



DANS CE NUMÉRO...



DOSSIER D'ACTUALITÉ

- La prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale



TEXTES OFFICIELS

- Avancement de grade et classement de certains fonctionnaires
- Communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions
- Niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage
- Revalorisation du montant de l'indemnité horaire de base pour les sapeurs-pompiers volontaires
- Caractéristiques des tenues et de la signalisation des véhicules des gardes champêtres
- Formation et accompagnement des agents publics



JURISPRUDENCES

- Fixation du nombre de jours de télétravail par le chef de service
- Un entretien entre un agent et son supérieur hiérarchique n'est pas un événement soudain et violent susceptible d'être qualifié d'accident de service
- Les modalités de calcul du contingent de décharges d'activité de service
- Remboursement des rémunérations privées perçues illégalement
- Reclassement d'un agent déclaré définitivement inapte à ses fonctions
- Comportement inapproprié constitutif d'une faute professionnelle
- Radiation d'un agent faisant l'objet de multiples condamnations pénales
- Caractère de droit privé du contrat emploi avenir
- Révocation d'un fonctionnaire pour manquement à son devoir de réserve
- Agent déjà en poste et seul candidat à une offre d'emploi
- Requalification d'un agent resté vacataire pendant 8 ans
- La sanction d'une secrétaire de mairie qui a manqué à son devoir de discrétion
- Refus d'embauche d'un proche de l'ancien maire et discrimination à l'embauche
- L'absence de droit acquis au maintien de l'emploi



DANS CE NUMÉRO...



JURISPRUDENCES

- L'importance de la consultation de la commission de réforme en cas de maladie professionnelle
- Licenciement pour inaptitude professionnelle : un positionnement inadapté de l'agent le justifie
- Le "burn out" d'un agent perfectionniste imputable au service



RÉPONSES MINISTÉRIELLES

- Cas où le remboursement de l'indemnité de rupture conventionnelle est dû
- Seuil d'agents et comités sociaux territoriaux
- Utilisation des crédits du CPF quand un employeur propose une formation
- L'inclusion des gardes champêtres dans la refonte indemnitaire des policiers municipaux
- Les modalités du concours d'infirmier territorial en soins généraux
- Les moyens des maires des communes de moins de 10 000 habitants face aux agents grévistes
- Règle de calcul si un jour férié est compris dans une semaine d'astreinte
- Critères du nombre d'agents maximum en disponibilité et en même temps
- Assouplissement du versement du capital décès aux ayants-droit après le décès d'un agent public en fonction
- Conclure ou renouveler un CDI pour un agent n'ayant pas six ans d'ancienneté
- Remédier à la pénurie de personnel dans les collectivités locales
- L'homogénéisation et la gratuité de l'accès aux annales des concours
- Maintien en activité au-delà de la limite d'âge pour les directeurs généraux d'établissements publics
- Assouplir les quotas de promotion interne dans la fonction publique territoriale
- Recrutement d'un DGS contractuel pour les communes de moins de 40 000 habitants



DOSSIER D'ACTUALITÉ : 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



PRÉCISIONS UTILES ...

La mise en place de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle n'est pas obligatoire. L'octroi de cette prime repose sur la nécessité de prendre une délibération, fondée sur la libre administration des collectivités territoriales.

Vous trouverez des modèles d'actes sur notre site internet.

Le 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 est le corolaire du décret n°2023-702 du 31 juillet 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics civils de la fonction publique de l'État et de la fonction publique hospitalière ainsi que pour les militaires. Le décret n°2023-1006 entre en vigueur le 2 novembre 2023.

Qui bénéficie de cette prime ?

