu(e) local(e) | AMF

La brochure « Statut de l'élu(e) local(e) » de l'AMF a été mise à jour en juillet 2023.

Elle intègre notamment les nouveaux montants des indemnités de fonction liés à la revalorisation la valeur du point d'indice au 1^{er} juillet 2023 ainsi que ses conséquences (cotisations sociales, montants de l'abattement fiscal, plafond indemnitaire etc.).

[La brochure](#)

La désignation du référent déontologue de l'élu local : guide | DGCL

La DGCL publie un guide relatif à la désignation du référent déontologue de l'élu local.

[Le guide](#)

Déontologie de la vie publique locale - Maîtriser les risques d'atteinte à la probité : guide pratique | Observatoire de l'éthique publique

L'Observatoire de l'éthique publique publie un guide pratique consacré à la déontologie de la vie publique locale au sein des collectivités territoriales.

[Le guide](#)

À consulter sur internet

- La publication en ligne des documents des collectivités territoriales liés à l'exercice de leur pouvoir décisionnaire | CNIL**

Les documents des collectivités se rapportant à l'exercice de l'autorité publique peuvent être publiés en ligne, non seulement au titre des obligations de publicité légale, mais également au titre du droit d'accès aux documents administratifs. Dans quelles conditions de telles publications doivent-elles intervenir ? Tel est l'objet d'un article de la CNIL.

[Le site de la CNIL](#)

Carrière

Avancement de grade dans les cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie B

Pour mémoire, deux décrets (n° [2022-1200](#) et [2022-1201](#) du 31 août 2022) ont modifié l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale ainsi que les échelles indiciaires au 1^{er} septembre 2022. Des dispositions transitoires avaient toutefois été prévues pour les agents ayant vocation à figurer dans les tableaux d'avancement pour l'année 2023 sur la base des anciennes dispositions, l'application des nouvelles grilles pénalisant le déroulement de leur carrière.

Le chapitre I^{er} du décret n° 2023-927 du 7 octobre 2023 est consacré aux dispositions relatives à l'avancement de grade des fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale et aux modalités de classement.

Il modifie également les dispositions transitoires prévues par les décrets de 2022.

Ces dispositions entrent en vigueur le 9 octobre 2023.

- [Décret n° 2023-927 du 7 octobre 2023 relatif à l'avancement de grade dans les cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale et le corps des chefs de service de police municipale de Paris et aux règles de classement de certains fonctionnaires de la catégorie C de la fonction publique territoriale, JORF n° 234 du 8 octobre 2023 | Légifrance](#)

Reprise des services : règles de classement de certains fonctionnaires de la catégorie C

Le chapitre II du décret n° 2023-927 du 7 octobre 2023 est consacré aux dispositions modifiant les règles de classement de certains fonctionnaires de la catégorie C de la fonction publique territoriale.

Il concerne la reprise des services lors de la nomination stagiaire dans un grade relevant de l'échelle C2 de la catégorie C.

Il modifie le tableau figurant au II de [l'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](#) et au II de [l'article 6](#).

Ces dispositions statutaires entrent en vigueur le 9 octobre 2023.

- [Décret n° 2023-927 du 7 octobre 2023 relatif à l'avancement de grade dans les cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale et le corps des chefs de service de police municipale de Paris et aux règles de classement de certains fonctionnaires de la catégorie C de la fonction publique territoriale, JORF n° 234 du 8 octobre 2023 | Légifrance](#)

Filières et cadres d'emplois

Police municipale : images collectées au moyen de systèmes de vidéoprotection et de caméras installées sur des aéronefs

Un décret, pris pour l'application de l'article 10 de la loi n° 2023-380 du 19 mai 2023 relative aux jeux Olympiques et Paralympiques de 2024, précise les modalités de pilotage et d'évaluation de l'expérimentation de traitements algorithmiques sur les images collectées au moyen de systèmes de vidéoprotection et de caméras installées sur des aéronefs.

- [Décret n° 2023-939 du 11 octobre 2023 relatif aux modalités de pilotage et d'évaluation de l'expérimentation de traitements algorithmiques d'images légalement collectées au moyen de systèmes de vidéo-protection et de caméras installées sur des aéronefs, JORF n° 238 du 13 octobre 2023 | Légifrance](#)

Frais de déplacement

Frais de mission : revalorisation des frais d'hébergement et de repas

NDLR : [L'article 1^{er} du décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlements des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics](#) précise que les conditions et modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des collectivités et établissements publics mentionnés sont celles fixées par le [décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat](#).

Un arrêté modifie [l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission](#) prévues à [l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat](#).

