



## DANS CE NUMÉRO...



### DOSSIER D'ACTUALITÉ

- Congé de proche aidant et congé de présence parentale



### TEXTES OFFICIELS

- Accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique
- Autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux
- Suppression de la journée de carence en cas de fausse couche
- Droit à l'information
- Relèvement de la participation des employeurs aux titres de transports
- Garantie individuelle du pouvoir d'achat
- Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle dans la FPH et FPE



### JURISPRUDENCES

- Interdiction pénal d'exercer son emploi et radiation des cadres
- Exclusion temporaire pour faute disciplinaire et congé maladie
- Contractuels et nouvelle bonification indiciaire (NBI)
- Suspension conservatoire et congé maladie
- Révocation d'un fonctionnaire pour des faits antérieurs à sa nomination
- Révocation d'un fonctionnaire pour manquement à son devoir de réserve sur les réseaux sociaux
- Le licenciement au terme de la période d'essai doit reposer sur les compétences de l'agent
- Dissuader de rejoindre les effectifs de la commune lors d'un entretien : une faute disciplinaire



## DOSSIER D'ACTUALITÉ : CONGÉ DE PROCHE AIDANT ET CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Décret n° 2023-825 du 25 août 2023 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de proche aidant dans la fonction publique



### PRÉCISIONS UTILES ...

Les apports du décret n°2023-825 seront mentionnés en rouge.

#### Congé de proche aidant

L'agent public a droit, sur sa demande, à un congé de proche aidant d'une durée maximale de trois mois renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de sa carrière lorsque le conjoint, le concubin, le partenaire lié par un PACS, un ascendant, un descendant, un enfant dont il assume la charge, un collatéral jusqu'au 4ème degré, ou une personne âgée ou handicapée à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, présente un handicap ou une perte d'autonomie. La mention de la « particulière gravité » est supprimée et renvoi à un décret d'application.

Ce congé n'est pas rémunéré. Une allocation journalière pour les bénéficiaires du congé de proche aidant est versée par les organismes débiteurs des prestations familiales (CAF).

Le congé de proche aidant se prend selon la ou les modalités suivantes :

- Pour une période continue ;
- Pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une demi-journée ;
- Sous la forme d'un service à temps partiel.

Pour bénéficier du congé de proche aidant, l'agent adresse une demande écrite, au moins un mois avant la date de début du congé, à l'autorité territoriale dont il relève. En cas de renouvellement, il adresse sa demande au moins quinze jours avant le terme du congé.

Il indique dans sa demande les dates prévisionnelles de congé ainsi que, le cas échéant, les modalités de son utilisation.

Le congé débute ou peut être renouvelé sans délai, lorsque la demande de bénéfice ou de renouvellement du congé de proche aidant ou la modification de sa modalité ou de ses modalités d'utilisation et de ses dates prévisionnelles intervient pour l'un des motifs suivants :

- 1° La dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ;
- 2° Une situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ;
- 3° La cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée.

Dans ces cas, l'agent transmet, sous huit jours, à l'autorité territoriale dont il relève, le certificat médical qui atteste de la dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou de la situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou l'attestation qui certifie de la cessation brutale de l'hébergement en établissement.



L'agent contractuel bénéficiaire du congé de proche aidant peut mettre fin de façon anticipée à son congé ou y renoncer dans les cas suivants :

- 1° Décès de la personne aidée ;
- 2° Admission dans un établissement de la personne aidée ;
- 3° Diminution importante des ressources du fonctionnaire ;
- 4° Recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- 5° Congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille ;
- 6° Lorsque l'état de santé de l'agent le nécessite.

Dans ce cas, il en informe par écrit l'autorité territoriale dont il relève au moins quinze jours avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions.

En cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à huit jours.

### Congé de présence parentale

L'agent bénéficie, sur sa demande, d'un congé de présence parentale. Ce congé n'est pas rémunéré.

Ce congé, qui est accordé de droit à l'un des deux parents, est ouvert lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants.

Le congé de présence parentale est accordé sur demande écrite de l'agent adressée à l'autorité territoriale, au moins quinze jours avant le début du congé ou avant le terme du congé en cas de renouvellement. L'agent indique dans sa demande les dates prévisionnelles de congé ainsi que, le cas échéant, les modalités de leur utilisation.

La demande est accompagnée d'un certificat médical qui atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et de soins contraignants. Ce certificat, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, de l'accident ou du handicap susmentionnés, précise la durée prévisible du traitement de l'enfant.

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant une présence sans délai de l'agent, le délai prévu au troisième alinéa ne s'applique pas.



Le nombre de jours de congé de présence parentale dont peut bénéficier l'agent pour un même enfant et en raison d'une même pathologie est au maximum de trois cent dix jours ouvrés au cours d'une période de trente-six mois.