Cette prime ne concerne que certains agents de la fonction publique territoriale, remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- Avoir été nommés ou recrutés par un employeur public mentionné au I de l'article 1er à une date d'effet antérieure au 1er janvier 2023 ;
- Être employés et rémunérés par un employeur public mentionné au I de l'article 1er au 30 juin 2023 ;
- Avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 euros au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023. Sont déduits de la rémunération brute, les éléments suivants :
 - L'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat - GIPA (art. 1 du décret du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat) ;
 - Les éléments de rémunération mentionnés à [l'article 1er du décret n° 2019-133 du 25 février 2019](#), dans la limite 7500€ (art. 81 quater du code général des impôts) (art. 3 du décret n°2023-1006).

En outre, les agents publics de l'État et hospitaliers détachés au sein d'un employeur public sont éligibles à la prime en tenant compte de l'ancienneté acquise dans l'ensemble de la fonction publique.



PRÉCISIONS UTILES ...

Un suivi de la mise en œuvre de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle dans la fonction publique territoriale sera présenté, en 2025, au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale sur la base d'un échantillon représentatif des collectivités (art. du décret n°2023-1006).



Qui est exclu de cette prime ?

- Les agents publics éligibles à la prime prévue au I de l'article 1er de la loi du 16 août 2022 susvisée ;
- Les élèves et étudiants en formation en milieu professionnel ou en stage avec lesquels les employeurs publics mentionnés au I de l'article 1er sont liés par une convention de stage dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 124-1 du code de l'éducation (art. 1 du décret n°2023-1006).
- Les agents ayants perçus la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics civils de la fonction publique de l'État et de la fonction publique hospitalière ainsi que pour les militaires, institué par le décret n° 2023-702 du 31 juillet 2023 (art. 8 du décret 2023-1006)
- Les agents contractuels de droit privé, les apprentis, les stagiaires de l'enseignement

Comment verser cette prime ?

L'organe délibérant peut instituer, après avis du comité social territorial, une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire au bénéfice des agents publics de la fonction publique territoriale, des assistants maternels et assistants familiaux mentionnés à l'article L. 422-6 du code de l'action sociale et des familles (art. 1 du décret n°2023-1006).

La prime est versée par :

- La collectivité territoriale, l'établissement public ou le groupement qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023 ;
- Chaque collectivité territoriale, établissement public ou groupement, lorsque plusieurs employeurs publics mentionnés au I de l'article 1er emploient et rémunèrent l'agent au 30 juin 2023 (art. 4 du décret n°2023-1006).

La prime peut être versée en une ou plusieurs fractions avant le 30 juin 2024 (art. 7 du décret n°2023-1006).



PRÉCISIONS UTILES ...

La mise en place de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle est soumise à l'avis préalable du comité social territorial. En effet, cette prime renvoie aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et aux critères de répartition y afférents (art. 54 du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics).

A titre exceptionnel, la saisine du CST sur AGIRHE est possible jusqu'au 20 novembre 2023 pour un passage en instance le 5 décembre prochain, sur le motif de saisine "prime de pouvoir d'achat exceptionnelle".



DOSSIER D'ACTUALITÉ : LA PRIME DE POUVOIR D'ACHAT EXCEPTIONNELLE POUR CERTAINS AGENTS PUBLICS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Quel est le montant de la prime ?

Les montants de la prime sont déterminés par l'organe délibérant en fonction des niveaux de rémunération, dans la limite des plafonds suivants :

Rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1er 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 montant de la prime, déterminé en application desdits montants, est réduit à proportion de la quotité de travail et de la durée d'emploi sur la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023 (art. 5 du décret n°2023-1006).

Quelques cas particuliers :

Lorsque l'agent n'a pas été employé et rémunéré pendant la totalité de la période, le montant de la rémunération brute est divisé par le nombre de mois rémunérés sur cette même période puis multiplié par douze pour déterminer la rémunération brute.

Lorsque plusieurs employeurs publics ont successivement employés et rémunérés l'agent au cours de la période, la rémunération prise en compte est celle versée par la collectivité, l'établissement ou le groupement qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023, corrigée selon les modalités ci-dessus pour correspondre à une année pleine.