▪ Frais d'hébergement

Ainsi, pour les **missions et les stages** (formation professionnelle uniquement), le taux de remboursement forfaitaire des frais d'hébergement, incluant le petit déjeuner, est porté à :

Indemnité	PROVINCE	Grandes villes (population légale égale ou supérieure à 200 000 habitants) et communes de la métropole du Grand Paris *	PARIS
Frais d'hébergement (petit déjeuner compris)	90 € (au lieu de 70 €)	120 € (au lieu de 90 €)	140 € (au lieu de 110 €)
	<i>Pour les travailleurs handicapés et en situation de mobilité réduite : tarif unique</i>		
	150 € (au lieu de 120 €)		

* Les communes de la métropole du Grand Paris sont les communes reprises à [l'article 1^{er} du décret n° 2015-1212 du 30 septembre 2015](#), à l'exception de la commune de Paris

▪ Frais de repas

Les frais de repas sont par ailleurs portés à **20 euros** (au lieu de 17€50) à Paris comme en Province.

▪ Entrée en vigueur de la revalorisation

Ces montants sont applicables pour les missions effectuées à compter du lendemain de la publication de l'arrêté, à savoir le **22 septembre 2023**.

- [Arrêté du 20 septembre 2023 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat, JORF n° 219 du 21 septembre 2023 | Légifrance](#)

Maladie

Reconnaissance en maladies professionnelles de pathologies liées à l'inhalation de poussières d'amiante

NDLR : Une maladie est présumée imputable au service lorsqu'elle figure dans les tableaux des maladies professionnelles mentionnés aux articles [L. 461-1 et suivants du code de la sécurité sociale](#) et si elle est contractée dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions dans les conditions précisées par le tableau.

Un décret crée le [tableau des maladies professionnelles](#) n° 30 ter relatif aux **cancers du larynx et de l'ovaire** provoqués par l'inhalation de poussières d'amiante. Il détermine les conditions de prise en charge au titre des maladies professionnelles, ainsi que la liste des travaux susceptibles de provoquer ces pathologies.

- [Décret n° 2023-946 du 14 octobre 2023 révisant et complétant les tableaux des maladies professionnelles annexés au livre IV du code de la sécurité sociale, JORF n° 240 du 15 octobre 2023 | Légifrance](#)

Régime indemnitaire

RIFSEEP des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives

Un arrêté fixe les montants du RIFSEEP pour les conseillers d'éducation populaire et de jeunesse, corps de référence des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives.

- [Arrêté du 5 octobre 2023 pris pour l'application au corps des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat, JORF n° 236 du 11 octobre 2023 | Légifrance](#)

Rémunération

Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale

NDLR : [Le décret n° 2023-702 du 31 juillet 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics civils de la fonction publique de l'État et de la fonction publique hospitalière ainsi que pour les militaires](#) a été publié au Journal officiel du 1^{er} août 2023.

Toutefois, en vertu du principe de libre administration des collectivités locales, ce dispositif devait faire **l'objet d'un décret spécifique** afin de l'étendre à la **fonction publique territoriale**. C'est chose faite avec le décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023.

Contrairement à la fonction publique d'Etat ou hospitalière son versement n'est toutefois pas obligatoire.

Un décret étend la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle à certains agents publics de la fonction publique territoriale, il précise les conditions et modalités de son versement.

Textes officiels

▪ Les employeurs concernés

Sont concernés par le versement de la prime de pouvoir d'achat les collectivités, les établissements publics ainsi que les groupements d'intérêt public (GIP), à l'exception de ceux de l'Etat et relevant de l'article L. 5 du code général de la fonction publique (CGFP).

▪ Un avis du CST et une délibération nécessaires

L'attribution de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire est conditionnée par la prise d'une **délibération après avis du comité social territorial (CST).**

▪ Les bénéficiaires

Peuvent bénéficier de cette prime, les agents publics remplissant les **conditions cumulatives** suivantes :

1 - Avoir été **nommés ou recrutés*** avant le **1^{er} janvier 2023**

*** Les agents publics de l'Etat et hospitaliers détachés** au sein d'un employeur public sont également éligibles à la prime en tenant compte de **l'ancienneté acquise dans l'ensemble de la fonction publique.**

2 - Être employés et **rémunérés au 30 juin 2023**

3 - Avoir perçu une **rémunération** brute inférieure ou égale à 39 000 euros** au titre de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023

**** rémunération entrant dans l'assiette de la contribution sociale généralisée (CSG)** - article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale - de laquelle sont **déduits l'indemnité versée au titre de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) et les éléments de rémunération mentionnés à l'article 1er du décret n° 2019-133 du 25 février 2019*** notamment les sommes perçues au titre des heures complémentaires ou supplémentaires (dans la limite du plafond prévu à l'article 81 quater du code général des impôts, soit 7 500 euros).

