

les infos **Statutaires**

du **CDG 76**



● Juin 2024



Retrouvez les **dernières actualités statutaires**

Textes sélectionnés en mai 2024

A consulter sur internet	4
Textes officiels	6
Hygiène et sécurité	6
Liste des travailleurs exposés à certains agents chimiques : à établir avant le 5 juillet 2024	6
Recrutement	7
Consultation du fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes ((FIJAIS) étendue aux activités impliquant un contact avec des majeurs vulnérables.....	7
Rémunération	7
Revalorisation du montant forfaitaire du revenu de solidarité active (RSA)	7
Divers	8
Accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) : une prise en charge de la rémunération de la pause méridienne par l'Education nationale	8
Circulaires	9
Filières et cadres d'emplois	9
Visionnage des images de vidéoprotection : une enquête administrative et un agrément.....	9
Jurisprudences	10
Discipline	10
Le droit à garder le silence : une information obligatoire dans le cadre d'une procédure disciplinaire	10
Heures supplémentaires et détournement du système de pointage	10
Droits et obligations	11
Protection fonctionnelle : les agents entendus en audition libre ne peuvent en bénéficier.....	11
Protection fonctionnelle : le maire mis en cause ne peut se prononcer lui-même sur son octroi.....	11
Changement d'adresse : une information à transmettre obligatoirement à l'employeur	12
Obéissance hiérarchique et tâches ne figurant pas dans la fiche de poste	12
Maladie	13
Agent reconnu apte par le comité médical à reprendre ses fonctions et refus de rejoindre le poste sur présentation d'un nouvel arrêt de travail	13
Questions écrites	14
Congés	14
Sort du compte épargne-temps (CET) en cas de cessation de fonctions à la suite d'un congé de maladie	14

sommaire

Contractuels	15
Indemnité de fin de contrat	15
Positions	16
Epuisement des droits à congé pour raisons de santé, placement en disponibilité d'office, réintégration ou placement en surnombre.....	16
Rémunération	19
Complément de traitement indiciaire (CTI) : personnel des crèches exclus.....	19

❑ Quel est le profil sociodémographique des agents de la fonction publique ? | DGAFP

Dans son dernier point statistique, la direction générale de l'administration de la fonction publique (DGAFP) propose une présentation du profil socio-démographique des agents de la fonction publique.

A consulter sur :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Publications/Publications%20Etudes%20et%20statistiques/Point%20stat/2024/profil-sociodemographique-des%20agents-de-la-FP.pdf>

Conseil supérieur de la fonction publique (CSFPT)

Séance du 29 mai 2024

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale s'est réuni le mercredi 29 mai 2024 afin d'examiner quatre projets de décret relatifs aux **secrétaires généraux de mairie**.

Pour mémoire : La [loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023](#) revalorise les fonctions de secrétaire général de mairie ([CF les infos statutaires du CDG 76 de janvier-février 2024, p. 14 et suivantes](#)). Des décrets d'application étaient attendus.

▪ **Projet de décret relatif au recrutement, à la formation et à la promotion interne des secrétaires généraux de mairie**

Ce projet de décret précise les modalités d'application des deux dispositifs de promotion interne et de formation au premier emploi de secrétaire général de mairie. Il vient également tirer les conséquences réglementaires de l'interdiction de recrutement de secrétaires généraux de mairie en catégorie C à compter du 1^{er} janvier 2028.

Ce texte a reçu un **avis défavorable**.

▪ **Projet de décret relatif à l'avantage spécifique d'ancienneté des secrétaires généraux de mairie**

La loi prévoit un « accélérateur de carrière » pour les secrétaires généraux de mairie prenant la forme d'un avantage spécifique d'ancienneté au titre de l'avancement d'échelon. Le projet de décret en définit les modalités.

Ce texte a reçu un **avis défavorable**.

▪ **Projet de décret fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel prévu à l'article 8-1 du décret du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux**

Le projet précise la nature et les modalités d'organisation de l'examen professionnel lié au dispositif de « formation-promotion ».

Ce texte a reçu un **avis défavorable**.

À consulter sur internet

- **Projet de décret relatif à la formation qualifiante prévue à l'article 8-1 du décret du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux**

Le projet précise la nature et les modalités d'organisation de la formation qualifiante liée au dispositif de « formation-promotion ».

Ce texte a reçu un **avis défavorable**.

La prochaine séance du CSFPT aura lieu **le 19 juin 2024**

Le communiqué de presse :

<https://www.csfpt.org/communiqués-presse/communiqué-de-presse-du-29-mai-2024>

Pour en savoir plus

Nous vous invitons à consulter l'article publié dans Maire-info intitulé « *Secrétaires généraux de mairie : une nouvelle séance du Conseil sup' prévue pour sortir de la situation de blocage* »

<https://www.maire-info.com/fonction-publique-territoriale/secretaires-generaux-de-mairie-une-nouvelle-seance-du-conseil-sup'-prevue-pour-sortir-de-la-situation-de-blocage-article-28659>

Hygiène et sécurité

Liste des travailleurs exposés à certains agents chimiques à établir avant le 5 juillet 2024

Afin de renforcer la protection des travailleurs contre les **agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR)**, les employeurs ont jusqu'au 5 juillet 2024 pour établir une liste des travailleurs exposés ou susceptibles d'être exposés dans le cadre de leur activité professionnelle.

