

les infos **Statutaires**

du **CDG 76**



■ Octobre 2024



Retrouvez les **dernières actualités statutaires**

Textes sélectionnés en septembre 2024

A consulter sur internet	3
Jurisprudences.....	4
Contractuels	4
Remplacement d'un agent public momentanément indisponible pour raison de santé : la fin du contrat	4
Rémunération	4
Agent à temps partiel et heures supplémentaires.....	4
Temps de travail.....	5
Dérogation aux 1607 heures : les sujétions liées à la nature des missions et aux cycles de travail	5
Statut de l' élu local.....	6
Elus locaux en situation de handicap : la prise en charge de frais spécifiques de déplacement, d'accompagnement et d'aide technique	6
Divers	7
Recours d'un syndicat en lieu et place des agents publics : l'irrecevabilité de la requête	7
Nous répondons à vos questions	8
Un agent s'est présenté dans sa collectivité, mais, malade, il a dû quitter son poste et a présenté un arrêt maladie de deux jours le jour-même. Les quelques heures effectuées sont-elles perdues ?	8
Comment comptabilise-t-on le temps de pause obligatoire de 20 minutes pour un temps de travail supérieur à 6 heures consécutives ?	8
Un agent dispose de 22 jours sur son compte épargne-temps (CET) à la date de son départ en retraite pour invalidité. La collectivité n'a jamais délibéré pour prévoir l'indemnisation des jours épargnés. L'agent peut-il bénéficier de l'indemnisation de ses jours ou les perd-il ?	9
Un agent en maladie a-t-il droit à des jours de fractionnement ?	9

À consulter sur internet

☐ Panorama de l'emploi territorial : 13^e édition | ANCDG ; FNCDG

La commission *Observation des données sociales et politiques de l'emploi* de l'ANCDG, en collaboration avec la FNCDG, publie la 13^e édition du Panorama de l'Emploi Territorial en 2023.

Au sommaire :

- Un renforcement des effectifs au sein de la fonction publique territoriale
- Une augmentation du nombre d'offres d'emploi mais des difficultés de recrutement persistantes
- Bourse de l'emploi, le module « demandeurs » du site emploi-territorial.fr
- Focus sur les concours et examens professionnels
- Zoom sur... les données retraite
- Zoom sur... les gestionnaires carrière-paie.

A consulter sur : <https://www.cigversailles.fr/ged/espace-documentaire-cig/cig-grande-couronne/publications/panorama-de-l-emploi-territorial-13e-edition>

☐ Présentation de l'index à l'égalité professionnelle dans la fonction publique territoriale | Direction générale des collectivités (DGCL)

□ Pour mémoire : [La loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique \(CF Les infos statutaires du CDG 76 d'août-septembre 2023, p. 14 et 15\)](#) a prévu que les communes et les établissements publics de coopération intercommunale de **plus de 40 000 habitants**, et **gérant au moins 50 agents**, devaient publier chaque année un index relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour les supprimer [\(CF les infos statutaires du CDG 76 d'août-septembre 2024, p. 16 et suivantes\)](#).

La Direction générale des collectivités locales (DGCL) fixe la liste des communes et des EPCI concernés par la publication de l'index à l'égalité professionnelle dans la fonction publique territoriale. Elle propose en outre une FAQ ainsi qu'une documentation sur le calcul de l'index et ses quatre indicateurs.

A consulter sur : <https://www.collectivites-locales.gouv.fr/presentation-de-lindex-legalite-professionnelle-dans-la-fonction-publique-territoriale>

☐ Les salaires dans la fonction publique territoriale en 2022 | INSEE

Le dernier point statistique de l'INSEE est consacré aux salaires dans la fonction publique territoriale en 2022.

A consulter sur : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/8254618>

Contractuels

Remplacement d'un agent public momentanément indisponible pour raison de santé : la fin du contrat

Pour mémoire : [L'article L. 332-13 code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) dispose que, de façon dérogatoire et pour répondre à des besoins temporaires, des agents contractuels territoriaux peuvent occuper des emplois permanents des collectivités et établissements pour assurer le remplacement d'agents publics territoriaux, notamment en raison d'un congé de maladie.