Lorsque plusieurs employeurs publics emploient et rémunèrent simultanément l'agent au 30 juin 2023, la rémunération prise en compte est celle versée par chaque collectivité, établissement ou groupement, corrigée selon les modalités ci-dessus pour correspondre à une année pleine (art. 6 du décret n°2023-1006).



TEXTES OFFICIELS : AVANCEMENT DE GRADE ET CLASSEMENT DE CERTAINS FONCTIONNAIRES

Décret n° 2023-927 du 7 octobre 2023 relatif à l'avancement de grade dans les cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale et le corps des chefs de service de police municipale de Paris et aux règles de classement de certains fonctionnaires de la catégorie C de la fonction publique territoriale

Le décret du 7 octobre 2023 modifie les règles de classement suite à avancement dans le NES et du cadre d'emplois des moniteurs éducateurs et intervenants familiaux. Il vient également corriger les dispositions transitoires issues du décret n° 2022-1200 du 31 août 2022 et relatives à l'avancement de grade des fonctionnaires de catégorie B qui, à la date du 1er septembre 2022, réunissaient ou auraient (au plus tard au titre de l'année 2023) réuni les anciennes conditions pour une promotion au grade supérieur.

Le décret modifie également les modalités de reprise des services lors de la nomination dans un cadre d'emplois de catégorie C issues du décret n° 2016-596 du 12 mai 2016. les règles de classement en catégorie C lors de la nomination dans les cadres d'emplois.



TEXTES OFFICIELS : COMMUNICATION DES INFORMATIONS ET RÈGLES ESSENTIELLES RELATIVES À L'EXERCICE DE LEURS FONCTIONS

Décret n° 2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions

Arrêté n° TFPF2314927A du 30 août 2023 fixant les modèles de documents d'information prévus par le décret n° 2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions

Le décret et l'arrêté sont pris en application de l'article L. 115-7 du code général de la fonction publique. Cet article prévoit que les agents publics reçoivent, de leur employeur, communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions.

Le décret fixe la liste des éléments qui sont communiqués et en détermine les modalités. L'arrêté fixe des modèles de documents d'information permettant de procéder à la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions.



TEXTES OFFICIELS : NIVEAUX DE PRISE EN CHARGE DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE

Décret n° 2023-945 du 13 octobre 2023 relatif à la fixation des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

Le texte réglementaire fixe les niveaux de prise en charge applicables aux contrats d'apprentissage conclus à compter de sa date d'entrée en vigueur et aux contrats d'apprentissage conclus à compter du 8 septembre 2023, pour la durée restante de ces contrats.



TEXTES OFFICIELS : REVALORISATION DU MONTANT DE L'INDEMNITÉ HORAIRE DE BASE POUR LES SAPEURS- POMPIERS VOLONTAIRES

Arrêté n°[IOME2321525A](#) du 26 septembre 2023 fixant le montant de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires

Le montant de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires est fixé, en fonction du grade, comme suit :

- Officiers : 12,96 €
- Sous-officiers : 10,43 €
- Caporaux : 9,24 €
- Sapeurs : 8,61 €



TEXTES OFFICIELS : CARACTÉRISTIQUES DES TENUES ET DE LA SIGNALISATION DES VÉHICULES DES GARDES CHAMPÊTRES

Arrêté n°[IOMD2313655A](#) du 22 août 2023 relatif aux caractéristiques des tenues et de la signalisation des véhicules des gardes champêtres

L'article L. 522-5 du Code de la sécurité intérieure, issue de l'article 17 de la loi n°2021-646 du 25 mai 2021, dispose que les caractéristiques et les normes techniques de la carte professionnelle, de la tenue et de la signalisation des véhicules de services des gardes champêtres sont fixées par arrêté du ministre de l'Intérieur et des Outre-mer. Cet arrêté du 22 août 2023 répond donc à ces obligations.

Toutefois, l'entrée en vigueur est fixée au 1er janvier 2025, à l'exception de ses articles 14 à 19 qui entrent en vigueur le 1er janvier 2026.