Le fonctionnaire ne peut bénéficier d'un congé de présence parentale de plus de trois cent dix jours ouvrés au cours d'une période de trente-six mois. Toutefois, lorsque le nombre maximal de jours de congé est atteint avant le terme de la période mentionnée à la première phrase, le congé peut être renouvelé une fois au titre de la même maladie ou du même handicap ou du fait de l'accident dont l'enfant a été victime, pour au maximum trois cent dix jours ouvrés au cours d'une nouvelle période de trente-six mois.

Ce congé peut être fractionné en périodes d'au moins une demi-journée ou pris sous la forme d'un temps partiel. Les jours de ce congé ne peuvent être imputés sur les congés annuels.

La durée du congé de présence parentale est égale à celle du traitement de l'enfant définie dans le certificat médical.

Au terme de cette durée, ou en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie qui affecte l'enfant, le bénéficiaire du droit au congé peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle durée sur présentation d'un nouveau certificat médical le justifiant, dans la limite des trois cent dix jours ouvrés et des trente-six mois susmentionnés. Le décompte de la période de trente-six mois s'effectue à partir de la date initiale d'ouverture du droit au congé.



## TEXTES OFFICIELS : ACCÈS DES FEMMES AUX RESPONSABILITÉS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique

La loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique a été publiée au Journal Officiel le 20 juillet 2023.

Au prochain renouvellement général des assemblées délibérantes, les primo-nominations aux emplois supérieurs doivent concerner, au titre de l'année civile, 50% de chaque sexe, contre 40% auparavant.

Sont concernés les emplois de direction des régions, des départements, des communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants et du Centre national de la fonction publique territoriale.

A compter du 1er juillet 2027, la dispense faite aux employeurs publics dont les emplois étaient déjà occupés par au moins 40% de personnes de chaque sexe, mais qui ne respectent pas l'obligation de nomination équilibrée, est abrogée.

Les collectivités concernées doivent publier chaque année le nombre de femmes et d'hommes nommés dans les emplois soumis à cette obligation. En cas de manquement, la collectivité s'expose au versement d'une contribution forfaitaire. Ces chiffres seront rendus publics sur le site du ministère chargé de la fonction publique.

A compter du 1er janvier 2027, 40% de personnes de chaque sexe devra être présente dans les emplois supérieurs de la fonction publique. Les employeurs publics disposeront d'un délai de trois ans pour se conformer à cette obligation. En cas de manquement, une pénalité financière, rendue publique sur le site du ministère de la fonction publique, pourra être prononcée.

Cette répartition de 40% devra, à compter de cette même date, être publiée par les employeurs publics concernés. En cas de non respect, une contribution forfaitaire sera due.

Lorsqu'ils comptent au moins 50 agents en gestion, les régions, les départements, les communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants, le Centre national de la fonction publique territoriale publient chaque année l'ensemble des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, ainsi que les actions mises en œuvre pour les supprimer, selon des modalités et une méthodologie définies par décret. Lorsque les résultats obtenus sont inférieurs à une cible définie par décret, des objectifs de progression de chacun de ces indicateurs sont fixés et publiés. Les employeurs disposent de trois ans pour atteindre la cible précitée. A défaut, une pénalité financière sera appliquée. Ce dispositif s'appliquera au plus tard le 30 septembre 2024.

Enfin, le seuil des collectivités territoriales et établissements publics concernés par l'obligation de publication de la somme des dix rémunérations les plus élevées et le nombre d'hommes et de femmes concernés est abaissé à 40 000 habitants (contre 80 000 habitants auparavant).



## TEXTES OFFICIELS : AUTORISATION SPÉCIALE D'ABSENCE POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité

ASA - L'article L.622-1 du code général de la fonction publique précise que « les autorisations spéciales d'absence sont sans effet sur la constitution des droits à congés annuels et ne diminuent pas le nombre des jours de congés annuels ». Cette disposition confirme l'état du droit actuel, l'agent placé en autorisation spéciale d'absence étant en position d'activité et considéré comme en service effectif.

L'article L.622-2 du CGFP modifie à la hausse le nombre de jours d'ASA en cas de décès d'un enfant :

|  | Anciennes dispositions | Nouvelles dispositions |
|--|------------------------|------------------------|
| Décès d'un enfant  | 5 jours ouvrables      | 12 jours ouvrables     |
| Décès d'un enfant de moins de 25 ans, ou d'une personne de moins de 25 ans dont le fonctionnaire à la charge effective et permanente | 7 jours ouvrés         | 14 jours ouvrables     |



## TEXTES OFFICIELS : SUPPRESSION DE LA JOURNÉE DE CARENCE EN CAS DE FAUSSE COUCHE

Loi n° 2023-567 du 7 juillet 2023 visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche

En cas de congé de maladie faisant suite à une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la vingt-deuxième semaine d'aménorrhée, la journée de carence ne s'applique pas.