NDLR : Lorsque l'évaluation des risques a mis en évidence un **risque d'exposition à des agents chimiques dangereux ou à des agents cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR)**, l'autorité territoriale doit établir une « **notice de poste** » pour chaque poste de travail ou situation de travail exposant les travailleurs à ces agents chimiques dangereux.

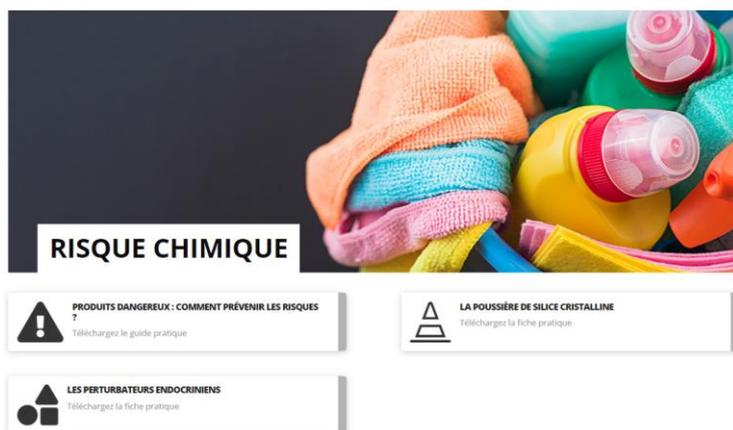
Pour toute activité susceptible de présenter un risque d'exposition à des agents CMR, l'autorité territoriale évalue en effet **la nature, le degré et la durée de l'exposition des agents** afin de pouvoir apprécier les risques pour leur santé ou leur sécurité et de **définir les mesures de prévention requises**.

La démarche de prévention sur le risque chimique doit par ailleurs être **retranscrite dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)** et tenue à la disposition des agents.

Une **surveillance médicale particulière** pour le personnel exposé aux agents CMR est également prévue par [l'article 21 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](#). En supplément de l'examen médical périodique réglementaire, le médecin du travail peut exercer une surveillance médicale particulière, notamment à l'égard « *des agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux* », notamment l'exposition aux agents CMR.

La fréquence et la nature de ces visites médicales particulières sont définies par le médecin du travail.

... Pour en savoir plus sur ...



Rendez-vous sur le site du CDG 76 sur notre page consacrée au

Risque chimique

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

- [Décret n° 2024-307 du 4 avril 2024 fixant des valeurs limites d'exposition professionnelle contraignantes pour certains agents chimiques et complétant la traçabilité de l'exposition des travailleurs aux agents chimiques cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, JORF n° 0080 du 5 avril 2024 | Légifrance](#)

Recrutement

Consultation du fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJAIS) étendue aux activités impliquant un contact avec des majeurs vulnérables

Pour mémoire : [L'article 20](#) de la loi n° 2022-140 du 7 février 2022 relative à la protection des enfants ([CF les Infos statutaires du CDG 76 de mars 2022, p. 16](#)) a rendu obligatoire le **contrôle des antécédents judiciaires de l'ensemble des personnes intervenant auprès des enfants de façon permanente ou occasionnelle**, et à quelque titre que ce soit, **y compris de façon bénévole**.

Ce contrôle est assuré par la **délivrance du bulletin n° 2 du casier judiciaire** et par l'accès aux **informations contenues dans le fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJAIS)** avant l'exercice des fonctions de l'agent, puis à intervalles réguliers. **L'interdiction d'exercer auprès des enfants est avérée en cas de condamnation définitive figurant au FIJAIS, quand bien même cette condamnation n'est plus inscrite au bulletin n° 2 du casier judiciaire.**

Les collectivités territoriales sont **destinataires des informations contenues dans le FIJAIS par l'intermédiaire des préfets** pour les décisions administratives de recrutement, d'affectation, d'autorisation, d'agrément ou d'habilitation concernant des activités ou professions impliquant un contact avec des mineurs ainsi que pour le contrôle de l'exercice de ces activités, conformément aux dispositions de [l'article 706-53-7 du Code de procédure pénale](#).

Pour en savoir plus sur le FIJAIS : [le site du Ministère de la justice](#).

Une loi étend la consultation du fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJAIS) aux **activités et professions impliquant un contact avec des majeurs en situation de vulnérabilité du fait de leur âge ou de leur handicap**, au sens de [l'article L. 114 du code de l'action sociale et des familles](#), dont la liste devra toutefois être fixée par décret.

Elle précise par ailleurs que l'accès indirect des collectivités territoriales au FIJAIS pourra se faire non plus seulement par l'intermédiaire des préfets, mais aussi par d'autres administrations de l'État qui seront désignées par décret (*NDLR : Tel était l'objet de la [Question écrite Sénat n° 07417 du 22 juin 2023, JO S du 11 avril 2024, p. 1550](#) - [CF les Infos statutaires du CDG 76 de mai 2024, p. 16](#)*).

