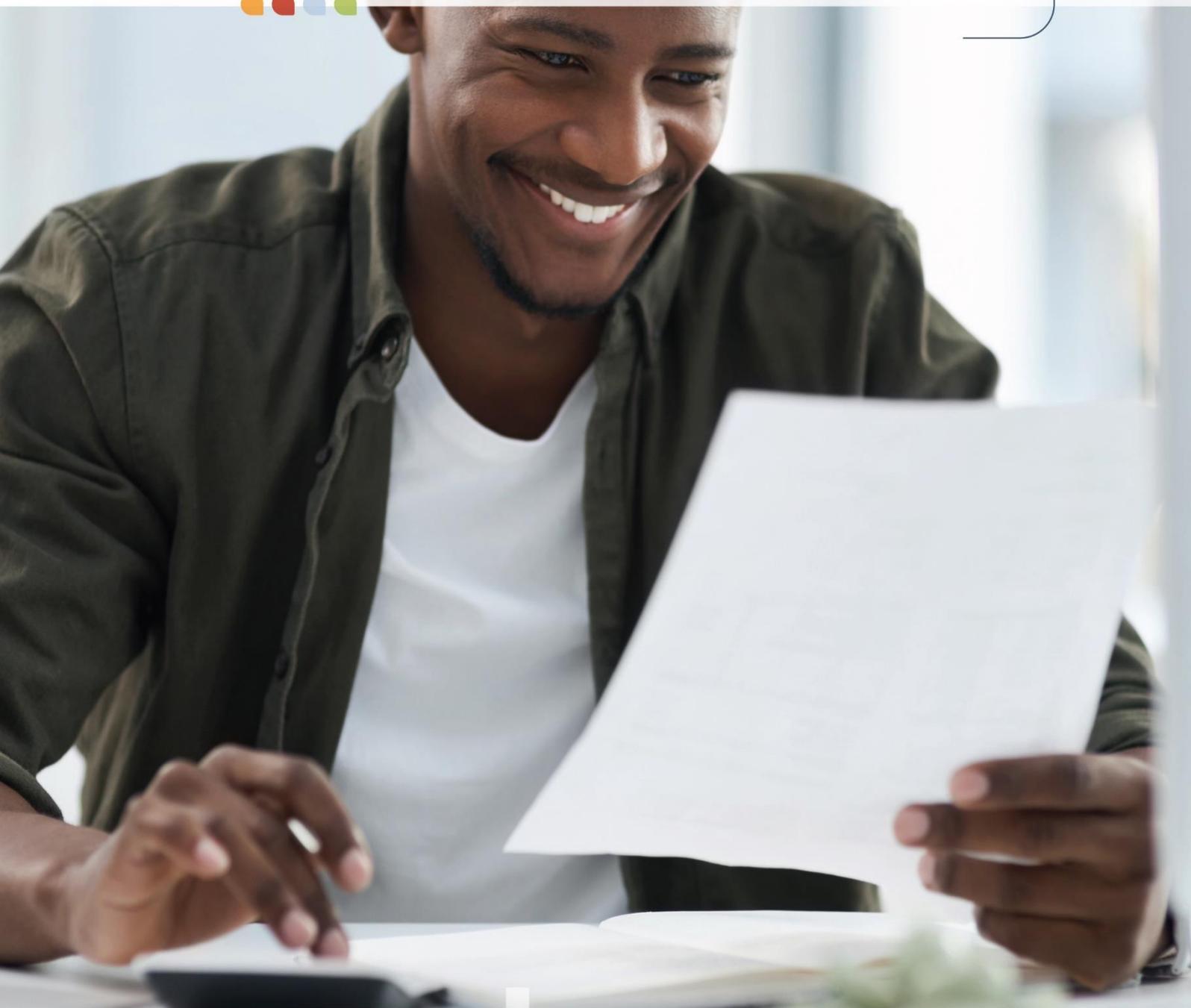


les infos **Statutaires**

du **CDG 76**



■ Décembre 2023



Retrouvez les **dernières actualités statutaires**

Textes sélectionnés en novembre 2023

A consulter sur internet	4
Textes officiels	5
Congés	5
Monétisation des jours épargnés sur le compte épargne-temps (CET) : une augmentation des montants	5
Congé d'adoption : les dates de prise du congé et un fractionnement possible.....	5
Congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : les dates de prise du congé	6
Filières et cadres d'emplois	6
Police municipale : verbalisation des infractions à l'obligation d'extinction des publicités lumineuses	6
Brigadier-chef principal et chef de police municipale : suppression de l'échelon spécial.....	7
Directeur de police municipale : encadrement, nomination, classement et grilles indiciaires	7
Rémunération	10
RAPPEL : attributions de points d'indice majoré au 1 ^{er} janvier 2024.....	10
Circulaires	11
Rémunération	11
Prime exceptionnelle du pouvoir d'achat : des précisions de la DGAFP et de la DGCL	11
Jurisprudences	15
Généralités	15
Contenus des lignes directrices de gestion : un respect nécessaire	15
Carrière	15
Entretien professionnel : signatures du supérieur hiérarchique, de l'agent et de l'autorité territoriale	15
Contractuels	16
Contractuel refusant une nouvelle affectation : un licenciement en lieu et place d'une radiation des effectifs pour abandon de poste	16
Cumuls	17
Double qualité de fonctionnaire français et de fonctionnaire de l'Union européenne.....	17
Hygiène et sécurité	17
Equipements de protection individuelle (EPI) et tenues de travail : la prise en charge de l'entretien par l'employeur	17

sommaire

Utilisation d'une débroussailleuse : contre-indication de l'ergonome et du médecin du travail.	18
Positions	19
Disponibilité pour convenances personnelles : demande de réintégration anticipée et refus pour un motif tiré de l'intérêt du service	19
Régime indemnitaire	20
Un complément indiciaire annuel (CIA) conditionné par l'entretien professionnel	20
Rémunération	21
Sommes indûment versées : les frais occasionnés par les déplacements temporaires	21
Temps de travail	21
Temps de déplacement et temps de travail effectif	21
Questions écrites.....	22
Elus	
Conseil municipal et fonctions de secrétaire de séance	22

À consulter sur internet

Pleins feux sur les métiers territoriaux | FNCDG ; CNFPT

La FNCDG et le CNFPT ont revisité et enrichi le site [metiersterritoriaux.fr](https://www.metiersterritoriaux.fr). Il intègre désormais des vidéos et des guides présentant des différents métiers de la territoriale ainsi que les conditions d'accès à l'emploi dans les collectivités.