TEXTES OFFICIELS : FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS PUBLICS

Arrêté n° [TFPF2301671A](#) du 1er août 2023 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics

L'arrêté du 1er août 2023 vient détailler les modalités de mise en œuvre des actions de formation prévues par le décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle.

Il détaille les modalités de mise en œuvre :

- De l'action de formation (modalités en présentiel, distanciel, en situation de travail, l'évaluation des besoins de formation, contours et engagement de l'agent) ;
- Du bilan de parcours professionnel (format, accessibilité, modalités de saisine, organisation) ;
- Du plan individuel de développement des compétences (modalités de conception et de mise en œuvre).



JURISPRUDENCES : FIXATION DU NOMBRE DE JOURS DE TÉLÉTRAVAIL PAR LE CHEF DE SERVICE

Conseil d'État, 3ème chambre, 18/07/2023, n°464175

L'article 3 du décret du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature dispose que " La quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine (...). Aux termes de l'article 5 de ce même décret : " L'exercice des fonctions en télétravail est accordé sur demande écrite de l'agent. (...) Le chef de service, l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination apprécie la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées et l'intérêt du service (...). "

Il revient au chef de service, compétent au titre de ses prérogatives d'organisation des services placés sous son autorité, d'établir, dans le respect des règles fixées par ce décret, le cadre applicable à la mise en œuvre du télétravail au sein de son administration. Il peut légalement fixer un nombre de jours de télétravail inférieur à ce plafond.



JURISPRUDENCES : UN ENTRETIEN ENTRE UN AGENT ET SON SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE N'EST PAS UN ÉVÉNEMENT SOUDAIN ET VIOLENT SUSCEPTIBLE D'ÊTRE QUALIFIÉ D'ACCIDENT DE SERVICE

Conseil d'État, 3ème chambre, 15/05/2023, n°455610

Constitue un accident de service un évènement survenu à une date certaine, par le fait ou à l'occasion du service, dont il est résulté une lésion, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci. Sauf à ce qu'il soit établi qu'il aurait donné lieu à un comportement ou à des propos excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, lequel peut conduire le supérieur hiérarchique à adresser aux agents des recommandations, remarques, reproches ou à prendre à leur encontre des mesures disciplinaires, un entretien entre un agent et son supérieur hiérarchique ne saurait être regardé comme un évènement soudain et violent susceptible d'être qualifié d'accident de service, quels que soient les effets qu'il a pu produire sur l'agent.



JURISPRUDENCES : REMBOURSEMENT DES RÉMUNÉRATIONS PRIVÉES PERÇUES ILLÉGALEMENT

Cour administrative d'appel de VERSAILLES, 6ème chambre, 12/10/2023, n°21VE03405

L'article L. 123-9 du code général de la fonction publique permet à l'administration d'obtenir d'un de ses agents, qui a irrégulièrement cumulé des rémunérations, le remboursement des sommes indûment perçues. La mesure de reversement des sommes indûment perçues, ne peut, compte tenu de sa nature et de son objet, être regardée comme constituant une sanction.



JURISPRUDENCES : RECLASSEMENT D'UN AGENT DÉCLARÉ DÉFINITIVEMENT INAPTE À SES FONCTIONS

Cour administrative d'appel de Marseille, 2ème chambre, 6/10/2023, [n°22MA01711](#)

Il résulte d'un principe général du droit, dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés qui, pour des raisons médicales, ne peuvent plus occuper leur emploi que les règles statutaires applicables dans ce cas aux fonctionnaires, que, lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un salarié se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il incombe à l'employeur public, avant de pouvoir prononcer son licenciement, de chercher à reclasser l'intéressé dans un autre emploi. La mise en œuvre de ce principe implique que, sauf si l'agent manifeste expressément sa volonté non équivoque de ne pas reprendre une activité professionnelle, l'employeur propose à ce dernier un emploi compatible avec son état de santé et aussi équivalent que possible avec l'emploi précédemment occupé ou, à défaut d'un tel emploi, tout autre emploi si l'intéressé l'accepte. Ce n'est que lorsque ce reclassement est impossible, soit qu'il n'existe aucun emploi vacant pouvant être proposé à l'intéressé, soit que l'intéressé est déclaré inapte à l'exercice de toutes fonctions ou soit que l'intéressé refuse la proposition d'emploi qui lui est faite, qu'il appartient à l'employeur de prononcer, dans les conditions applicables à l'intéressé, son licenciement.