- [Article 16 II - LOI n° 2024-317 du 8 avril 2024 portant mesures pour bâtir la société du bien vieillir et de l'autonomie, JORF n° 83 du 9 avril 2024 | Légifrance](#)

Rémunération

Revalorisation du montant forfaitaire du revenu de solidarité active (RSA)

NDLR : En cas de saisie sur rémunération, une somme au moins égale au montant mensuel du revenu de solidarité active (RSA) prévu pour un allocataire seul doit être laissée à l'agent.

Sur la question du barème des saisies et cessions des rémunérations, [voir les Infos statutaires du CDG 76 de janvier-février 2024, p. 20](#) et [le décret n° 2023-1228 du 20 décembre 2023 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations](#).

Le montant forfaitaire mensuel du revenu de solidarité active (**RSA**) applicable à un foyer bénéficiaire composé d'une personne seule est fixé à 635,71 euros à compter du 1^{er} avril 2024.

- [Décret n° 2024-396 du 29 avril 2024 portant revalorisation du montant forfaitaire du revenu de solidarité active, JORF n° 101 du 30 avril 2024 | Légifrance](#)

Divers

Accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) : une prise en charge de la rémunération de la pause méridienne par l'Éducation nationale

Pour mémoire : Les missions des accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) sont fixées à l'article 1^{er} du [décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap](#). Ce sont des agents de l'Éducation nationale recrutés et formés à cet effet. Leurs missions sont donc à distinguer de celles des ATSEM ([Voir Les infos statutaires du CDG 76 de novembre 2022, p. 21](#)).

Une loi vient compléter [l'article L. 211-8](#) et [l'article L. 917-1 du code de l'éducation](#). Elle prévoit désormais que « *Les accompagnants des élèves en situation de handicap sont **rémunérés par l'Etat durant le temps scolaire et le temps de pause méridienne.*** »

NDLR : Avant l'intervention de cette loi, un AESH n'était pas rémunéré par l'Éducation nationale lorsqu'il intervenait au cours de la pause méridienne pour accompagner un enfant. Le Conseil d'État avait en effet estimé que l'État n'était compétent que sur le temps scolaire, les collectivités devaient donc prendre en charge la rémunération de AESH sur le temps périscolaire et en particulier pendant la pause déjeuner.

- [Loi n° 2024-475 du 27 mai 2024 visant la prise en charge par l'Etat de l'accompagnement humain des élèves en situation de handicap durant le temps de pause méridienne, JORF n° 122 du 28 mai 2024 | Légifrance](#)

Filières et cadres d'emplois

Visionnage des images de vidéoprotection : une enquête administrative et un agrément

Les agents territoriaux ne relevant pas des cadres d'emplois de la police municipale ne peuvent visionner les images issues d'un dispositif de vidéoprotection qu'après avoir été préalablement agréés par le préfet, conformément aux dispositions de [l'article L. 132-14-1 du Code de la sécurité intérieure \(CSI\)](#).

Une enquête administrative préalable est cependant nécessaire. Une circulaire en précise les modalités et rappelle les règles de fond et de forme de ces agréments.

Elle propose en annexe un modèle de demande d'agrément préfectoral de visionnage des images de vidéoprotection.

- [Circulaire du 16 avril 2024 relative à la mise en œuvre des dispositions de l'article 42 de la loi n° 2021-646 du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés portant sur l'habilitation du personnel des collectivités territoriales et de leurs groupements procédant au visionnage des images de vidéoprotection](#)

Discipline

Le droit à garder le silence : une information obligatoire dans le cadre d'une procédure disciplinaire

Le juge rappelle que selon [l'article 9 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789](#) « *Tout homme [est] présumé innocent jusqu'à ce qu'il ait été déclaré coupable (...)* » et qu'il en résulte le principe selon lequel nul n'est tenu de s'accuser, dont découle le droit de se taire.

Il précise que « *ces exigences s'appliquent non seulement aux peines prononcées par les juridictions répressives, mais aussi à toute sanction ayant le caractère d'une punition. Elles impliquent que le **fonctionnaire faisant l'objet de poursuites disciplinaires** ne puisse être entendu sur les manquements qui lui sont reprochés sans qu'il soit préalablement informé du droit qu'il a de se taire.* »

En l'espèce, un agent n'a pas été informé de son **droit à garder le silence** lors de la procédure disciplinaire. Du fait de la **privation de cette garantie, la sanction disciplinaire est intervenue au terme d'une procédure irrégulière** et a dû être annulée.

- [CAA de PARIS n° 22PA03578 du 02 avril 2024](#)

NDLR : Dans le cadre d'une procédure disciplinaire, il convient donc **d'informer largement** les agents de ce droit à garder le silence dans le cadre notamment des différents échanges et courriers adressés aux agents concernés. [Les modèles à votre disposition sur le site du CDG 76](#) sont en cours de mise à jour.