- Éléments de rémunération concernés :

https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000048000027

Textes officiels

▪ Les agents exclus du dispositif

Sont exclus du dispositif :

NDLR : Dans [un courrier du 16 octobre 2023](#) adressé au CSFPT, la DGCL a précisé qu' « **aucune disposition du décret n'a pour objet ou pour effet de permettre aux organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics de définir des critères d'attribution de la prime de pouvoir d'achat autres que ceux qu'il prévoit.** » Une collectivité ne pourrait pas prévoir par exemple que son octroi ou son montant soit lié à la manière de servir.

- Les agents publics éligibles à la prime de partage de la valeur (**contrats de droit privé et agents publics relevant d'un établissement public administratif (EPA) ou d'un établissement public industriel et commercial (EPIC)**).
- Les élèves et étudiants (**apprentis - alternants**) en formation en milieu professionnel ou en **stage** avec lesquels les employeurs publics sont liés par une convention de stage.

[La FAQ de la DGAFP](#) précise par ailleurs l'agent qui exerce une **activité accessoire, les vacataires, les volontaires du service civique et les collaborateurs occasionnels du service public** le sont aussi.

Il en va de même pour les agents publics en **disponibilité ou en congé parental au 30 juin 2023**.

▪ Les modalités de versement

La prime est versée par :

- La collectivité territoriale, l'établissement public ou le groupement qui emploie et rémunère l'agent **au 30 juin 2023** ;
- Chaque collectivité territoriale, établissement public ou groupement lorsque **plusieurs employeurs publics emploient et rémunèrent l'agent au 30 juin 2023**.

▪ Un montant déterminé par l'employeur dans la limite du plafond

L'organe délibérant **détermine le montant de la prime dans la limite du plafond** prévu pour chaque niveau de rémunération défini par le barème suivant :

REMUNERATION BRUTE du 1 ^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023	MONTANT MAXIMUM de la prime de pouvoir d'achat
Inférieure ou égale à 23 700 €	800 €
Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €	700 €
Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €	600 €
Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €	500 €
Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €	400 €
Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €	350 €
Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €	300 €

Textes officiels

Le montant de la prime déterminé est réduit à proportion de la **quotité de travail** et de la **durée d'emploi** sur la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

▪ Cas particuliers

RAPPEL : Le montant de la prime déterminé est réduit à proportion de la **quotité de travail** et de la **durée d'emploi** sur la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

CAS PARTICULIERS	MODE DE CALCUL DE LA REMUNERATION BRUTE	
L'agent n'a pas été employé et rémunéré pendant la totalité de la période du 1 ^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023	$\frac{\text{Rémunération brute}}{\text{Nombre de mois rémunérés sur cette période}}$	X 12
Plusieurs employeurs publics ont successivement employé et rémunéré l'agent au cours de la période 1 ^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023	$\frac{\text{Rémunération brute versée par la collectivité ou l'établissement qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023}}{\text{Nombre de mois rémunérés sur cette période}}$	X 12
AGENTS INTERCOMMUNAUUX ou PLURICOMMUNAUX Plusieurs employeurs publics emploient et rémunèrent simultanément l'agent au 30 juin 2023 → Chaque collectivité calcule et verse la prime exceptionnelle du pouvoir d'achat → Elle est calculée au prorata de la quotité de travail et de la durée d'emploi	$\frac{\text{Rémunération versée par chaque collectivité et établissement}}{\text{Nombre de mois rémunérés sur la période 1er juillet 2022 au 30 juin 2023}}$	X 12

▪ Un versement en une ou plusieurs fois

La prime peut être versée en une ou plusieurs fractions **avant le 30 juin 2024**.

▪ Une prime cumulable

La prime est cumulable avec toutes les primes et indemnités perçues par l'agent.

La seule exception concerne les agents qui auraient déjà perçu la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle au titre du décret du 31 juillet 2023 (fonctions exercées dans la fonction publique d'Etat ou hospitalière).

Une circulaire de la DGCL est par ailleurs attendue.

... Pour aller plus loin ...



Le centre de gestion met à votre disposition :

- [Un modèle de délibération relative à l'instauration de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat](#)
 - [Un modèle d'arrêté portant attribution de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat](#)
-
- Décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale, JORF n° 254 du 1er novembre 2023 | Légifrance
 - Foire aux questions (ETAT) - Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle (FAQ mise à jour le 04/08/2023) | DGAFP

Discipline

La radiation d'un agent multirécidiviste pour des faits antérieurs à sa nomination

L'autorité territoriale ne peut radier directement un agent en activité après la découverte de condamnations pénales antérieures à son recrutement inscrites au bulletin n° 2 de son casier judiciaire, et ceci même en invoquant le caractère incompatible de ces mentions avec l'exercice des fonctions.

Il convient en effet d'engager **une procédure disciplinaire** pour ces faits. Ce n'est qu'à l'issue d'une procédure disciplinaire régulière concluant à cette sanction que la radiation des cadres pourra être prononcée.

En l'espèce, après une altercation avec un usager, un agent territorial employé au sein d'une déchetterie avait fait l'objet d'une enquête administrative. Celle-ci révélait des mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire, notamment treize peines d'emprisonnement.