Il précise par ailleurs que « *le contrat **peut être renouvelé** par décision expresse, **dans la limite de la durée de l'absence de l'agent public territorial à remplacer** ».*

[L'article 38-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale](#) prévoit que lorsqu'un agent contractuel a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être renouvelée, l'autorité territoriale lui **notifie son intention de renouveler ou non l'engagement dans un délai fixé en fonction de la durée du contrat** (dans le cas d'espèce « *un mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans* »).

Une jurisprudence rappelle qu'il résulte de la combinaison des dispositions de l'article [L. 332-13 code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) et de l'article [38-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale](#) qu'un agent contractuel recruté pour assurer le **remplacement temporaire d'un fonctionnaire l'est dans la limite de la durée de l'absence**.

Dès lors, la décision de mettre **fin à ce contrat au motif du retour de l'agent fonctionnaire** au sein de la collectivité ne peut être regardée comme un licenciement.

Il en va de même si le contrat de l'agent s'est poursuivi, et en l'espèce pendant une année au-delà de la date de radiation des cadres du fonctionnaire remplacé. Si le motif du recrutement initial de l'agent contractuel avait disparu, la commune devait être regardée comme ayant continué à l'employer pour assurer les mêmes fonctions, mais cette fois sur le fondement de l'article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984 (désormais codifié à [l'article L332-14 du CGFP](#)), dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire et pour une durée d'un an. Ainsi, la décision de la collectivité de mettre fin à ses fonctions et de ne pas renouveler son contrat ne peut, de la même façon, être regardée comme une décision de licenciement.

Si toutefois la commune n'a pas informé l'agent de son intention de ne pas renouveler son contrat dans les délais requis, cette illégalité est seulement susceptible d'engager la responsabilité de l'administration, mais reste sans influence sur la décision de non-renouvellement.

- [CAA Versailles n° 22VE02036 du 15 mars 2024](#)

Rémunération

Agent à temps partiel et heures supplémentaires

Pour mémoire : [L'article 4 du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002](#) relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) définit les **heures supplémentaires** comme les « *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*** ».

Le Conseil d'Etat rappelle que « *les heures supplémentaires sont celles qui excèdent les bornes horaires définies par le cycle de travail* ».

Dès lors, un agent exerçant ses **fonctions à temps partiel** n'effectue des **heures supplémentaires** que si elles le conduisent à **effectuer plus d'heures que celles correspondant à un service à temps plein**. Dans ce cas, il bénéficiera donc des **indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)**. En revanche, dans le cas contraire, il ne pourra y prétendre *.

NDLR * Quelle que soit la **quotité de travail** d'un agent à temps partiel, **l'heure complémentaire est donc rémunérée au taux horaire sans majoration**.

La situation des **agents à temps partiel** en la matière est donc à distinguer de celle des **agents à temps non complet** pour lesquels les organes délibérants des collectivités territoriales ont la **faculté** de majorer les heures effectuées des agents à temps non complet **au-delà de la quotité de leur temps de travail**, conformément à [l'article 4 du décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet \(CF les Infos statutaires du CDG76 de mai 2020, p. 19\)](#).

- [CAA de Nantes n° 23NT02533 du 12 juillet 2024](#)

Temps de travail

Dérogation aux 1607 heures : les sujétions liées à la nature des missions et aux cycles de travail

Pour mémoire : [L'article 2 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001](#) relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale prévoit qu'une collectivité territoriale peut **réduire la durée annuelle du temps de travail** de ses agents « *pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux.* »

Il appartient à l'organe délibérant, après **avis du comité social territorial (CST)**, d'établir de manière précise la liste des emplois soumis à des contraintes spécifiques ainsi que la durée du travail compte tenu de ces sujétions particulières.