Or, il ressort des tableaux des effectifs du personnel que l'établissement comportait plusieurs postes non pourvus qui pouvaient être proposés. Il en va de même des cinq postes d'adjoint administratif, visés par la délibération et supprimés " suite à des avancements de grade " et au motif qu'" ils ne sont plus d'actualité aujourd'hui ", dont rien ne démontre qu'au moins l'un de ces postes n'aurait pu être conservé ou proposé avant sa suppression.



JURISPRUDENCES : COMPORTEMENT INAPPROPRIÉ CONSTITUTIF D'UNE FAUTE PROFESSIONNELLE

Cour administrative d'appel de Paris, 6ème chambre, 19/09/2023, [n°22PA00390](#)

Même en l'absence d'intimidation, de geste déplacé de sa part ou même de parole humiliante à l'égard de sa collègue, le comportement inapproprié est constitutif d'une faute professionnelle de nature à justifier une sanction disciplinaire.



JURISPRUDENCES : RADIATION D'UN AGENT FAISANT L'OBJET DE MULTIPLES CONDAMNATIONS PÉNALES

Cour administrative d'appel de Nantes, 6ème chambre, 19/09/2023, [n°22NT01763](#)

Eu égard à leur gravité et à leurs répétitions, à leur caractère relativement récent, les faits reprochés sont incompatibles avec les obligations de dignité et de probité qui s'imposent à un agent public, alors même que ces faits ont été commis avant que l'intéressé ne soit agent public, qu'il dispose de bons états de services et qu'aucune publicité de nature à porter atteinte à l'image de la collectivité n'aurait été donnée à ces affaires. Dans ces conditions, la révocation prononcée n'apparaît pas disproportionnée à la gravité des faits reprochés.

Il en résulte que l'autorité territoriale n'a commis aucune faute en prenant à l'encontre de l'intéressé une sanction d'exclusion définitive du service et en procédant à sa radiation des cadres.



JURISPRUDENCES : CARACTÈRE DE DROIT PRIVÉ DU CONTRAT EMPLOI Avenir

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 6e chambre, 18/09/2023, n° 22BX01155

Les six années de service, permettant de prétendre à l'octroi d'un contrat de travail à durée indéterminée, doivent avoir été effectuées dans le cadre de contrats signés en application des articles 3 à 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 (*nouveaux articles L332-8, L332-13, L332-14, L332-23, L332-24, L332-25, L332-26 et L332-28 du Code général de la fonction publique*) lesquels sont des contrats de droit public dès lors qu'ils permettent de pourvoir des emplois dans des services publics administratifs. Il résulte au contraire des dispositions combinées des articles L. 5134-110, L. 5134-112, L. 5134-24 et L. 5134-69 du code du travail qu'un « contrat emploi d'avenir » est un contrat de droit privé. Dans ces conditions, les trois années de services accomplis par un agent en exécution d'un tel contrat ne peuvent être comptabilisées pour apprécier la condition légale tenant aux six années de service à effectuer avant de bénéficier d'un contrat à durée indéterminée.



JURISPRUDENCES : RÉVOCATION D'UN FONCTIONNAIRE POUR MANQUEMENT À SON DEVOIR DE RÉSERVE

Cour administrative d'appel de Paris, 9ème chambre, 28/08/2023, n° 22PA03737

La sanction du 4ème groupe de révocation est légalement fondée par le fait d'avoir manqué à son devoir de réserve, en publiant sur le réseau social Facebook des propos outranciers dirigés personnellement contre le maire et a manqué à son devoir d'obéissance hiérarchique en conservant à son domicile son ordinateur professionnel alors même que le règlement intérieur l'interdisait et en refusant de le rendre par la suite. Les propos tenus publiquement sont, à eux seuls, de nature à méconnaître gravement le devoir de réserve exigé des fonctionnaires et pouvaient ainsi légalement fonder la décision attaquée.