Au regard de leur **gravité, de leur répétition et de leur caractère récent**, ces faits commis avant le recrutement de l'agent public, ont été jugés **incompatibles avec les obligations de dignité et de probité** s'imposant à un agent public, en dépit de ses bons états de services et de l'absence d'atteinte à l'image de la collectivité. La sanction n'est pas apparue comme disproportionnée à la gravité des faits reprochés.

NDLR : [Le Conseil d'État n° 438248 du 3 mai 2023](#) a précisé les critères au regard desquels les faits en litige doivent être appréciés pour déterminer si la révocation est justifiée : ces faits doivent, compte tenu de leur nature et de leur ancienneté, avoir pour effet d'affecter le bon fonctionnement ou la réputation du service ([CF les infos statutaires du CDG 76 de juin 2023, p. 8](#)).

- [CAA de Nantes n° 22NT01763 du 19 septembre 2023](#)

Hygiène et sécurité

La conduite sous l'emprise de dérivés du cannabis (CBD) constitue une infraction

La Cour de cassation estime que la conduite d'un véhicule après avoir consommé du CBD est assimilée à une conduite sous l'emprise de stupéfiant, quelle que soit la dose de tétrahydrocannabinol (THC) absorbée.

- [Cour de cassation, Chambre criminelle, n° 22-85.53021 du 21 juin 2023 | Légifrance](#)

Rémunération

La réévaluation de la rémunération des agents contractuels

[L'article 1-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#) prévoit une « réévaluation » régulière de la rémunération des agents contractuels. Une progression en matière de rémunération exclut toutefois la mise en place d'un déroulement de carrière similaire à celui des fonctionnaires.

En l'espèce, le contrat d'un agent en CDI prévoyait une progression de sa rémunération basée sur des avancements d'échelon et dans les conditions déterminées par une grille indiciaire. Or les dispositions du décret prohibent la mise en place d'un tel déroulement.

Les stipulations de ce contrat étaient donc illégales et la requérante ne pouvait utilement s'en prévaloir pour solliciter son reclassement dans une nouvelle grille indiciaire.

- [CAA de Nancy n° 21NC01741 du 16 mai 2023](#)

Activité accessoire non autorisée : une récupération des sommes perçues non soumise à la prescription biennale

Une collectivité publique est fondée à récupérer les sommes perçues par un agent public dans le cadre d'une activité accessoire non autorisée sans que la prescription biennale lui soit opposable.

En l'espèce, l'**accord verbal** dont se prévalait l'agent pour l'exercice de ses activités était celui de l'ancien président du SIVU, il ne ressortait toutefois pas des pièces du dossier que ce dernier ait effectivement donné cette autorisation, ni même que l'agent ait présenté à la nouvelle présidente du SIVU une demande écrite conforme aux exigences réglementaires. Si cette dernière était informée de l'existence de ces activités accessoires, elle n'en avait apprécié la portée qu'après avoir obtenu, auprès des différents employeurs de l'intéressé, les éléments que ce dernier avait, en dépit de ses demandes, omis de lui fournir.

Par ailleurs, concernant le reversement des sommes perçues, l'agent ne pouvait se prévaloir de la prescription biennale prévue par les 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](#). En effet, la **prescription biennale** ne s'applique qu'à la répétition de **sommes indûment versées par une personne publique à l'un de ses agents au titre de sa rémunération** alors que la somme en litige correspondait au reversement de sommes perçues par l'agent au titre d'activités exercées à titre accessoire ou en cumul avec son activité principale, auprès d'autres employeurs.

L'agent n'était pas fondé à soutenir que le SIVU bénéficiait d'un enrichissement sans cause, dès lors que le reversement à l'employeur des sommes perçues au titre d'activités interdites est prévu par la loi.

- [CAA de NANCY n° 20NC00507 du 30 mars 2022](#)

Temps de travail

Temps de douche, d'habillage et de déshabillage et temps de travail effectif

[L'article 1 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001](#) dispose que " *Les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail applicables aux agents des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant sont déterminées dans les conditions prévues par le décret du 25 août 2000 (...)* ". Selon [l'article 2 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](#) : " *La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la **disposition de leur employeur** et doivent se conformer à ses directives **sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles*** ".

Le **temps d'habillage qui précède la prise de service** et le **temps de déshabillage** intervenant **à la fin de celui-ci** n'ont **pas vocation à être inclus dans le calcul du temps de travail effectif**, l'agent n'étant pas encore en mesure de se conformer aux directives de ses supérieurs, ainsi que le précise la jurisprudence du [Conseil d'Etat n° 366269 du 4 février 2015](#).

Toutefois ce temps consacré à l'habillage, au déshabillage et à la douche de certains agents **peut être, dans certains cas, considéré comme du travail effectif** eu égard aux **obligations particulières** inhérentes à leurs fonctions.