Le tribunal administratif de Melun rappelle que la dérogation à la durée annuelle de travail de 1607 heures est « **expressément limitée aux seules hypothèses de sujétions intrinsèquement liées à la nature même des missions** ». Il convient dès lors de les **définir de manière précise et exhaustive**.

Les conditions d'exercice des fonctions de chaque métier ne sauraient, au seul motif qu'elles présentent des particularités propres, être systématiquement qualifiées de sujétions au sens des dispositions du décret comme, en l'espèce, des **facteurs de pénibilité, tels que le « travail sédentaire » ou la « tension avec le public »**, dès lors qu'ils renvoient aux **conditions habituelles d'exercice** et touchent une grande variété de postes.

Si en l'espèce la collectivité a fait valoir qu'elle avait pris en compte des facteurs de risques professionnels afin de limiter la durée de leur exposition, elle n'a pas établi le lien entre la réduction de la durée de travail édictée et son obligation de garantir la santé et la sécurité de ses agents, **les éléments de pénibilité au travail pouvant concerner tous les cadres d'emplois et être pris en charge selon différentes modalités**. La collectivité ne pouvait

ainsi soutenir que la quasi-totalité des agents assuraient des missions soumises à des sujétions particulières au sens des dispositions du décret.

- [TA Melun n° 2309586 du 11/07/2024](#)

Le tribunal a, dans une autre affaire, estimé qu'une collectivité ne pouvait pas légalement faire bénéficier ses agents d'une réduction du temps de travail au seul motif que ceux-ci étaient **susceptibles d'être exposés à des risques psychosociaux**.

- [TA Melun n° 2303779 du 27 juin 2024](#)

Statut de l' élu local

Elus locaux en situation de handicap : la prise en charge de frais spécifiques de déplacement, d'accompagnement et d'aide technique

Pour mémoire : [L'article L. 2123-18-1 du code général des collectivités territoriales \(CGCT\)](#) prévoit que " *Les membres du conseil municipal peuvent bénéficier du remboursement des frais de transport et de séjour qu'ils ont engagés pour se rendre à des réunions dans des instances ou organismes où ils représentent leur commune ès qualités, lorsque la réunion a lieu hors du territoire de celle-ci. / Lorsqu'ils sont en situation de handicap, ils peuvent également bénéficier du remboursement des frais spécifiques de déplacement, d'accompagnement et d'aide technique qu'ils ont engagés pour les situations visées à l'alinéa précédent, ainsi que pour prendre part aux séances du conseil municipal et aux réunions des commissions et des instances dont ils font partie ès qualités qui ont lieu sur le territoire de la commune. (...) "*

Le Conseil d'Etat précise que les dispositions de [l'article L. 2323-18 du CGCT](#) prévoyant le remboursement des **frais spécifiques de déplacement, d'accompagnement*** et d'aide technique pour les membres du conseil municipal en situation de handicap **ne peuvent englober l'ensemble des frais supportés pour l'exercice de leur mandat**, tels que les aides pour la préparation des réunions des instances.

A noter * : A titre d'exemple, une réponse à une question écrite précise que le recours à un **interprète en langue des signes** relève de la catégorie des **prestations d'accompagnement** et peut faire l'objet d'une prise en charge dans ce cadre ([CF les Infos statutaires du CDG 76 de novembre 2022, p. 23](#)).

Pour mémoire : [L'article L. 5211-13 du même code](#) dispose que « Lorsque les **membres des organes délibérants des établissements publics de coopération intercommunale** (...) engagent des frais de déplacement à l'occasion des réunions de ces conseils ou comités, du bureau, des commissions instituées par délibération dont ils sont membres, des comités consultatifs (...), de la commission consultative (...) et des organes délibérants ou des bureaux des organismes où ils représentent leur établissement, **ces frais peuvent être remboursés lorsque la réunion a lieu dans une commune autre que celle qu'ils représentent**, dans les conditions fixées par décret*. / La dépense est à la **charge de l'organisme qui organise la réunion**. / Lorsque lesdits membres sont en **situation de handicap**, ils peuvent également bénéficier du remboursement des **frais spécifiques de déplacement, d'accompagnement et d'aide technique qu'ils ont engagés** pour les situations mentionnées au premier alinéa, dans des conditions fixées par décret** ». »

* [L'article D 5211-5](#) prévoit que « La prise en charge des frais de transport est assurée dans les conditions définies 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](#) ».