Heures supplémentaires et détournement du système de pointage

Pour mémoire : Conformément aux dispositions de [l'article 4 du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002](#) relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS), les **heures supplémentaires sont des « heures effectuées à la demande du chef de service dès lors qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail.** » Réalisées pour les besoins du service, elles font l'objet d'un repos compensateur ou d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) ([CF les infos statutaires du CDG 76 de juillet 2022, p. 11 et 12](#)).

Un agent a contourné le système de pointage de sa collectivité en s'abstenant notamment de pointer en partant déjeuner, déclarant ainsi de nombreuses heures supplémentaires, en l'espèce non réalisées.

Il faisait par ailleurs un usage excessif de son téléphone portable, avait une tendance au bavardage ainsi que des absences non justifiées. En dépit de plusieurs rappels à l'ordre, ces comportements avaient été réitérés et caractérisaient dès lors l'existence de fautes dans l'exercice de ses fonctions de nature à justifier la sanction retenue, en l'espèce l'exclusion temporaire de service de cinq jours.

Il s'est par ailleurs vu contraint de rembourser les heures supplémentaires payées à tort car non effectuées. En effet, conformément aux dispositions de [l'article 37-1 de la loi du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations](#), la collectivité pouvait réclamer les sommes indument et frauduleusement perçues au-delà d'un délai de deux ans *.

NDLR* : [l'article 37-1 de la loi du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations](#) prévoit en effet que la répétition des sommes versées n'est pas soumise au délai de deux ans

dans le cas de paiements indus résultant de la transmission par un agent d'informations inexactes. Elle entre en effet dans ce cas dans le champ du **délai de droit commun de cinq ans** prévu à [l'article 2224 du code civil](#).

De plus, ce versement d'heures supplémentaires n'entraîne pas dans le cadre d'une décision créatrice de droits soumise au délai de quatre mois pour procéder à son retrait, en application des dispositions du code des relations entre le public et l'administration, mais bien comme **la correction d'une erreur de liquidation** des heures supplémentaires non effectuées.

- [CAA de Versailles n° 22VE02154 du 17 avril 2024](#)

Droits et obligations

Protection fonctionnelle : les agents entendus en audition libre ne peuvent en bénéficier

Une personne ne faisant pas l'objet de poursuites pénales, mais qui est soupçonnée d'avoir commis ou tenté de commettre une infraction, peut être entendue en audition libre, en application de [l'article 61-1 du code pénal](#).

Saisi sur ce point, le Conseil d'État confirme que si le bénéfice de la protection fonctionnelle est ouvert aux agents publics faisant l'objet de poursuites pénales, mais aussi aux agents publics entendus en qualité de témoin assisté, ou placés en garde à vue, ou qui se voient proposer une mesure de composition pénale, en revanche **il n'est pas ouvert aux agents entendus en audition libre** par les services de police, compte tenu du caractère limitatif des situations visées par le code général de la fonction publique (CGFP).

[L'article L. 134-1 du CGFP](#) prévoit en effet que " *L'agent public ou, le cas échéant, l'ancien agent public bénéficie, à raison de ses fonctions (...) d'une protection organisée par la collectivité publique qui l'emploie à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire (...)*".

[L'article L. 134-4](#) du même code que " *Lorsque l'agent public fait l'objet de poursuites pénales à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions, la collectivité publique doit lui accorder sa protection. / L'agent public entendu en qualité de témoin assisté pour de tels faits bénéficie de cette protection. / La collectivité publique est également tenue de protéger l'agent public qui, à raison de tels faits, est placé en garde à vue ou se voit proposer une mesure de composition pénale* ".

- [Conseil d'État n° 491324 du 26 avril 2024](#)

Protection fonctionnelle : le maire mis en cause ne peut se prononcer lui-même sur son octroi

La protection fonctionnelle n'est pas applicable aux différends susceptibles de survenir, dans le cadre du service, entre un agent public et l'un de ses supérieurs hiérarchiques. Il en va toutefois différemment lorsque les actes du supérieur ne constituent pas un exercice normal du pouvoir hiérarchique, notamment en cas d'agissements constitutifs d'un harcèlement moral.

En raison du **principe d'impartialité**, le supérieur hiérarchique mis en cause à raison de tels actes ne peut régulièrement, quand bien même il serait en principe l'autorité compétente pour prendre une telle décision - en l'espèce le maire - statuer sur la demande de protection fonctionnelle présentée pour ce motif par son subordonné.

Placé dans une situation de conflit d'intérêts, le maire devra donc prendre un arrêté désignant l'adjoint qui sera chargé de se prononcer, en toute indépendance, sur la demande de protection fonctionnelle présentée par

l'agent, conformément aux dispositions de [l'article 5 du décret n° 2014-90 du 31 janvier 2014 portant application de l'article 2 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique](#).

- [CAA de PARIS n° 22PA04963 du 26 janvier 2024](#)

Changement d'adresse : une information à transmettre obligatoirement à l'employeur

Une jurisprudence revient sur l'une des obligations incombant aux agents, celle **d'informer leur administration de tout changement d'adresse** ou de prendre les dispositions nécessaires auprès des services postaux pour faire suivre leur courrier.