<https://www.cnfpt.fr/s-informer/nos-actualites/le-fil-dactu/pleins-feux-metiers-territoriaux/national>

Outils et conseils pour optimiser ses recrutements de personnes en situation de handicap : guide pratique | FIPHFP

Le Handi-Pacte Occitanie a réalisé un guide pratique regroupant des outils, conseils et fiches pratiques afin d'optimiser le recrutement de personnes en situation de handicap au sein de la Fonction publique.

Des fiches outils visent à accompagner les employeurs publics dans leurs recrutements :

- Fiche 1 : Définir le poste
- Fiche 2 : Profil du candidat
- Fiche 3 : Check-list offre d'emploi Handi-accueillante
- Fiche 4 : Grille sélection CV
- Fiche 5 : Grille entretien téléphonique
- Fiche 6 : Auto-évaluation : mes compétences pour recruter
- Fiche 7 : Optimiser vos recrutements et aborder le handicap
- Fiche 8 : Présenter le poste et l'organisation
- Fiche 9 : Sélectionner les candidats
- Fiche 10 : Assurer la traçabilité des entretiens
- Fiche 11 : Réaliser un entretien de suivi

<https://www.fiphfp.fr/actualites-et-evenements/actualites/un-guide-pratique-pour-optimiser-ses-recrutements-de-personnes-en-situation-de-handicap>

Statut de l' élu(e) local(e) | Association des maires de France (AMF)

L'AMF propose une version à jour en novembre 2023 de sa brochure « Statut de l' élu(e) local(e) »

Elle intègre les dispositions issues de la réforme des retraites entrées en vigueur le 1^{er} septembre dernier : l'assujettissement volontaire des indemnités de fonction aux cotisations sociales et le rachat de trimestres au titre des périodes d'exercice de mandats locaux.

Elle tient compte également des montants revalorisés des remboursements forfaitaires de frais engagés par les élus.

<https://www.amf.asso.fr/documents-statut-lelue-locale-mise-jour-novembre-2023-/7828>

Congés

Monétisation des jours épargnés sur le compte épargne-temps (CET) : une augmentation des montants

Pour mémoire : [Le décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale](#) précise que lorsqu'une collectivité ou un établissement n'a pas prévu, par délibération, l'indemnisation ou la prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) des droits épargnés sur le compte épargne-temps au terme de chaque année civile, l'agent peut les utiliser uniquement sous la forme de congés.

La monétisation des jours épargnés doit en revanche être expressément prévue par l'employeur territorial qui doit avoir pris une délibération l'autorisant.

Les **15 premiers jours** de congés épargnés ne peuvent toutefois être utilisés que sous la forme de **jours de congé** ([art. 5 I du décret n° 2004-878](#)). Ce n'est qu'à partir du 16^e jour qu'une monétisation est possible, cette option devant être exercée par l'agent au plus tard **le 31 janvier de l'année suivante** ([art. 5 II](#)).

Un arrêté augmente les montants forfaitaires en cas de monétisation des jours épargnés sur un compte épargne-temps (CET) en fonction des différentes catégories.

Ces montants journaliers sont applicables à compter du **1^{er} janvier 2024**.

CATEGORIES	ANCIENS MONTANTS JOURNALIERS BRUTS	NOUVEAUX MONTANTS JOURNALIERS BRUTS AU 01.01.2024
Catégorie A	135 euros	150 euros
Catégorie B	90 euros	100 euros
Catégorie C	75 euros	83 euros

- [Arrêté du 24 novembre 2023 fixant les montants des jours indemnisés dans le cadre du compte épargne-temps \(CET\), JORF n° 276 du 29 novembre 2023 | Légifrance](#)

Congé d'adoption : les dates de prise du congé et un fractionnement possible

Pour mémoire : Le [décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale](#) a conféré une portée réglementaire à certaines situations qui avaient été précisées par voie de circulaire, notamment pour le congé d'adoption ([CF les infos statutaires du CDG 76 de juillet 2021, p. 14 et 15](#)).

L'[article L 631-8 du CGFP](#) précise que le fonctionnaire en activité a droit au congé d'adoption pour une **durée égale à celle prévue par l'article L. 1225-37 du code du travail**.

Pour rappel, la durée du congé d'adoption **est de 16 semaines** au plus, de 18 semaines lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont l'agent ou le foyer assume la charge et de 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

L'article [L. 1225-37 du code du travail](#), applicable à la fonction publique territoriale, précise que le droit de bénéficier d'un congé d'adoption est pris dans un délai et fractionné selon des **modalités déterminées par décret**.

Un décret d'application insère donc un [article D. 1225-11-1](#) qui précise que le congé d'adoption :

- débute au plus tôt 7 jours avant l'arrivée de l'enfant au foyer
- se termine **au plus tard dans les 8 mois suivant cette date**.

Ces périodes de congé peuvent être fractionnées en **deux périodes d'une durée minimale de 25 jours chacune**.

- [Décret n° 2023-873 du 12 septembre 2023 relatif aux modalités de prise du congé d'adoption et du congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, JORF n° 213 du 14 septembre 2023 | Légifrance](#)

Congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : les dates de prise du congé

Pour mémoire : Le [décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale](#) a conféré une portée réglementaire à certaines situations qui avaient été précisées par voie de circulaire, notamment pour le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ([CF les infos statutaires du CDG 76 de juillet 2021, p. 14](#)) .