En effet, si certains fonctionnaires sont soumis à l'obligation du **port d'une tenue de travail, cette obligation ne s'impose cependant pas systématiquement dès la prise de service**. Elle peut également intervenir alors que les agents ont déjà reçu des directives de la part de leur supérieur hiérarchique, notamment dans le cas où ces agents sont amenés, selon les tâches qu'ils effectuent, à **devoir changer de tenue entre le moment de leur prise de poste et la fin de celle-ci, certains équipements n'ayant pas vocation à être portés tout au long de la journée**.

Il en va ainsi des agents qui exercent de manière exclusive ou non des **travaux insalubres et/ou salissants** lorsqu'ils sont amenés à prendre une **douche en cours de service** (après le fauchage à l'aide d'un rotofil à titre d'exemple) ou ceux devant **revêtir des équipements de protection individuelle (EPI)**, comme un pantalon de tronçonnage.

En l'espèce, en prévoyant que les temps d'habillage, de déshabillage et de douche étaient inclus dans le temps de travail effectif des agents effectuant certaines opérations en cours de service, et se trouvant de ce fait à la disposition de leur employeur et en mesure de se conformer aux directives sans pouvoir vaquer librement à leurs occupations personnelles, la charte des temps élaborée par une collectivité ne pouvait être regardée comme ayant méconnu les dispositions de [l'article 2 du décret du 25 août 2000](#).

- [CAA Toulouse juge des référés n° 23TL00586 du 03 avril 2023 | Légifrance](#)

Filières et cadres d'emplois

Missions de conduite des adjoints techniques : l'examen psychotechnique

Les adjoints techniques territoriaux peuvent « assurer la conduite de véhicules, dès lors qu'ils sont titulaires du permis de conduire approprié en état de validité. Ils ne peuvent toutefois se voir confier de telles missions qu'après avoir subi avec succès les épreuves d'un **examen psychotechnique**, ainsi que des examens médicaux appropriés » conformément aux dispositions de [l'article 3 du décret n° 2006-1691 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints techniques](#).

L'**examen psychotechnique**, réalisé par un organisme agréé par le préfet, a pour objectif de vérifier la coordination et les réflexes psychomoteurs des candidats, conformément à [l'arrêté du 29 janvier 2007 fixant les conditions de déroulement de l'examen psychotechnique](#). Il comporte notamment un test d'attention, un test de perception visuelle, un test « réflexes », évalue les capacités sensorielles et cognitives du candidat nécessaires à la conduite en toute sécurité d'un véhicule.

- [Question écrite Sénat n° 7184 du 08/06/2023, JO Sénat du 28 septembre 2023, p. 5670.](#)

Fin de fonctions

Décès d'un agent public en activité : les règles de répartition du capital versé

[L'article D. 712-20 du code de la sécurité sociale](#) précise les règles de répartition du capital versé entre les ayants droit d'un fonctionnaire décédé en activité.

- Le pacte civil de solidarité (PACS) doit être **conclu depuis plus de deux ans** pour que le partenaire puisse bénéficier **du tiers ou de la totalité du capital** suivant la présence ou non d'enfants pouvant prétendre à l'attribution de ce même capital.
- Le mariage n'est pas soumis à une condition de durée pour bénéficier du capital décès selon les mêmes règles.
- Les enfants ayant droits peuvent prétendre à la totalité de ce capital en l'absence de conjoint ou de partenaire de PACS.
- Les ascendants peuvent se voir attribuer la totalité du capital décès en l'absence de conjoint ou de partenaire d'un PACS ou d'enfants ayants droit à la charge de l'agent au moment du décès.

[Le décret n° 2021-176 du 17 février 2021*](#) portant modification temporaire des modalités de calcul du capital décès servi aux ayants droit de l'agent public décédé a par ailleurs porté le montant du capital décès à la **dernière rémunération brute annuelle du fonctionnaire (NDLR CNRACL) décédé (traitement et régime indemnitaire)**.