En effet, lorsque la notification d'une décision ou de tout autre acte doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception, la preuve est regardée comme apportée lorsqu'il est établi que la lettre a été régulièrement présentée au domicile du destinataire, même si par suite elle n'a pas été retirée au bureau de poste du domicile dans les délais impartis ou si elle est revenue avec la mention "*pli avisé et non réclamé*".

En l'espèce, un agent contestait une décision de radiation des cadres pour abandon de poste. Les convocations, mises en demeure et notifications adressées l'avaient été à l'unique adresse connue de son employeur, celle à laquelle étaient envoyés notamment ses bulletins de salaire, ainsi que l'établissent les pièces produites par la collectivité (contenu du logiciel de gestion du personnel, courriel interne, etc.).

Cette décision, qui mentionnait les voies et délais de recours, bien que n'ayant pas atteint son destinataire, devient définitive, faute pour le requérant de l'avoir contestée dans le délai de recours contentieux.

- [CAA Paris n° 23PA01902 du 14 février 2024](#)

Obéissance hiérarchique et tâches ne figurant pas dans la fiche de poste

Tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit « *se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public* » conformément aux dispositions des [articles L. 121-9](#) et [L. 121-10 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#).

En l'espèce un agent a refusé de se conformer aux ordres donnés par l'autorité hiérarchique au motif que les tâches ne figuraient pas dans sa fiche de poste qui listait ses missions de façon détaillée.

Toutefois le juge a estimé que les tâches assignées n'étaient pas en contradiction manifeste avec **les missions attachées à son cadre d'emploi**. Ainsi les faits reprochés constituaient bien un manquement à l'obligation d'obéissance hiérarchique et une faute disciplinaire.

- [CAA Lyon n° 22LY02714 du 30 avril 2024](#)

Maladie

Agent reconnu apte par le comité médical à reprendre ses fonctions et refus de rejoindre le poste sur présentation d'un nouvel arrêt de travail

Un abandon de poste ne peut être prononcé que si un agent, à la suite d'un avis favorable de reprise du conseil médical, refuse de rejoindre son poste à l'appui d'un certificat médical n'apportant aucun élément nouveau.

En l'espèce, après avoir mis en demeure un agent de rejoindre son poste, une collectivité a radié des cadres pour abandon de poste l'agent reconnu apte à reprendre ses fonctions par le comité médical. Ce dernier avait en effet refusé de le faire en opposant un certificat médical prescrivant un nouvel arrêt de travail.

Il appartenait toutefois à l'autorité administrative, avant de prononcer une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste, **d'apprécier si ce certificat médical apportait des éléments nouveaux par rapport aux constatations sur la base desquelles avait été rendu l'avis du comité médical.**

Elle ne pouvait en effet légalement refuser d'examiner ces éléments au motif qu'elle était tenue par l'avis du comité médical.

NDLR : Le Conseil d'Etat rappelle qu'une « *mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai approprié qu'il appartient à l'administration de fixer. Elle doit prendre la forme d'un document écrit, notifié à l'intéressé, l'informant du risque qu'il court d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable. Lorsque l'agent ne s'est pas présenté et n'a fait connaître à l'administration aucune intention avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, et en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical, présentée par l'agent, de nature à expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un lien avec le service, cette administration est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé.* »

- [Conseil d'État n° 465311 du 22 avril 2024](#)

Congés

Sort du compte épargne-temps (CET) en cas de cessation de fonctions à la suite d'un congé de maladie

Pour mémoire : Dans la fonction publique territoriale, les dispositions du CET sont régies [par le décret n° 2004-878 du 26 août 2004](#).

L'article 5 du décret précise que la collectivité ou l'établissement peut prévoir **par délibération la monétisation des jours épargnés sur le CET** dès lors qu'au terme de chaque année civile le nombre de jours inscrits sur le compte est **supérieur à 15**.

Une réponse à une question écrite rappelle que l'indemnisation des jours épargnés sur un CET doit avoir été prévue par délibération de la collectivité territoriale ou de l'établissement.

Ainsi, lorsque l'agent n'a pas pu prendre ses congés épargnés sur un CET du fait de son placement en **arrêt de maladie avant sa cessation de fonctions**, le Conseil d'Etat a rappelé qu'en l'absence de délibération en ce sens **ces jours non pris ne peuvent donner lieu à indemnisation** ([CE n° 395913 du 23 novembre 2016](#)).

Le Gouvernement n'envisage pas de contraindre les collectivités à monétiser les jours posés sur un CET, ce qui reviendrait à contrevenir au principe de la libre administration.

NDLR : La Cour administrative d'appel a récemment rappelé que les jours épargnés sur un CET n'ont en effet pas le caractère de congés payés annuels et doivent être considérés comme des jours de congés supplémentaires. Par ailleurs, et **quand bien même une collectivité a délibéré en faveur d'une monétisation, les 15 premiers jours de congés épargnés sur un CET ne peuvent être utilisés que sous la forme de congés** ([CAA de PARIS n° 22PA02784 du 30 janvier 2024 – les Infos statutaires du CDG 76 de mars 2024, p. 8](#)).