L'[article L 631-7 du CGFP](#) dispose que fonctionnaire en activité a droit au congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, pour une durée égale à la durée minimale mentionnée à l'article [L. 3142-4 du code du travail](#), à savoir **3 jours**.

Un décret d'application insère [un article D. 3142-1-3](#) qui précise que la période de congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption **commence à courir**, au choix de l'agent :

- soit pendant la période de 7 jours précédant l'arrivée de l'enfant au foyer,
 - soit le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer
 - soit le premier jour ouvrable qui suit cette arrivée.
- [Décret n° 2023-873 du 12 septembre 2023 relatif aux modalités de prise du congé d'adoption et du congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, JORF n° 213 du 14 septembre 2023 | Légifrance](#)

Filières et cadres d'emplois

Police municipale : verbalisation des infractions à l'obligation d'extinction des publicités lumineuses

Un décret modifie [l'article R. 15-33-29-3 du Code de procédure pénale](#). Il habilite désormais les agents de police municipaux et les gardes-champêtres à verbaliser les infractions à l'obligation d'extinction des publicités lumineuses en période de pic de consommation électrique et aux prescriptions techniques incombant aux installations lumineuses.

- [Décret n° 2023-1021 du 3 novembre 2023 relatif aux régimes de sanctions pénales en matière de protection du cadre de vie et de sécurité d'approvisionnement en électricité, JORF n° 257 du 5 novembre 2023 | Légifrance](#)

Brigadier-chef principal et chef de police municipale : suppression de l'échelon spécial

Un premier décret modifie les articles 8, 12-1 et 27 du [décret n° 2006-1391 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale](#). Il **supprime l'échelon spécial** * (contingentement lié à l'exercice de fonctions d'encadrement) du grade de **brigadier-chef principal qui devient un 10^e échelon de droit commun**. Il opère de même pour le grade de **chef de police municipale** en le remplaçant par un **8^e échelon de droit commun**.

Un second décret en tire les conséquences en modifiant le [décret n° 94-733 du 24 août 1994 portant échelonnement indiciaire applicable aux brigadiers-chefs principaux et aux chefs de police municipale](#).

* Jusqu'alors pouvaient accéder au choix à l'échelon spécial, après inscription au tableau d'avancement, les agents exerçant des fonctions de responsable d'une équipe d'au moins trois agents de police municipale et justifiant d'au moins quatre ans d'ancienneté dans le 9^e échelon du grade de brigadier-chef principal ou d'au moins quatre ans d'ancienneté dans le 7^e échelon du grade de chef de police (*article 12-1 supprimé par l'article 1.2° du décret 2023-1069*).

Ces dispositions sont applicables **au 1^{er} décembre 2023**.

Brigadier-chef principal

ECHELONS	1 ^{er}	2 ^e	3 ^e	4 ^e	5 ^e	6 ^e	7 ^e	8 ^e	9 ^e	* 10 ^e
INDICES BRUTS	390	407	425	445	469	487	501	526	566	597

* En lieu et place de l'échelon spécial

Chef de police municipale

ECHELONS	1 ^{er}	2 ^e	3 ^e	4 ^e	5 ^e	6 ^e	7 ^e	* 8 ^e
INDICES BRUTS	394	417	425	454	473	526	566	597

* En lieu et place de l'échelon spécial

- [Article 1 - Décret n° 2023-1069 du 21 novembre 2023 relatif à la carrière des agents et des directeurs de police municipale et des agents et des directeurs de police municipale de Paris, JORF n° 271 du 23 novembre 2023 | Légifrance](#)
- [Décret n° 2023-1070 du 21 novembre 2023 modifiant les dispositions indiciaires applicables à certains cadres d'emplois de la police municipale, JORF n° 271 du 23 novembre 2023 | Légifrance](#)

Directeur de police municipale : encadrement, nomination, classement et grilles indiciaires

Un premier décret modifie le décret n° 2006-1392 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des directeurs de police municipale.

- **Un assouplissement des conditions d'encadrement d'au moins 20 agents**

Il assouplit les conditions d'exercice des fonctions. L'effectif encadré est d'au moins 20 agents qui doivent être **affectés de manière permanente et concourant aux missions de police***

* L'article 2 I du décret 2006-1392 prévoyait jusqu'alors que les membres de ce cadre d'emplois exerçaient leurs fonctions dans les communes et dans les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre comportant une police municipale dont l'effectif était d'au moins **20 agents relevant des cadres d'emplois de police municipale**.

Ils assurent l'encadrement des fonctionnaires des cadres d'emplois des chefs de service de police municipale et des agents de police municipale **ainsi que des agents affectés au service de police municipale de manière permanente et concourant aux missions de police**.

- **Un assouplissement des conditions de nomination au grade de directeur principal de police municipale**

Concernant la nomination d'un directeur principal de police municipale, il supprime la condition* liée à la présence, au sein des effectifs du service de police municipale, d'au moins deux directeurs de police municipale.

* L'article 2 II du décret 2006-1392 prévoyait que la nomination d'un directeur principal de police municipale ne pouvait jusqu'alors intervenir que si, à la date de cette nomination, les effectifs du service de police municipale comportaient au moins deux directeurs de police municipale.

- **Les conditions de classement à la nomination des fonctionnaires de la catégorie B**

Les conditions **de classement** à la nomination **des fonctionnaires de la catégorie B** lors de leur nomination dans le cadre d'emplois des directeurs de police municipale figurant au tableau de l'article 11 II du décret 2006-1392 sont également modifiées ([article 3-2° du décret](#)).

- **La durée du temps passé dans chacun des échelons**

Le tableau figurant à l'article 19 du décret n° 2006-1392 est également modifié. Il concerne la durée du temps passé dans chacun des échelons des grades du cadre d'emplois des directeurs de police ([article 3-4° du décret](#)).