Cette disposition s'applique aux arrêts de travail prescrits à compter d'une date prévue par décret, et au plus tard au 1er janvier 2024.



## TEXTES OFFICIELS : DROIT À L'INFORMATION

**Loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture**

Dans un souci de transposition du droit européen, un nouvel article L115-7 est inséré dans le code général de la fonction publique, aux termes duquel "l'article 21 de la loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union: « l'agent public reçoit de son employeur communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de ses fonctions ».

Les éléments à communiquer devraient être précisés par décret.

Les collectivités territoriales seront tenues de délivrer aux agents publics sous la forme d'un document écrit remis lors du recrutement les informations qui ne figurent pas dans l'acte de recrutement.



## TEXTES OFFICIELS : RELÈVEMENT DE LA PARTICIPATION DES EMPLOYEURS AUX TITRES DE TRANSPORTS

**Décret n° 2023-812 du 21 août 2023 modifiant le taux de prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail**

Le décret n°2023-812 du 21 août 2023 augmente la prise en charge du titre de transport collectif. Cette prise en charge sera de 75%, contre 50% actuellement, à compter du 1er septembre 2023, pour la prise en charge des déplacements effectués à compter de cette date.

Conformément à l'article 3 du décret n°2010-676 du 21 juin 2010, « «L'employeur public prend en charge la moitié du tarif des abonnements (...). La participation de l'employeur public ne peut toutefois excéder un plafond correspondant à 50 % de la somme des tarifs des abonnements annuels cumulés permettant d'effectuer depuis Paris le trajet maximum et le trajet minimum compris à l'intérieur de la zone de compétence de l'autorité organisatrice des transports de la région Ile de France. »

Le plafond de cette prise en charge est de 86,16€.



### PRÉCISIONS UTILES ...

Cette prise en charge des frais de transport en commun pour se rendre sur son lieu de travail est une obligation pour l'employeur public. Aucune délibération ni arrêté n'est par conséquent nécessaire.



## TEXTES OFFICIELS : GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT

Décret n° 2023-775 du 11 août 2023 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat

Le décret n° 2023-775 du 11 août 2023 prévoit une prolongation pour l'année 2023 du dispositif de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA).

Conformément à l'arrêté pris le même jour, pour la période de référence du 31 décembre 2016 au 31 décembre 2020, le taux de l'inflation ainsi que les valeurs annuelles du point à prendre en compte pour la mise en œuvre de cette indemnité sont fixés comme tel :

- taux de l'inflation : +8,19%
- valeur moyenne du point en 2018 : 56, 2323 euros
- valeur moyenne du point en 2022 : 57, 2164 euros

Pour rappel, le mécanisme de cette indemnité repose sur une comparaison individuelle, sur une période de référence de quatre ans, entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac).

Cette indemnité a pour objectif de compenser des situations ponctuelles de perte du pouvoir d'achat.



### POUR ALLER PLUS LOIN...

Une fiche pratique est disponible sur notre site internet, dans notre nouvelle rubrique dédiée aux études statutaires. [Cliquez-ici.](#)



## TEXTES OFFICIELS : PRIME DE POUVOIR D'ACHAT EXCEPTIONNELLE DANS LA FPH ET FPE

Décret n° 2023-702 du 31 juillet 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics civils de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique hospitalière ainsi que pour les militaires

La prime de pouvoir d'achat forfaitaire exceptionnelle instituée par le décret n°2023-702 du 31 juillet 2023 bénéficie aux agents publics de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique hospitalière ainsi que des militaires qui résident en France métropolitaine, dans une collectivité d'outre-mer régie par l'article 73 de la Constitution, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon.



### PRÉCISIONS UTILES ...

Aucune disposition réglementaire de ce décret n'étend le bénéfice de cette prime aux collectivités territoriales (sauf outre-mer). Le décret n'est à ce titre pas applicable dans la fonction publique territoriale ; il est nécessaire d'attendre la publication d'un décret de transposition.



## JURISPRUDENCES : INTERDICTION PÉNALE D'EXERCER SON EMPLOI ET RADIATION DES CADRES

Conseil d'État, 10 juillet 2023, n°470058

Lorsqu'un agent public a été condamné pénalement à une peine complémentaire d'interdiction d'exercer, à titre définitif ou temporaire, les fonctions dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice desquelles l'infraction a été commise, il appartient à l'autorité administrative de tirer les conséquences nécessaires de cette condamnation. Cette autorité est tenue de prononcer sa radiation des cadres lorsque l'intéressé ne pourrait être affecté à un nouvel emploi correspondant à son grade, sans méconnaître l'étendue de l'interdiction d'exercice prononcée par le juge pénal.