Pour en savoir plus

Voir [notre étude sur le CET](#)

- [Question écrite Sénat n° 9114 du 23 novembre 2023, JO Sénat du 30 mai 2024, p. 2506](#)
- [Question écrite Assemblée nationale n° 12696 du 07 novembre 2023, JOAN 28 mai 2024, p. 4246](#)

Contractuels

Indemnité de fin de contrat

Pour mémoire : L'indemnité de fin de contrat est un dispositif visant à lutter contre la précarité liée à la succession de contrats courts. [Le décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020](#), pris en application de l'article 23 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, détermine les modalités d'attribution et de calcul ([CF Les infos statutaires du CDG 76 d'octobre 2020, p. 15](#)).

Les agents contractuels bénéficiant de contrats conclus pour pourvoir des **emplois permanents ou pour faire face à un accroissement temporaire d'activité** peuvent percevoir une indemnité de fin de contrat, conformément aux dispositions de [l'article L. 554-3 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#).

▪ Les conditions de versement de l'indemnité de fin de contrat

Cette indemnité leur est versée lorsque :

- ces contrats sont d'une durée **inférieure ou égale à un an**.
- la rémunération brute globale prévue dans ces contrats est inférieure à un **plafond** (*NDLR* : deux fois le montant brut du SMIC).

▪ Les conditions d'exemption du versement de l'indemnité de fin de contrat

Les conditions d'exemption sont définies à [l'article L. 554-3 du CGFP](#) et à [l'article 39-1-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale](#).

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due lorsque :

- au terme de leur contrat ou de la durée précitée, les contractuels sont **nommés stagiaires ou élèves** à l'issue de leur réussite à un concours ou **bénéficient du renouvellement de leur contrat** ou de la conclusion d'un nouveau contrat***, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique territoriale

A NOTER* Aucune disposition ne prévoit toutefois une obligation d'information des employeurs territoriaux lorsqu'un agent contractuel signe un nouveau contrat dans la fonction publique territoriale, la collectivité ayant recruté l'agent contractuel ou l'agent lui-même n'étant pas tenus d'informer la collectivité précédente.

- le contrat n'est **pas exécuté jusqu'à son terme**
- l'agent **refuse la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI)** pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur assorti d'une rémunération au moins équivalente.

NDLR** : Un jugement du tribunal administratif de Bordeaux ([TA de Bordeaux n° 2105962 du 15 septembre 2023](#)) a par ailleurs précisé qu'aucun texte n'autorisait l'administration à prévoir dans un contrat l'exclusion de la prime de précarité **en cas de refus de l'agent de renouveler son engagement**.

En effet, cette situation n'entre pas dans les cas d'exclusion de l'indemnité de fin de contrat prévus par les textes. Le refus de renouvellement de son contrat du fait de l'agent ne le prive donc pas du droit à percevoir l'indemnité de fin de contrat dès lors qu'il en remplit les conditions.

- [Question écrite Sénat n° 08295 du 07 septembre 2023, JO Sénat du 09 mai 2024, page 2135](#)

Positions

Épuisement des droits à congé pour raisons de santé, placement en disponibilité d'office, réintégration ou placement en surnombre

- **Le placement en disponibilité d'office**

A l'épuisement des droits à congé pour raisons de santé, un fonctionnaire est placé en disponibilité d'office, conformément aux dispositions de [l'article L. 514-4 du Code général de la fonction publique \(CGFP\)](#).

NDLR : L'agent ne peut être placé en disponibilité d'office pour raison de santé **qu'en l'absence de possibilité de reclassement ou de période de préparation au reclassement (PPR)**. La disponibilité d'office peut être prononcée pour une **durée maximale d'un an** conformément à [l'article 19 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration](#). « Elle peut être **renouvelée deux fois** pour une durée égale. Si le fonctionnaire n'a pu, durant cette période, bénéficier d'un reclassement, il est, à l'expiration de cette durée, soit réintégré dans son administration s'il est physiquement apte à reprendre ses fonctions dans les conditions prévues à l'article 26, soit, en cas d'inaptitude définitive à l'exercice des fonctions, admis à la retraite ou, s'il n'a pas droit à pension, licencié.

Toutefois, si, à l'expiration de la troisième année de disponibilité, le fonctionnaire est inapte à reprendre son service, mais s'il résulte d'un avis du conseil médical qu'il doit normalement pouvoir reprendre ses fonctions ou faire l'objet d'un reclassement avant l'expiration d'une nouvelle année, la disponibilité peut faire l'objet d'un troisième renouvellement. »

- **La réintégration dans l'emploi**

A l'issue de cette période, le fonctionnaire apte à occuper les fonctions de son grade a droit à la réintégration dans un emploi correspondant à son cadre d'emplois d'origine en vertu des dispositions de [l'article L.514-6 du CGFP](#).

NDLR : il convient toutefois d'opérer une distinction en fonction de la durée de la disponibilité.

Si la disponibilité est de 6 mois au maximum, le fonctionnaire est réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement, conformément aux dispositions de [l'article L. 513-23 code général de la fonction publique \(CGFP\)](#).