- **L'avancement au grade de directeur principal**

L'article 19-1 du décret n° 2006-1392 est également modifié. Désormais peuvent être nommés au grade de directeur principal*, après inscription sur un tableau d'avancement, les directeurs qui justifient, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, d'au moins **sept ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A ou de même niveau** et ayant atteint **le 7e échelon du grade de directeur** ([article 3-5° du décret](#)). Les conditions de **classement** sont également remplacées (article 19-2 du décret 2006-1392 / [article 3-6° du décret](#)).

Textes officiels

* Jusqu'alors pouvaient être nommés directeurs principaux de police municipale, au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, les fonctionnaires ayant au moins deux ans d'ancienneté dans le 5e échelon du grade de directeur de police municipale et comptant au moins sept ans de services effectifs dans ce grade.

- **Date d'application du texte**

Ces dispositions sont applicables **au 1^{er} décembre 2023**, des **dispositions transitoires** étant toutefois prévues à [l'article 6 du décret](#).

- **L'échelonnement indiciaire**

Un second décret modifie par ailleurs [le décret n° 2006-1393 du 17 novembre 2006 portant échelonnement indiciaire applicable au cadre d'emplois des directeurs de police municipale](#). Il aligne leur grille indiciaire sur celles des **deux premiers grades des cadres d'emplois de la catégorie "A type"** (les modifications figurent en **jaune**).

Les agents appartenant déjà au cadre d'emplois des directeurs de police municipale sont donc reclassés **au 1^{er} décembre 2023**.

Directeur principal de police municipale

ECHELONS	1 ^{er}	2 ^e	3 ^e	4 ^e	5 ^e	6 ^e	7 ^e	8 ^e	9 ^e	10 ^e
INDICES BRUTS	593	639	693	732	791	843	896	946	995	1 015

Directeur de police municipale

ECHELONS	1 ^{er}	2 ^e	3 ^e	4 ^e	5 ^e	6 ^e	7 ^e	8 ^e	9 ^e	10 ^e	11 ^e
INDICES BRUTS	444	469	499	525	567	611	653	693	732	778	821

- [Décret n° 2023-1069 du 21 novembre 2023 relatif à la carrière des agents et des directeurs de police municipale et des agents et des directeurs de police municipale de Paris, JORF n° 271 du 23 novembre 2023 | Légifrance](#)
- [Décret n° 2023-1070 du 21 novembre 2023 modifiant les dispositions indiciaires applicables à certains cadres d'emplois de la police municipale, JORF n° 271 du 23 novembre 2023 | Légifrance](#)

Rémunération

RAPPEL : attributions de points d'indice majoré au 1^{er} janvier 2024

Un décret a prévu une attribution de **5 points d'indice majoré** pour tous les agents publics au 1^{er} janvier 2024 ([CF les infos statutaires du CDG 76 de juillet 2023, page 9](#)).

Il modifie le barème B figurant en annexe V du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 intitulé « [TRAITEMENTS ANNUELS BRUTS SOUMIS À RETENUE POUR PENSION À COMPTER DU 1ER JANVIER 2024](#) ».

- [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](#)

Rémunération

Prime exceptionnelle du pouvoir d'achat : des précisions de la DGAFP et de la DGCL

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et la Direction générale des collectivités locales (DGCL) ont apporté des précisions sur la mise en œuvre de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle instituée par le [décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023](#) (*CF les infos statutaires du CDG 76 d'octobre-novembre 2023, p. 10 et suivantes*).

Pour mémoire, pour bénéficier de cette prime, les agents doivent remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Avoir été **nommés ou recrutés avant le 1^{er} janvier 2023**
- Être employés et **rémunérés au 30 juin 2023**
- 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.

- **Une prime soumise à cotisations, contributions et à l'impôt sur le revenu**

La DGAFP et la DGCL précisent que la prime est soumise aux cotisations et contributions de sécurité sociale ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

- **Pas de critères d'attribution autres que ceux prévus par le décret**

La DGCL rappelle 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.

A titre d'exemple : une collectivité ne pourrait pas prévoir que son octroi ou son montant soit lié à la manière de servir. Si tel était le cas, la délibération serait alors **irrégulière et sanctionnée par le contrôle de légalité**.

- **Un focus sur les agents intercommunaux ou pluricommunaux**

La DGCL revient sur la situation des agents nommés sur des emplois permanents à temps non complet (TNC) par plusieurs collectivités, chaque employeur ayant délibéré en ce sens devra verser la prime **à proportion de la quotité de travail effectué**.

A titre d'exemple : une secrétaire de mairie travaillant pour deux communes pourrait très bien se voir verser la prime par l'une des communes ayant délibéré dans ce sens, et pas par la seconde qui ne l'aurait pas instituée.

La rémunération brute à prendre en compte est celle **versée par chaque employeur**, et non la rémunération cumulée versée par tous les employeurs.

CAS PARTICULIERS	MODE DE CALCUL DE LA REMUNERATION BRUTE	
<p>AGENTS INTERCOMMUNAUX ou PLURICOMMUNAUX</p> <p>Plusieurs employeurs publics emploient et rémunèrent simultanément l'agent au 30 juin 2023</p> <ul style="list-style-type: none"> → 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 	<p>Rémunération brute versée par chaque collectivité</p> <p>÷</p> <p>Nombre de mois rémunérés sur la période 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023</p>	<p>X 12</p>

Chaque employeur devra situer l'agent à TNC dans l'un des niveaux de rémunération prévu par le barème ci-dessous. Le montant de la prime sera réduit à proportion de la quotité de travail et de la durée d'emploi de l'agent sur la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023

Pour mémoire :

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 €

- **Le cas de l'activité accessoire**

La DGAFP précise que la prime ne peut pas être perçue au titre d'une activité accessoire réalisée dans le cadre d'un cumul d'activités.