JURISPRUDENCES : AGENT DÉJÀ EN POSTE ET SEUL CANDIDAT À UNE OFFRE D'EMPLOI

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 6ème chambre, 30/05/2023, n°22BX00077

Il incombe dans tous les cas à l'autorité compétente de ne procéder au recrutement de fonctionnaires qu'après avoir précisé les modalités selon lesquelles les aptitudes des candidats seront examinées et, s'étant conformée à ces modalités, de ne fonder sa décision de nomination que sur les vertus, talents et capacités des intéressés à remplir leurs missions, au regard de la nature du service public considéré et des règles, le cas échéant statutaires, régissant l'organisation et le fonctionnement de ce service.



JURISPRUDENCES : REQUALIFICATION D'UN AGENT RESTÉ VACATAIRE PENDANT 8 ANS

Cour administrative d'appel de Toulouse, 2ème chambre, 07/02/2023, n°20TL22901

Il est constant que l'intéressé n'était pas fondé à solliciter la transformation de ses contrats de vacataires en contrat de travail à durée indéterminée mais qu'il a, à bon droit, sollicité leur requalification en contrat d'agent non titulaire de la fonction publique territoriale. La commune a ainsi commis une faute de nature à engager sa responsabilité en renouvelant comme elle l'a fait les contrats de recrutement de l'intéressé en qualité de vacataire. Eu égard à la durée de plusieurs années durant lesquelles il a été maintenu dans une situation d'incertitude économique et de l'impossibilité dans laquelle il s'est trouvé de bénéficier des droits reconnus aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale, il sera fait une juste appréciation du préjudice moral de l'intéressé en fixant à 3 000 euros la somme due par la commune.



JURISPRUDENCES : LA SANCTION D'UNE SECRÉTAIRE DE MAIRIE QUI A MANQUÉ À SON DEVOIR DE DISCRÉTION

Cour administrative d'appel de Nancy, 1ère chambre, 02/02/2023, [n°20NC02853](#)

L'agent a transmis aux membres du conseil municipal un courriel destiné au maire de la commune dans lequel l'intéressée conteste de manière directe et véhémement la manière dont celui-ci détermine les priorités de l'action communale ainsi que leur déclinaison pratique mais également de façon brutale et rude la manière dont certains de ses collègues accomplissent leur service. De surcroît, l'agent a refusé pendant une période courant au moins de mai 2017 à septembre 2017 de régler les factures de l'accueil de loisirs sans hébergement alors qu'elle accomplissait habituellement cette tâche depuis le mois d'octobre 2016. Enfin, l'agent a décrit, dans des termes injurieux, le travail et la personne de plusieurs collaborateurs, à l'occasion d'un entretien avec un des administrés de la commune.

Ainsi, eu égard à la nature, à la gravité et à la répétition des faits reprochés à l'agent comme à la nature de ses fonctions de secrétaire de mairie, le maire qui n'a d'ailleurs infligé à l'intéressée qu'une sanction du premier groupe, n'a pas, adopté une sanction disproportionnée en prononçant la sanction de l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois jours.



JURISPRUDENCES : REFUS D'EMBAUCHE D'UN PROCHE DE L'ANCIEN MAIRE ET DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE

Cour administrative d'appel de Paris, 2ème chambre, 25/01/2023, [n°21PA03008](#)

Aux termes de l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations : " Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement (...) de ses opinions politiques, (...) une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable ".

Le Conseil d'État juge que la décision de refus d'embauche peut être présumée fondée sur un motif discriminatoire résultant du lien de parenté du requérant avec l'ancien maire de la commune.