Si la disponibilité est supérieure à 6 mois, le fonctionnaire est réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté, à la première vacance ou création d'emploi correspondant à son grade. En cas de refus de l'emploi proposé, il est placé en position de disponibilité d'office jusqu'à la prochaine vacance d'emploi ou la création d'un poste, conformément à [l'article L. 513-24 du CGFP](#).

- **Le maintien en surnombre**

A défaut d'emploi disponible, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pour une **période ne pouvant excéder une année**, conformément au [L.513-26 du CGFP](#).

NDLR : Le maintien en surnombre et la prise en charge ne s'appliquent pas lorsque le fonctionnaire refuse l'emploi correspondant à son grade. Il est en effet placé en position de **disponibilité d'office** jusqu'à la prochaine vacance d'emploi ou la création d'un poste, conformément à [l'article L. 513-24 du CGFP](#).

Questions écrites

- **La prise en charge**

Au terme de cette période, si **aucune solution de reclassement** n'a pu être mise en œuvre, le fonctionnaire est pris en charge par le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ou par le centre de gestion selon son cadre d'emplois, selon les dispositions de [l'article L.542-6 du CGFP](#).

La collectivité ou l'établissement public qui a employé le fonctionnaire verse au CNFPT ou, le cas échéant au centre de gestion*, une contribution calculée sur la base du montant constituée par le traitement brut versé au fonctionnaire augmenté des cotisations sociales afférentes. Les modalités financières liées à cette prise en charge sont prévues par [les articles L.542-25 et suivants du CGFP](#).

NDLR *: Le centre de gestion prend charge tous les fonctionnaires **à l'exception des catégories A+** (*les administrateurs territoriaux, les conservateurs territoriaux des bibliothèques, les conservateurs territoriaux du patrimoine, les ingénieurs territoriaux en chef*), conformément à [l'article L. 452-35 code général de la fonction publique](#).

Pour les collectivités affiliées obligatoirement ou celles affiliées volontairement **depuis 3 ans et plus** au centre de gestion, la contribution est calculée pendant les deux premières années à hauteur d'une fois et demie le montant du traitement brut versé au fonctionnaire augmenté des cotisations sociales afférentes et, au cours de la troisième année, à une fois le montant du traitement brut majoré des cotisations sociales puis au-delà aux trois quarts de celui-ci.

A NOTER : [L'article 78 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#) a modifié les dispositions codifiées à l'article [L. 542-15 du CGFP](#) relatif à la rémunération du fonctionnaire momentanément privé d'emploi en introduisant une plus forte dégressivité de sa rémunération soit 10% à compter de la 2^e année de prise en charge (5% à compter de la 3^e année jusqu'alors) ainsi que la suppression du plancher minimal de rémunération du fonctionnaire fixé antérieurement à 50%.

- [Question écrite Assemblée nationale n° 13665 du 12 décembre 2023, JO AN du 23 avril 2024, page 3224](#)

Pour en savoir plus :



01 / 2024

Situation du fonctionnaire au terme des congés de maladie rémunérés

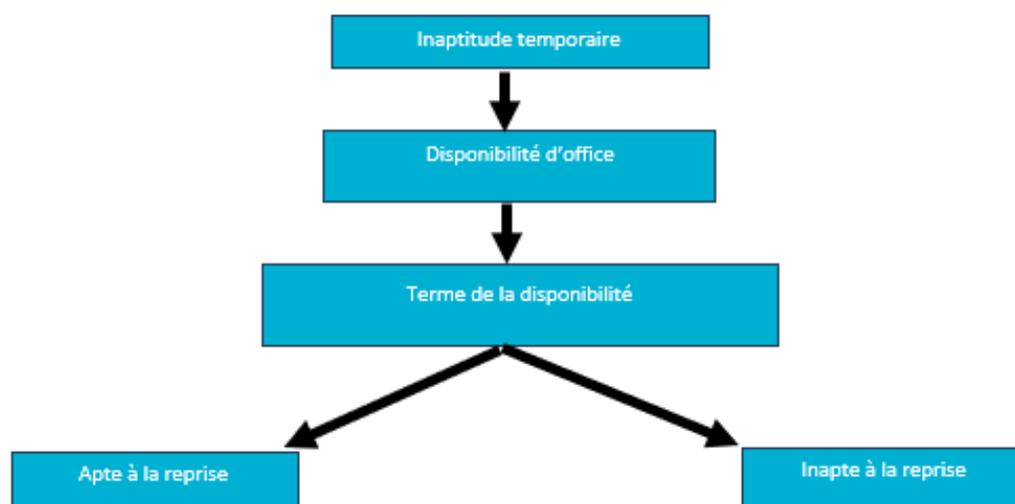
Voir la fiche pratique des CDG normands sur la situation du fonctionnaire au terme des congés de maladie rémunérés :

<https://www.cdg76.fr/wp-content/uploads/2020/03/fiche-pratique-cdg-normands-situation-fonctionnaires-terme-conges-maladie-remunereres-janvier-2024.pdf>