Un agent employé à temps plein auprès d'un employeur public ne peut donc pas percevoir la prime pour une autre activité réalisée auprès d'un autre employeur public qui l'emploie exclusivement pour cette activité accessoire.

Toutefois, si la rémunération accessoire est versée par l'employeur de l'activité principale (dans le cadre de jurys de concours ou d'intervention en tant que formateur par exemple), alors celle-ci est prise en compte dans la rémunération de référence servant à calculer l'éligibilité à la prime.

- **Les éléments de rémunération pris en compte**

La DGAFP et la DGCL rappellent qu'est prise en compte la rémunération **entrant dans l'assiette de la contribution sociale généralisée (CSG)** au titre de la période de référence du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023, de laquelle sont exclues l'indemnité versée au titre de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (**GIPA**) et la rémunération perçue au titre des **heures supplémentaires** effectuées et des **heures complémentaires** dans la limite du plafond d'exonération.

Pour mémoire :

ELEMENTS DE REMUNERATION PRIS EN COMPTE	ELEMENTS DEDUITS
<p style="text-align: center;">Rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 euros</p> <p style="text-align: center;">au titre de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023</p> <p style="text-align: center;">soit la rémunération entrant dans l'assiette de la contribution sociale généralisée (CSG) article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale</p>	<p style="text-align: center;">Rémunération de laquelle sont déduits</p> <ul style="list-style-type: none">- l'indemnité versée au titre de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)- les éléments de rémunération mentionnés à l'article 1^{er} du décret n° 2019-133 du 25 février 2019, notamment les sommes perçues au titre des :<ul style="list-style-type: none">▪ les heures complémentaires pour les agents à temps non complet ou heures supplémentaires pour les agents à temps complet (<i>dans la limite du plafond prévu à l'article 81 quater du code général des impôts, soit 7 500 euros</i>).▪ les indemnités d'intervention pendant les astreintes <p>Des éléments n'entrant pas dans l'assiette de la CSG :</p> <ul style="list-style-type: none">- la prise en charge partielle des frais de transports domicile - travail et le forfait mobilité durable.

- **Le cas des agents ayant fait l'objet de retenues sur rémunération ou en congé maladie**

La DGAFP signale que la rémunération d'un agent qui a été soumise à **des retenues (jours de carence, service non fait)** n'est pas reconstituée à ce titre pour correspondre à une année pleine.

Par ailleurs, la rémunération des agents placés notamment en **congé de longue maladie/durée** n'est pas reconstituée sur la base du plein traitement.

Ainsi, pour l'ensemble de ces situations, **seule la rémunération brute effectivement versée est prise en compte.**

- **Situation des agents arrivés en cours de mois**

La DGAFP précise que pour **les agents arrivés en cours de mois** le mois **entier est comptabilisé.**

- **Une modification possible du budget pour un versement avant le 31 décembre 2023.**

[L'article 7 du décret](#) prévoit que la prime peut être versée en une ou plusieurs fractions **avant le 30 juin 2024.**

Toutefois la DGCL précise que les organes délibérants peuvent modifier leur budget 2023 pour ajuster les crédits de la section de fonctionnement afin de régler les dépenses engagées avant le 31 décembre 2023 au titre de cette prime. « *Les mandatements des dépenses découlant de ces modifications sur le budget 2023 interviennent **au plus tard le 31 janvier 2024.** Cette période complémentaire offre aux employeurs territoriaux la possibilité d'instituer au titre de l'exercice 2023 la prime de pouvoir d'achat par une délibération adoptée avant le 31 décembre 2023. **La dépense enregistrée sur le budget 2023 peut être versée en janvier 2024.** »*

... 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](#)
 - [Une fiche pratique relative à la prime pouvoir d'achat](#)
-
- [Note d'information de la DGCL du 15/ novembre 2023 relative à la mise en œuvre de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale](#)
 - [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](#)

Généralités

Contenus des lignes directrices de gestion : un respect nécessaire

Les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, conformément aux dispositions de l'article [L. 413-1 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#). Il convient qu'elles soient respectées.

En l'espèce une collectivité avait arrêté les lignes directrices de gestion et précisé notamment que, pour les avancements de grade, les nominations des agents **intervenient au 1^{er} juillet de chaque année**. Or, une agente, admise à un examen professionnel en décembre 2020 et inscrite sur le tableau d'avancement de grade pour l'année 2021, n'avait été promue par un arrêté qu'à la date du **30 décembre 2021**.

Pour justifier cette nomination tardive, le directeur général des services de la commune avait fait valoir qu'il **souhaitait la placer en période probatoire** sur le nouveau poste. Le maire a dès lors méconnu les lignes directrices de gestion arrêtées par la commune et commis une **erreur de droit**. Il a donc été enjoint à procéder à cette nomination au 1^{er} juillet 2021.

- [Tribunal administratif de Strasbourg n° 2107832 du 26 septembre 2023](#)

... Pour en savoir plus ...

Lignes directrices de gestion : le CDG 76 vous accompagne



Rendez-vous sur le site du
Centre de gestion 76 :

[https://www.cdg76.fr/actualites/
lignes-directrices-de-gestion-
comment-les-etablir/](https://www.cdg76.fr/actualites/lignes-directrices-de-gestion-comment-les-etablir/)

Carrière

Entretien professionnel : signatures du supérieur hiérarchique, de l'agent et de l'autorité territoriale

Pour mémoire : Les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, prévues à [l'article 6 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur des fonctionnaires territoriaux](#), sont les suivantes :

- 1) Le fonctionnaire est **convoqué huit jours au moins avant** la date de l'entretien par le supérieur hiérarchique direct ;
- 2) La convocation est accompagnée de la **fiche de poste** de l'intéressé et d'un exemplaire de la **fiche d'entretien professionnel** servant de base au compte rendu ;