## JURISPRUDENCES : EXCLUSION TEMPORAIRE POUR FAUTE DISCIPLINAIRE ET CONGÉ MALADIE

Conseil d'État, 3 juillet 2023, n°459472

La procédure disciplinaire et la procédure de mise en congé de maladie sont des procédures distinctes et indépendantes, et la circonstance qu'un agent soit placé en congé de maladie ne fait pas obstacle à l'exercice de l'action disciplinaire à son égard ni, le cas échéant, à l'entrée en vigueur d'une décision de sanction.

De plus, les dispositions de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 selon lesquelles le fonctionnaire conserve, selon la durée du congé, l'intégralité ou la moitié de son traitement, ont pour seul objet de compenser la perte de rémunération due à la maladie en apportant une dérogation au principe posé par l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 subordonnant le droit au traitement au service fait.

Ainsi, ces dispositions ne peuvent avoir pour effet d'accorder à un fonctionnaire bénéficiant d'un congé de maladie des droits à rémunération supérieurs à ceux qu'il aurait eus s'il n'en avait pas bénéficié de sorte qu'un agent faisant l'objet d'une exclusion temporaire de fonctions étant privé de rémunération pendant la durée de cette exclusion, il ne saurait, pendant cette période, bénéficier d'un maintien de sa rémunération à raison de son placement en congé de maladie.



## JURISPRUDENCES : CONTRACTUELS ET NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE ( NBI )

Conseil d'État, 26 juin 2023, n°458775

La différence de traitement entre fonctionnaires et agents contractuels pouvant résulter de l'octroi de la nouvelle bonification indiciaire découle des caractéristiques inhérentes au statut des fonctionnaires.

Ainsi, la nouvelle bonification indiciaire (NBI) est exclusivement réservée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires réunissant les conditions, les agents contractuels en étant exclus.



## JURISPRUDENCES : SUSPENSION CONSERVATOIRE ET CONGÉ MALADIE

Conseil d'État, 22 juin 2023, n°467598

Dans le cas où une mesure de suspension intervient alors qu'un agent se trouve en congé de maladie, cette suspension n'entre en vigueur qu'à compter de la date à laquelle ce congé prend fin. D'autre part, le placement postérieur en congé de maladie à la suspension met un terme à la mesure de suspension.



## JURISPRUDENCES : RÉVOCATION D'UN FONCTIONNAIRE POUR DES FAITS ANTÉRIEURS A SA NOMINATION

Conseil d'État, 3 mai 2023, n°438248

Lorsque l'administration estime que des faits, antérieurs à la nomination d'un fonctionnaire mais portés ultérieurement à sa connaissance, révèlent, par leur nature et en dépit de leur ancienneté, une incompatibilité avec le maintien de l'intéressé dans la fonction publique, il lui revient, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, d'en tirer les conséquences en engageant une procédure disciplinaire en vue de procéder, à raison de cette incompatibilité, à la révocation de ce fonctionnaire.

Pour engager la procédure de révocation, l'autorité territoriale se doit de prouver les faits reprochés et déterminer leurs incompatibilités avec la fonction publique.



## JURISPRUDENCES : REVOCATION D'UN FONCTIONNAIRE POUR MANQUEMENT A SON DEVOIR DE RESERVE SUR LES RESEAUX SOCIAUX

Cour administrative d'appel de Paris, 28 juillet 2023, n°22PA03737

Un agent publiant sur les réseaux sociaux des propos outranciers contre le maire manque à son devoir de réserve. Ainsi, les propos tenus publiquement viennent légalement fonder la révocation de l'agent.



## JURISPRUDENCES : LE LICENCIEMENT AU TERME DE LA PÉRIODE D'ESSAI DOIT REPOSER SUR LES COMPÉTENCES DE L'AGENT

Cour administrative d'appel de Versailles, 27 juin 2023, n°21VE03343

Le licenciement intervenant au terme de la période d'essai n'a pas à être motivé. Toutefois, l'administration doit démontrer, dans l'hypothèse d'une contestation, que cette décision n'a pas été prise pour un motif étranger à l'appréciation des compétences de l'agent.



## JURISPRUDENCES : DISSUADER DE REJOINDRE LES EFFECTIFS DE LA COMMUNE LORS D'UN ENTRETIEN : UNE FAUTE DISCIPLINAIRE

Cour administrative d'appel de Paris, 20 juin 2023, n°22PA00256

Le fait de dissuader un candidat de rejoindre les effectifs de la commune doit être regardé comme constitutif d'un manque de loyauté envers la commune. Compte tenu notamment de ses fonctions de directeur général des services de la commune, cela était de nature à justifier une sanction disciplinaire.