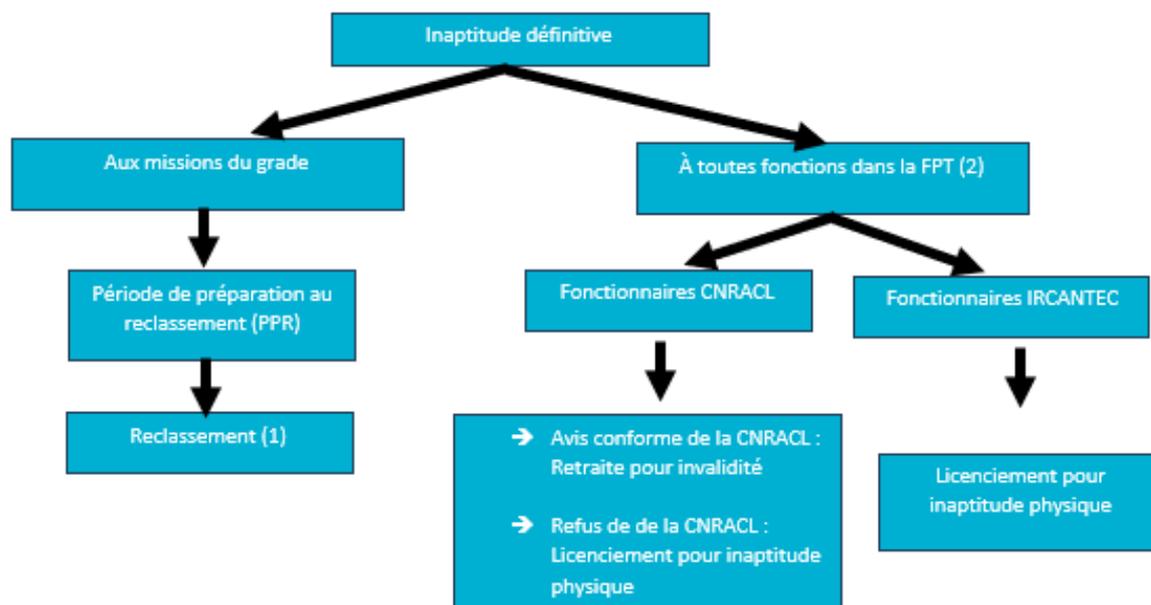
Questions écrites

Et notamment :

L'inaptitude à la reprise des fonctions sur avis du Conseil médical



¹ Disponibilité d'office (Conseil médical) sans traitement dans la limite de 3 avec possibilité d'une année supplémentaire si reprise possible au terme de cette dernière, sur avis du Conseil médical :
Fonctionnaires CNRACL : Possible attribution d'indemnités de coordination (si la pathologie est reconnue en Affection de Longue Durée par la CPAM) à la charge de la collectivité. Si l'agent ne remplit pas les conditions nécessaires pour percevoir une indemnité de coordination ou à l'expiration des droits ouverts à cette indemnité, il peut demander à bénéficier d'une allocation d'invalidité temporaire dès lors qu'il connaît une diminution de sa capacité de travail ou de gain égale à au moins deux tiers, ou d'allocations de retour à l'emploi. A défaut, l'agent peut bénéficier d'allocations chômage.
Fonctionnaires IRCANTEC : Possible attribution d'indemnités journalières (si la pathologie est reconnue en Affection de Longue Durée) à la charge de la CPAM ou d'une pension d'invalidité par la CPAM.



¹ En l'absence de possibilité de reclassement, le fonctionnaire CNRACL est mis en retraite pour invalidité d'office et le fonctionnaire IRCANTEC est licencié.

² S'agissant d'une perte involontaire d'emploi, la retraite pour invalidité d'office et le licenciement pour inaptitude physique ouvrent droit au chômage. Une indemnité de licenciement est versée aux seuls fonctionnaires IRCANTEC.

Rémunération

Complément de traitement indiciaire (CTI) : personnel des crèches exclus

NDLR : Institués par [l'article 48 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020](#) modifiée de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2021, un complément de traitement indiciaire (CTI) et une indemnité équivalente sont respectivement versés aux fonctionnaires et agents contractuels de droit public qui exercent certaines fonctions au sein de différents établissements, services ou centres sociaux et médico-sociaux.

L'article 44 de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 l'a étendu à 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 de la DGCL du 10 novembre 2022](#) récapitule les **conditions d'éligibilité** des agents territoriaux au CTI en fonction du cadre d'emplois d'appartenance et de la structure concernée. Elle indique par ailleurs la date d'entrée en vigueur ([Voir les Infos statutaires du CDG 76 de décembre 2022, p. 9 et suivantes.](#))

Une réponse à une question écrite confirme que les **agents territoriaux exerçant dans les crèches**, quelles que soient leurs fonctions, **ne peuvent pas bénéficier du complément de traitement indiciaire (CTI)** ou de l'indemnité équivalente. En effet, elles ne sont pas listées à [l'article 48 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020](#) et n'appartiennent pas à la catégorie des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS).

- [Question écrite Sénat n° 8259 du 31 août 2023, JO Sénat du 09 mai 2024, page 2135](#)



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