- 3) Le **compte rendu** porte sur les thèmes prévus à [l'article 3](#) ainsi que sur l'ensemble des autres thèmes qui, le cas échéant, ont été abordés au cours de l'entretien ;
- 4) Dans un **délaï maximum de quinze jours, le compte rendu est notifié au fonctionnaire** qui, le cas échéant, le complète par ses observations sur la conduite de l'entretien ou les différents sujets sur lesquels il a porté, **le signe pour attester qu'il en a pris connaissance et le renvoie à son supérieur hiérarchique direct** ;
- 5) Le **compte rendu**, complété, le cas échéant, des observations de l'agent, **est visé par l'autorité territoriale**
- 6) Le compte rendu est **versé au dossier du fonctionnaire** par l'autorité territoriale et communiqué à l'agent

Le compte rendu d'entretien professionnel est établi et signé par le supérieur hiérarchique direct (n+1) qui le transmet ensuite à l'agent évalué. Ce dernier doit alors apposer sa signature (accompagnée le cas échéant d'éventuelles observations), avant que le compte rendu ne soit transmis pour visa final à l'autorité hiérarchique.

La cour administrative d'appel de Nantes rappelle qu'après la signature par l'agent, ou l'autorité territoriale, aucune disposition ne prévoit la possibilité pour le supérieur hiérarchique direct de l'agent d'intervenir de nouveau pour formuler de nouvelles remarques.

Elle estime que cette irrégularité serait en effet de nature à priver l'agent d'une garantie liée au **principe du contradictoire** dès lors qu'elle ne lui permettrait pas, avant le versement de l'entretien d'évaluation au dossier, d'être informé du contenu des nouvelles observations de son n+1 et d'y répondre le cas échéant.

- [Cour administrative d'appel de Nantes n° 21NT00286 du 19 juillet 2022](#)

Contractuels

Contractuel refusant une nouvelle affectation : un licenciement en lieu et place d'une radiation des effectifs pour abandon de poste

Une collectivité a radié des effectifs pour abandon de poste un agent contractuel refusant de rejoindre sa nouvelle affectation.

Or, la situation d'un agent contractuel étant régie par contrat, s'il refuse avant son expiration de signer un nouveau contrat prévoyant **une autre affectation** ou d'accepter **un changement d'affectation** s'apparentant à la **modification d'un élément substantiel de son contrat** en cours, et, ne rejoint pas cette nouvelle affectation, cette circonstance autorise, le cas échéant, **l'engagement à son encontre d'une procédure de licenciement**. Cette dernière s'exerce dans les conditions prévues par les [articles 39-3](#) et [39-4](#) du [décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale](#). **Elle ne peut toutefois donner lieu à l'engagement d'une procédure de radiation des effectifs pour abandon de poste.**

- [Conseil d'Etat n° 461537 du 3 novembre 2023](#)

Cumuls

Double qualité de fonctionnaire français et de fonctionnaire de l'Union européenne

Le Conseil d'Etat, saisi sur la question du cumul de la qualité de fonctionnaire français et de fonctionnaire de l'Union européenne, estime qu'il n'est pas par principe prohibé, quand bien même aucune règle de droit ni aucune jurisprudence ne traite du sujet.

En effet, si [l'article L. 511-2 du Code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) prévoit qu'un fonctionnaire ne saurait être titularisé ou intégré dans deux fonctions publiques différentes, cette limitation ne concerne que les corps et cadres d'emplois que le code régit. Elle ne s'applique donc pas à la fonction publique de l'Union européenne.

Le Conseil d'Etat considère que, si le législateur a laissé **la possibilité ouverte pour une même personne d'appartenir simultanément en qualité de titulaire aux fonctions publiques française et européenne**, c'est pour ne pas entraver la mobilité des fonctionnaires et la présence française au sein des institutions communautaires.

Toutefois, les **exigences déontologiques** codifiées dans les [chapitres I](#) et [II](#) du titre II du livre Ier du CGFP sont susceptibles d'affecter le **régime de compatibilité** entre plusieurs statuts ou fonctions, notamment les **situations de conflits d'intérêts**. Ces exigences s'imposent à l'agent ou à l'autorité hiérarchique, le cas échéant sur recommandation de la **Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP)**. Ces dispositions ne sauraient toutefois faire en elles-mêmes obstacle au principe de double appartenance à la fonction publique française et à la fonction publique de l'Union européenne.

- [Avis consultatif - Conseil d'Etat n° 407156 du 11 juillet 2023](#)

Hygiène et sécurité

Equipements de protection individuelle (EPI) et tenues de travail : la prise en charge de l'entretien par l'employeur

Pour mémoire : [L'article L. 811-1 du code général de la fonction publique](#) (CGFP) dispose que pour les collectivités, **les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité sont celles définies par les livres Ier à V de la quatrième partie du code du travail** et par les décrets pris pour son application (...). Il peut toutefois y être dérogé par décret en Conseil d'Etat.

Dès lors qu'ils résultent d'une **sujétion particulière**, les frais exposés par un agent pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de son employeur doivent être supportés par ce dernier.

[L'article L. 4122-2 du code du travail](#) prévoit en effet que " *Les mesures prises en matière de santé et de sécurité au travail ne doivent entraîner aucune charge financière pour les travailleurs* ". Aux termes de [l'article R. 4323-95](#) du même code : " *Les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail mentionnés à l'article R. 4321-4 sont fournis gratuitement par l'employeur qui assure le bon fonctionnement et leur maintien dans un état hygiénique satisfaisant par les entretiens, réparations et remplacements nécessaires (...)* ".

Dans ses conclusions, la rapporteure publique s'est toutefois appuyée sur l'arrêt du [Conseil d'Etat n° 368867 du 17 juin 2014](#) qui a ajouté quelques restrictions. **Ce droit à bénéficier de la prise en charge des frais de nettoyage et d'entretien de ces équipements et vêtements s'opère cependant dans la limite des frais qui excèdent les charges qui résulteraient de l'entretien et du nettoyage des vêtements ordinairement portés par les agents.**

Sont donc concernés :

- le port du vêtement de travail imposé en plus des vêtements habituels.
- l'entretien occasionnant des frais particuliers.