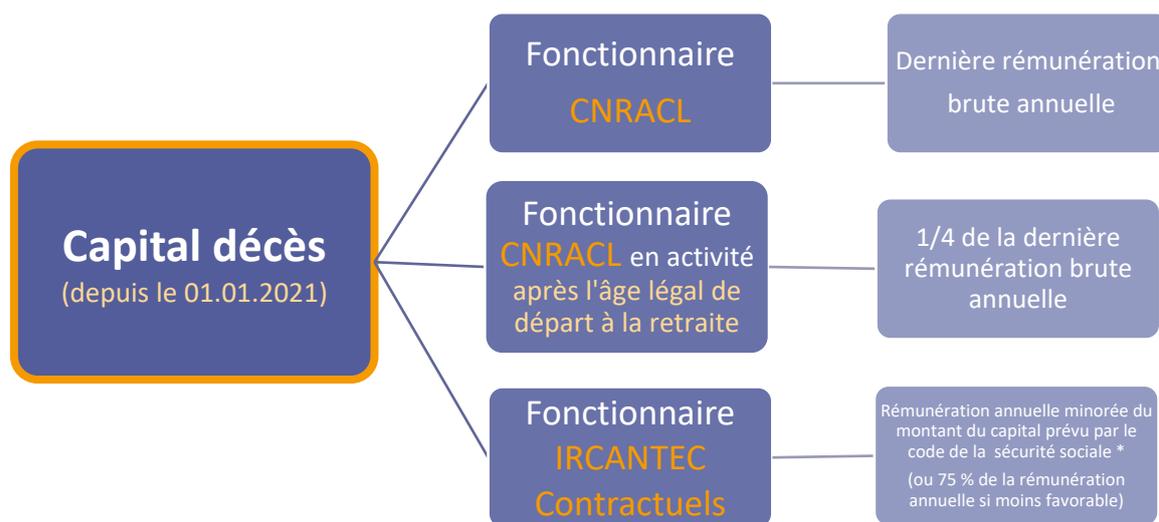
NDLR * Le décret ne s'appliquait initialement qu'aux décès survenus au cours l'année 2021 en raison de la crise sanitaire. [Le décret n° 2021-1860 du 27 décembre 2021](#) a toutefois rendu pérennes ces modalités de calcul dérogatoires ([CF les infos statutaires du CDG 76 de janvier-février 2022, p. 32 et 33](#)).

Il a par ailleurs harmonisé les règles de calcul du capital décès des contractuels avec celui des fonctionnaires, leurs ayants droit pouvant prétendre à l'attribution d'un capital égal à la somme des émoluments des douze mois

Questions écrites

précédant la date du décès (**NDLR** : somme toutefois minorée du montant du capital décès prévu à l'article D. 361-1 du code de la sécurité sociale ou égal à 75 % de la rémunération annuelle si moins favorable).

Pour mémoire :



* article D. 361-1 du code de la sécurité sociale

- [Question écrite Sénat n° 6614 du 04 mai 2023, JO Sénat du 03 août 2023, p. 4805](#)

Formation

Formations et temps de travail

- [Le compte personnel de formation \(CPF\)](#)

Le CPF permet à un agent public « d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle », conformément à [l'article L.422-8 du CGFP](#). Il doit porter sur toute action de formation (hors celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées) ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en oeuvre du projet d'évolution professionnelle, conformément à [l'article 2 du décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en oeuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie](#).

L'utilisation du CPF relève donc de **la seule initiative de l'agent public**. Ainsi, un agent public ne peut pas utiliser son CPF pour suivre ou compléter une formation en lien avec ses fonctions proposée par son employeur.

Par ailleurs ces actions de formation ont lieu, **en priorité, pendant son temps de travail**, en application de [l'article L.422-9](#).

- [Formation relative à l'adaptation aux fonctions exercées](#)

S'agissant d'une **formation relative à l'adaptation aux fonctions exercées, non éligible au CPF**, l'employeur est tenu de maintenir la rémunération de l'agent qui effectue **sa formation pendant son temps de service**, sans lui

Questions écrites

demander de poser des congés annuels rémunérés, comme le rappelle [l'article 3 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale](#).

- Formation de perfectionnement

Lorsqu'un agent a été admis à participer à **une formation de perfectionnement**, dispensée en cours de carrière à la demande de l'autorité territoriale, **le temps de formation vaut temps de service** dans l'administration, conformément à [l'article 2](#) du décret 2007-1845.

- [Question écrite Sénat n° 7173 du 08/06/2023, JO Sénat du 28/09/2023 - page 5670](#)



... Pour en savoir plus ...

[Voir notre étude](#) relative à la **formation professionnelle professionnelle tout au long de la vie** sur le site du CDG 76.

Positions

Remplacement et réintégration du fonctionnaire à l'issue d'une période de disponibilité de droit

D'une manière générale ([pour les cas spécifiques, voir notre page et notre étude consacrées à la disponibilité de droit](#)) :

- **La disponibilité de courte durée (inférieure ou égale à 6 mois)**

Au terme de sa disponibilité de courte durée, **le fonctionnaire territorial est obligatoirement réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement**. Pendant la période de disponibilité, il peut être remplacé par un agent contractuel, sur le fondement des dispositions de [l'article L. 332-13 du code général de la fonction publique](#). **Le contrat est alors conclu pour une durée déterminée et peut être renouvelé, par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence.**

- **La disponibilité de longue durée**

A contrario, si la **durée de la disponibilité est supérieure à six mois, l'emploi du fonctionnaire en disponibilité doit être considéré comme vacant** et peut faire l'objet d'une procédure de **recrutement d'un autre fonctionnaire**. Un agent contractuel ne pourra être recruté que dans les hypothèses d'une procédure infructueuse de recrutement d'un fonctionnaire ou dans l'attente de l'aboutissement de cette procédure (2° de [l'article L. 332-8](#) et par [l'article L. 332-14 du code général de la fonction publique](#)).