****** [L'article D 5211-4-1](#) précise pour les élus en situation de handicap que « *La prise en charge de ces frais spécifiques est assurée sur présentation d'un état de frais et dans la limite, par mois, du montant de l'indemnité maximale susceptible d'être versée au maire d'une commune de moins de 500 habitants en application du barème fixé à l'article [L. 2123-23](#).* Le remboursement de ces frais est cumulable avec les remboursements prévus à l'article D. 5211-5 ».

Le juge s'appuie par ailleurs sur les travaux préparatoires de [la loi du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans le vie locale et à la proximité de l'action publique](#) pour préciser que, pour les membres **des organes délibérants des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI)** en situation de handicap, l'organisme organisant la réunion prend en charge ces frais lorsqu'ils sont exposés à l'occasion de l'ensemble des réunions en application de [l'article L. 5211-13](#), **y compris lorsqu'elles ont lieu dans la commune que ces membres représentent.**

- [Conseil d'État n° 494127 du 15 juillet 2024](#)

Divers

Recours d'un syndicat en lieu et place des agents publics : l'irrecevabilité de la requête

Pour mémoire : [L'article L. 113-2 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) dispose que " *Les organisations syndicales représentant les agents publics peuvent ester en justice. Elles peuvent se pourvoir devant les juridictions compétentes contre les actes réglementaires concernant le statut du personnel et contre les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des agents publics* ".

Un jugement du Conseil d'Etat précise qu'**un syndicat de fonctionnaires ne peut introduire lui-même, en lieu et place des agents, un recours en excès de pouvoir** contre une décision refusant le versement à des agents publics de sommes qui leur seraient dues sous peine d'une irrecevabilité manifeste et de rejet de la requête. Cette démarche incombe en effet à l'agent public.

- [Conseil d'État n° 489851 du 25 juillet 2024](#)

Questions écrites

Nous n'avons pas sélectionné de question ministérielle ce mois-ci, nous vous proposons toutefois une sélection des réponses apportées aux questions formulées par les collectivités affiliées ou abonnées

Un agent s'est présenté dans sa collectivité, mais, malade, il a dû quitter son poste et a présenté un arrêt maladie de deux jours le jour-même. Les quelques heures effectuées sont-elles perdues ?

REPONSE : Non, celles-ci ne sont pas perdues. L'agent doit pouvoir **recupérer les heures travaillées**.

A NOTER : Un jour de carence s'applique en cas d'arrêt maladie ordinaire et l'agent public ne perçoit pas sa rémunération au titre du premier jour de maladie. Toutefois, dans le cas présent, le jour de carence ne s'applique pas le jour où l'agent est venu travailler quelques heures, mais le lendemain.

La [circulaire du 15 février 2018 relative au non versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie des agents publics civils et militaires](#) précise en effet que « En application du I de [l'article 115 de la loi du 30 décembre 2017](#), le traitement ou la rémunération afférent au premier jour de congé de maladie ainsi déterminé fait l'objet d'une retenue intégrale. Lorsque l'arrêt de travail est établi le même jour que celui où l'agent a travaillé, puis s'est rendu chez son médecin traitant, le délai de carence ne s'applique que le premier jour suivant l'absence au travail réellement constatée ».

Le juge administratif ([CAA de Paris n° 21PA04073 du 12 décembre 2022](#)) relève que la circulaire du 15 février 2018 **ne fait pas référence à une durée minimale de présence de l'agent** en-deçà de laquelle il devrait être regardé comme n'ayant pas travaillé le jour de l'arrêt.