Dans le cas d'espèce, elle précise que si la collectivité avait bien conclu un marché public avec une laverie relatif au ramassage, au nettoyage et à l'entretien du linge et de tenues vestimentaires des agents, celui-ci en revanche ne couvrirait que les EPI. Il n'englobait donc pas les vêtements de travail et ne concernait que les agents de certains services.

Par ailleurs, elle rappelle que cette prise en charge n'entre pas dans le champ du régime indemnitaire, mais bien dans celui d'une prise en charge des frais. Il appartient donc à la collectivité de délibérer afin de définir sa mise en œuvre, ses modalités ainsi que les montants impartis.

- [Cour administrative d'appel de Versailles n° 20VE00880 du 27 janvier 2023](#)

...Pour en savoir plus...



Pour en savoir plus sur les **équipements de protection individuelle (EPI)**

<https://www.cdg76.fr/wp-content/uploads/2020/03/fiche-prevention-epi.pdf>

Utilisation d'une débroussailleuse : contre-indication de l'ergonome et du médecin du travail

Pour mémoire : [L'article L. 136-1](#) du CGFP et [l'article 2-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale](#) prévoient que les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.

Les autorités administratives ont l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale de leurs agents.

En l'espèce, une collectivité avait infligé un blâme à une agente qui avait notamment refusé d'exécuter certaines tâches en dépit des consignes données par son supérieur hiérarchique.

Or son refus s'expliquait par les difficultés qu'elle rencontrait dans l'utilisation de la débroussailleuse en raison de ses problèmes de santé. Elle souffrait en effet d'une pathologie lombaire évolutive douloureuse en lien avec une hernie discale. Dans son rapport d'expertise, **le médecin agréé** sollicité par la commune avait par ailleurs estimé que les tâches confiées à l'agente étaient compatibles avec son état de santé **sous réserve d'aménager son poste de travail sur un plan ergonomique** et de **limiter les charges lourdes** à dix kilogrammes avec port d'une ceinture de contention lombaire.

La collectivité avait alors fait appel à la **médecine du travail et à un ergonome en vue d'aménager son poste de travail**. Il résulte de la **proposition d'intervention, signée par le maire, le médecin du travail et l'ergonome**, que certaines tâches, comme le débroussaillage, étaient difficiles pour l'agent.

De même, le **rapport d'étude ergonomique**, intervenu postérieurement au litige, a souligné que l'activité de débroussaillage, en raison des caractéristiques techniques de l'outil, imposait des mouvements de flexion ou de torsion du tronc. En outre, selon l'ergonome, les harnais utilisés ne permettaient pas de soulager du poids de la débroussailleuse.

Dans ces conditions, la commune ne pouvait ignorer les difficultés de l'agent et son refus d'effectuer certaines tâches ne pouvait être regardé comme fautif.

- [Cour administrative d'appel de Nancy n° 20NC02250 du 31 janvier 2023](#)



Accueil | Santé et prévention | La prévention des risques professionnels

**PRÉVENTION :
FICHES, AFFICHES,
GUIDES, VIDÉOS...**

Le Centre de Gestion met à votre disposition un espace consacré à la **prévention** :

fiches, affiches, guides, vidéos...

<https://www.cdg76.fr/sante-et-prevention/la-prevention-des-risques-professionnels/>

Nous disposons par ailleurs d'une équipe pluridisciplinaire composée de médecins du travail, d'infirmiers en santé au travail, de deux psychologues du travail et d'ingénieurs en hygiène sécurité et ergonomie.

Positions

Disponibilité pour convenances personnelles : demande de réintégration anticipée et refus pour un motif tiré de l'intérêt du service

NDLR : Le fonctionnaire en disponibilité pour convenance personnelle peut demander à être réintégré de façon anticipée, conformément aux dispositions de [l'article 26 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986](#). **La collectivité ne peut la refuser qu'en se fondant sur l'absence d'emploi vacant ou sur l'intérêt du service.**

Le fonctionnaire territorial auquel une disponibilité pour convenances personnelles d'une durée de plus de trois mois a été accordée, et qui sollicite une réintégration anticipée, a le droit d'être réintégré à l'issue de sa disponibilité sur le premier **emploi devenu vacant correspondant à son grade**.

Dès lors, pour le cas d'espèce, l'agente n'était pas fondée à soutenir qu'elle avait un droit à être réintégré **sur le poste vacant qu'elle occupait précédemment***, quand bien même sa demande de réintégration était intervenue moins de trois mois après sa mise en disponibilité pour convenances personnelles.

* **NDLR** : lorsque qu'un fonctionnaire demande une disponibilité pour convenances personnelles, quelle qu'en soit la durée, juridiquement son poste est considéré comme vacant à la date de sa mise en disponibilité.

Ce refus de réintégration anticipé était motivé par une réorganisation et un resserrement des effectifs. Il était également fondé sur **l'intérêt du service** du fait des difficultés relationnelles de l'agente menaçant la cohésion d'équipe.

Si l'agente s'est prévalu de l'avis favorable postérieur à cette décision de la commission administrative paritaire (CAP), cet avis ne liant toutefois pas la collectivité, cette circonstance est sans incidence sur la légalité de la décision.

Enfin, il ne ressort pas des pièces du dossier que **la décision justifiée par l'intérêt du service** avait pour objet de sanctionner le comportement de l'agente. Elle n'est donc pas entachée d'un détournement de pouvoir.

- [CAA de NANCY n° 21NC02456 du 9 novembre 2023](#)



... Pour en savoir plus ...

Voir notre étude sur la **disponibilité sur autorisation**

<https://www.cdg76.fr/wp-content/uploads/2021/07/etude-522-disponibilite-sur-autorisation-cgfp-octobre-2022.pdf>

Régime indemnitaire

Un complément indiciaire annuel (CIA) conditionné par l'entretien professionnel

Une collectivité doit nécessairement tenir compte du dernier entretien professionnel pour déterminer le montant du complément indiciaire annuel (CIA).