Questions écrites

Ces contrats à durée déterminée n'étant pas des contrats temporaires de remplacement d'agents territoriaux, leur échéance n'est donc pas conditionnée par le retour du fonctionnaire*.

NDLR : * En effet, à l'issue de sa période disponibilité de longue durée, l'agent est réintégré non sur son poste, mais dans son cadre d'emplois.

- [Question écrite Sénat n° 5797 du 16/03/2023, JO Sénat du 03/08/2023- page 4761](#)

Rémunération

Complément de traitement indiciaire (CTI) : les agents administratifs des CCAS exclus du dispositif

Si les agents administratifs font partie intégrante des équipes travaillant au sein des CCAS, ils sont en revanche, et contrairement à leurs collègues travailleurs sociaux, exclus des catégories de personnels éligibles au complément de traitement indiciaire (CTI).

Le Gouvernement entendait en effet valoriser les rémunérations des professionnels du secteur social et médico-social relevant des métiers en tension. Le décret* publié le 1^{er} décembre 2022 relatif au versement d'un complément de traitement indiciaire à certains agents publics a ainsi traduit la prime Ségur en complément de traitement indiciaire (CTI) pour l'ensemble des agents **exerçant à titre principal des fonctions d'accompagnement socio-éducatif et relevant des cadres d'emplois listés par le décret (NDLR : ces deux conditions étant cumulatives).**

NDLR : L'article 44 de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 avait modifié [l'article 48 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021](#) afin de rendre éligibles au complément de traitement indiciaire (CTI) de nouvelles catégories de personnels travaillant dans les établissements sociaux et médico-sociaux. Ces dispositions ont été rendues applicables par le * [décret n° 2022-1497 du 30 novembre 2022](#) (*CF Les infos statutaires du CDG 76 de décembre 2022, p. 8 et suivantes*).

[Une note du 19 novembre 2022 de la DGCL](#) a par ailleurs récapitulé les conditions d'éligibilité des agents territoriaux (fonctionnaires ou contractuels) au CTI en fonction notamment du **cadre d'emplois et de la structure dont ils relèvent**. Elle liste les différentes catégories d'agents ayant droit au CTI ainsi que la date d'entrée en vigueur de leur éligibilité (49 points d'indice majoré). Pour mémoire, concernant les CCAS :

Critères d'éligibilité	Structures éligibles	Agents éligibles	Date d'entrée en vigueur
Être fonctionnaire <u>relevant de certains cadres d'emplois précisés par décret</u> ou agent contractuel équivalent et exercer, à titre principal, des fonctions d'accompagnement socio-éducatif au sein de certains établissements, services ou centres	<ul style="list-style-type: none">✓ Établissements et services sociaux et médico-sociaux relevant de l'article L. 312-1 du CASF✓ Services départementaux d'action sociale✓ Services départementaux de l'aide sociale à l'enfance✓ Services départementaux de protection maternelle et infantile✓ Centres communaux d'action sociale et centres intercommunaux d'action sociale	<ul style="list-style-type: none">✓ Cadres d'emplois concernés : conseillers territoriaux socio-éducatifs, assistants territoriaux socio-éducatifs, éducateurs territoriaux de jeunes enfants, moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux, agents sociaux territoriaux, psychologues territoriaux, animateurs territoriaux et adjoints territoriaux d'animation✓ S'ils exercent, à titre principal, des fonctions d'accompagnement socio-éducatif	1 ^{er} avril 2022

- [Question écrite Assemblée nationale n° 8405 du 30/05/2023, JO du 17/10/2023 page 9241](#)

Questions écrites

Calcul du montant de l'indemnité d'astreinte : semaine complète comportant un jour férié

Les modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes sont précisées par le [décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale](#) par référence aux modalités et taux applicables aux services de l'État.

Une réponse à une question écrite précise le **mode de calcul des astreintes sur une semaine complète** lorsqu'elle comporte un jour férié.

L'article 1^{er} de l'[arrêté du 3 novembre 2015](#), pris pour l'application du [décret n° 2002-147 du 7 février 2002 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des astreintes et des interventions de certains personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur](#), fixe les taux des indemnités d'astreinte. Il définit un **montant forfaitaire défini pour une période d'astreinte d'une semaine complète, soit 149,48 €**, décomposé comme suit :



Dès lors, si un **jour férié** intervient durant la semaine d'astreinte:

- **Entre le lundi et le vendredi** : l'indemnisation portera sur le **montant forfaitaire** correspondant à une semaine complète (149,48 €) **auquel s'ajoutera le montant l'indemnité pour un jour férié (43,38 €)***.
**cette solution s'expliquant par le fait que le taux d'astreinte du jour férié ne couvre que la partie « diurne » de la journée.*
- **Un samedi** : le montant du jour férié (43,38 €) se substituera à celui du samedi (34,85 €)

NDLR : Si le jour férié intervient **un dimanche**, le montant forfaitaire de l'indemnité pour une semaine complète restera inchangé, **le montant étant identique pour un dimanche ou un jour férié, soit 43,38 €** (CF [Article 1^{er} de l'arrêté du 3 novembre 2015](#)).