Comment comptabilise-t-on le temps de pause obligatoire de 20 minutes pour un temps de travail supérieur à 6 heures consécutives ?

REPONSE : [L'article 2 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000](#) nous donne une définition du temps de travail effectif dans la fonction publique : « 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 de travail effectif implique donc **trois éléments cumulatifs** :

- Être à la **disposition de son employeur**
- Se conformer aux **directives de son employeur**
- **Ne pas pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.**

Par ailleurs, conformément à [l'article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000](#) « Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre **six heures** sans que les agents bénéficient d'un **temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes** ».

Questions écrites

Ces vingt minutes de pause intervenant en règle générale sur **le temps de pause méridienne** (correspondant à la pause déjeuner), il convient de distinguer deux situations :

- Si les agents sont tenus de **rester sur place et à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer à leurs occupations personnelles** : ce temps est comptabilisé comme du temps de travail effectif et donc rémunéré.
- Si les agents sont libres de s'absenter et ne sont de ce fait plus à la disposition de leur employeur : ce temps sera décompté du temps de travail et non rémunéré.

A NOTER : Il appartient par ailleurs à **l'organe délibérant** de la collectivité de déterminer les **modalités de la pause méridienne**, avec un avis préalable **du comité social territorial (CST)**. La pause méridienne n'étant pas définie par la réglementation relative au temps de travail dans la fonction publique, [la circulaire n° 1510 du 10 mars 1983](#) applicable aux agents de l'Etat préconise une durée minimale de 45 minutes non comprise dans le temps de travail.

Un agent dispose de 22 jours sur son compte épargne-temps (CET) à la date de son départ en retraite pour invalidité. La collectivité n'a jamais délibéré pour prévoir l'indemnisation des jours épargnés. L'agent peut-il bénéficier de l'indemnisation de ses jours ou les perd-il ?

REPONSE : En l'absence de délibération prévoyant la monétisation des jours inscrits sur le CET de l'agent, ceux-ci seront perdus.

Une réponse à une question écrite rappelle en effet **que l'indemnisation des jours épargnés sur un CET doit avoir été prévue par délibération**, conformément aux dispositions de l'article 5 du [décret n° 2004-878 du 26 août 2004](#). Ce dernier précise qu'il y a 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** ([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](#)).

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, et 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](#)).

Par ailleurs, et **quand bien même la collectivité aurait 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**, sauf lors du décès de l'agent ([CAA de PARIS n° 22PA02784 du 30 janvier 2024 – les Infos statutaires du CDG 76 de mars 2024, p. 8](#)).

En conclusion : sur les 22 jours épargnés par l'agent, seuls 7 auraient pu être indemnisés si une délibération avait été prise par la collectivité en ce sens.

Un agent en maladie a-t-il droit à des jours de fractionnement ?

[L'article 1 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux](#) prévoit que « *Tout fonctionnaire territorial en activité a droit, pour une année de service accompli du 1^{er} janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouvrés.* »

Questions écrites

Il prévoit également que :

- **un jour supplémentaire** est attribué au fonctionnaire dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du **1^{er} mai au 31 octobre** est de **5, 6 ou 7 jours**.
- **un deuxième jour** de congé supplémentaire lorsque ce nombre est **au moins égal à 8 jours** en dehors de la période considérée.

Ainsi, il est nécessaire de vérifier si l'agent remplit les conditions chaque année. Si l'agent n'a pas pu poser des jours en dehors des bornes précitées du fait de son arrêt maladie qui est comptabilisé comme tel, il ne pourra bénéficier de jour(s) de fractionnement.

En revanche, dans certaines situations, il pourra bénéficier d'un report des congés annuels s'il n'a pas pu prendre la totalité de ses jours de congés annuels du fait de la maladie.

Sur les modalités de ce report voir le site du CDG 76 : <https://www.cdg76.fr/conges-et-absences/conges-maladie/report-des-conges-annuels-apres-un-conge-maladie/>



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