En l'espèce, un agent n'a pas bénéficié de son entretien professionnel et son CIA a été établi à zéro.

Or, le CIA **tient compte de l'engagement et de la manière de servir de l'agent**. Il doit donc faire l'objet d'un examen annuel et être établi au vu du **compte rendu de l'entretien professionnel** conduit par le supérieur hiérarchique qui, sauf circonstances particulières, se tient annuellement

L'agent était donc fondé à soutenir que la détermination du CIA était intervenue au terme d'une **procédure irrégulière**.

*** A noter :** Une jurisprudence a statué sur la question de l'agent qui n'a **pas été convoqué à son entretien professionnel du fait de son placement en congé de longue maladie**. En l'espèce, si l'administration ne pouvait retarder la tenue de l'entretien, cette circonstance ne la dispensait toutefois pas de le convoquer dans des délais lui permettant si possible, à défaut d'entretien et en fonction de son état de santé, soit d'avoir un échange par visioconférence ou par téléphone, soit de faire parvenir des observations écrites avant la date fixée ([CAA de PARIS n° 20PA04065 du 13 juillet 2022 - CF les infos statutaires du CDG 76 d'octobre 2022, p.10](#)).

- [Tribunal administratif de Nîmes n° 2103734 du 21 février 2023](#)

Rémunération

Sommes indûment versées : les frais occasionnés par les déplacements temporaires

Une somme indûment versée par une personne publique à l'un de ses agents au titre de sa rémunération peut, en principe, être **répétée dans un délai de deux ans** à compter du premier jour du mois suivant celui de sa date de mise en paiement, quand bien même la décision créatrice de droits en constituant le fondement ne peut plus être retirée, conformément aux dispositions de [l'article 37-1 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000](#).

Ces dispositions sont applicables à l'ensemble des **sommes indûment versées à titre de rémunération**, y compris les avances et, faute d'avoir été précomptées sur la rémunération, les contributions ou cotisations sociales.

En revanche, elles ne sont pas applicables aux **avances et versements indus** portant sur **des frais occasionnés par les déplacements temporaires des agents qui ne constituent pas un élément de leur rémunération**.

- [CE n° 469144 du 9 novembre 2023](#)

Temps de travail

Temps de déplacement et temps de travail effectif

Contrairement aux trajets habituels domicile – travail qui sont exclus du calcul du temps de travail effectif, constituent en revanche un **temps de service effectif les temps de déplacement intervenant** :

- soit entre **deux lieux de travail différents**.
- soit entre le domicile et un **lieu de travail inhabituellement éloigné** par rapport au lieu de travail habituel.

Dans ces deux cas, ce temps est intégralement consacré au trajet, sans que le fonctionnaire puisse vaquer librement à des occupations personnelles.

Il appartient à l'employeur public de mettre en place un système objectif proportionné permettant de **mesurer de façon fiable la durée du temps de service effectif journalier** de chaque agent, sauf à justifier concrètement d'une impossibilité.

Ce **temps de trajet** doit donc **être rémunéré pour la durée qu'il représente**, et non faire l'objet d'une indemnisation selon un système forfaitaire.

En l'espèce, la délibération d'un Centre communal d'action sociale a défini un système d'indemnisation des temps « inter-vacations » (les temps de trajet d'un lieu de travail à un autre) des **aides à domicile**, considérés comme des temps de service effectif et rémunérés comme tels, en fixant un **forfait hebdomadaire**, calculé au prorata de la quotité de temps de travail de l'agent et établi à 2h01 pour un agent se déplaçant en voiture, à 2h05 pour un agent se déplaçant à vélo et à 2h40 pour un agent se déplaçant en transports en commun.

Le CCAS ne pouvait donc légalement fixer par délibération une rémunération forfaitaire de **ce temps de travail effectif sans lien avec leur durée réelle**.

NDLR : Un employeur public ne peut refuser de prendre en compte les temps de déplacements nécessaires entre différents lieux de travail sous peine de commettre une faute de nature à engager sa responsabilité ([CAA Toulouse n° 19TL06396 du 21 juin 2022](#))

- [Cour administrative d'appel de Nantes n° 21NT03679 du 11 octobre 2022](#)

Divers

Conseil municipal et fonctions de secrétaire de séance

« Au début de chacune de ses séances, **le conseil municipal nomme un ou plusieurs de ses membres pour remplir les fonctions de secrétaire.** / Il peut adjoindre à ce ou ces secrétaires des auxiliaires, pris en dehors de ses membres, qui assistent aux séances mais sans participer aux délibérations. [...] », conformément aux dispositions de l'article [L. 2121-15 du code général des collectivités territoriales \(CGCT\)](#). Dès lors, il n'appartient pas au maire de le désigner lui-même. Le Conseil d'Etat a en effet jugé illégal le règlement intérieur d'un conseil municipal donnant compétence au maire pour désigner un ou plusieurs secrétaires de séance ([CE n° 147378 du 10 février 1995](#)).

Par ailleurs, si aucune disposition légale ou réglementaire n'empêche le maire, en tant que membre du conseil municipal, de se présenter aux fonctions de secrétaire de séance, un tel cumul semble contraire à l'esprit de la loi, [l'article L. 2121-16](#) du même code confiant au seul maire la police de l'assemblée et [l'article L. 2121-14](#) lui imposant de ne pas être présent au moment du vote du compte administratif.

Toutefois La jurisprudence administrative considère que l'absence de candidat aux fonctions de secrétaire de séance n'entache pas par elle-même la légalité des décisions prises par le conseil municipal, de même que la délibération rédigée par le maire (TA de Strasbourg n° 1300528 du 15 octobre 2015).

- [Question écrite Assemblée nationale n° 10297 du 25/07/2023, JO AN du 12/09/2023 page : 8150](#)



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