... Pour en savoir plus ...

Voir [notre étude](#) relative aux astreintes sur le site du CDG 76.

Questions écrites

- [Question écrite Assemblée nationale n° 5509 du 14 février 2023, JO AN du 22 août 2023, p. 7661](#)

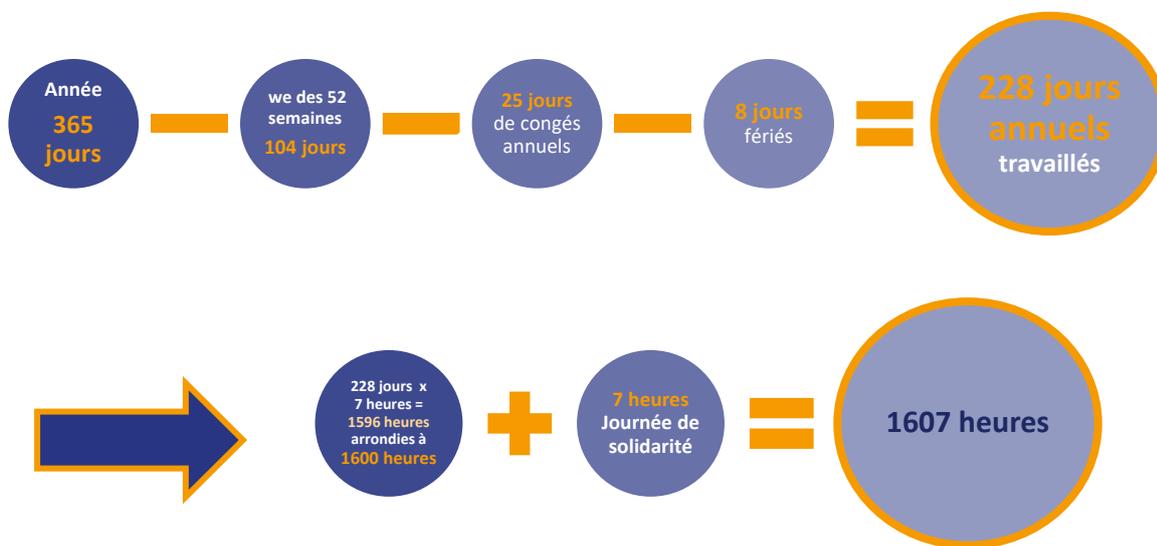
Temps de travail

Temps de travail : les 1607 heures et la journée de solidarité

- **Le décompte des 1607 heures**

La durée annuelle de travail effectif est fixée à **1 607 heures**, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées, conformément aux dispositions combinées de [l'article 1^{er} 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'État et dans la magistrature](#) et de [l'article 1^{er} 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](#). La durée du temps de travail est par ailleurs fixée à **35 heures hebdomadaires**, (soit cinq fois **7 heures**).

Cette quotité de travail est calculée à partir des **365 jours** composant une année auxquels sont retranchés les week-ends des **52 semaines (soit 104 jours)**, ainsi que les **25 jours de congés annuels** et les **8 jours fériés annuels** (en moyenne) pour obtenir **228 jours annuels travaillés**. Une année de 228 jours travaillés correspond donc à **1 596 heures, arrondies à 1 600 heures**, auxquelles il convient d'ajouter **7 heures au titre de la journée de solidarité**, soit **1607 heures**.



La **quotité de travail hebdomadaire fixée à 35 heures** constitue toutefois une **moyenne**, et le **décompte du temps de travail** s'effectue sur cette **base annuelle de 1 607 heures** ([circulaire n° NOR MFPF1202031C du 18 janvier 2012 relative aux modalités de mise en oeuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011](#)), celle-ci incluant la **journée de solidarité**.

- **La journée de solidarité**

La journée de solidarité est fixée par délibération après avis du comité social territorial (CST). Celle-ci doit préciser la modalité choisie permettant aux agents publics d'effectuer ces 7 heures de travail supplémentaires,

Questions écrites

conformément aux dispositions des articles [L. 621-10](#) et [L. 621-11 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#).
Soit :

- La suppression d'un jour férié autre que le 1^{er} mai ;
 - La suppression d'un jour de réduction du temps de travail RTT) ;
 - ou toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel.
- [Question écrite Sénat n° 732 du 15/06/2023 - JO Sénat du 12/10/2023 - page 5871](#)



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