JURISPRUDENCES : L'ABSENCE DE DROIT ACQUIS AU MAINTIEN DE L'EMPLOI

Cour administrative d'appel de Lyon, 3ème chambre, 25/01/2023, [n°20LY00609](#)

A la suite de la fusion de deux communautés de communes, le directeur des services techniques de l'une d'entre elles, ingénieur territorial, peut être affecté au poste de sous-directeur de la voirie du nouvel établissement issu de cette fusion.

En effet, comme tout agent public, l'intéressé n'a aucun droit acquis au maintien de son emploi. L'autorité territoriale, en affectant l'agent sur des fonctions de sous-directeur affecté à la voirie et en se fondant sur le seul motif tiré de l'intérêt du service, résultant de la réorganisation consécutive à la fusion des deux anciens établissements publics de coopération intercommunale, n'a commis aucune faute de nature à engager sa responsabilité.



JURISPRUDENCES : L'IMPORTANCE DE LA CONSULTATION DE LA COMMISSION DE RÉFORME EN CAS DE MALADIE PROFESSIONNELLE

Cour administrative d'appel de Toulouse, 2ème chambre, 24/01/2023, n°21TL00312

S'agissant d'une maladie ne relevant pas des tableaux de maladies professionnelles mentionnés aux articles L. 461-1 et suivants du code de la sécurité sociale et en l'absence d'un défaut d'imputabilité manifeste, l'autorité territoriale doit consulter la commission de réforme si elle n'entend pas faire droit à la demande présentée.



JURISPRUDENCES : LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PROFESSIONNELLE : UN POSITIONNEMENT INADAPTÉ DE L'AGENT LE JUSTIFIE

Cour administrative d'appel de PARIS, 4ème chambre, 13/01/2023, n°21PA02432

Le licenciement pour inaptitude professionnelle d'un agent public ne peut être fondé que sur des éléments révélant l'inaptitude de l'agent à exercer normalement les fonctions correspondant à son grade. En l'espèce, le positionnement inadapté de l'agent vis-à-vis de sa hiérarchie et des règles de fonctionnement du service, sa difficulté à travailler en équipe et à partager l'information et le désinvestissement dont il a fait preuve sont de nature à révéler son inaptitude à exercer normalement les fonctions correspondant à son grade de rédacteur principal, malgré les compétences techniques indéniables qu'il possède et les attestations élogieuses et crédibles de jeunes qui ont bénéficié des activités qu'il a mises en place.



JURISPRUDENCES : LE "BURN OUT" D'UN AGENT PERFECTIONNISTE IMPUTABLE AU SERVICE

Cour administrative d'appel de Douai, 3ème chambre, 05/01/2023, n°22DA00926

L'agent prenant à sa charge, à son initiative, une importante charge de travail et présentant un tempérament qualifié de perfectionniste, ne suffisent pas à caractériser un fait personnel de cet agent de nature à détacher du service la survenance d'un épuisement professionnel tant physique que psychique. Dans ces conditions, aucun fait personnel ni aucune autre circonstance particulière ne conduisent à détacher la survenance ou l'aggravation de sa maladie du service. Il en résulte que "sa symptomatologie est liée de façon directe et certaine avec cette souffrance au travail" et qu'elle "est donc imputable au service".



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : CAS OÙ LE REMBOURSEMENT DE L'INDEMNITÉ DE RUPTURE CONVENTIONNELLE EST DÛ

Question écrite, n°10634, JO de l'Assemblée nationale du 3 octobre 2023

Un agent recruté par CDI ayant conclu avec une commune une rupture conventionnelle et perçu de celle-ci une indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) qui est recruté, dans les six années suivant la rupture, par un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) auquel appartient cette même commune, est tenu de rembourser à son ancien employeur, la commune donc, les sommes perçues au titre de l'ISRC au plus tard dans les deux ans qui suivent son recrutement par son nouvel employeur, en l'espèce l'EPCI. L'obligation de remboursement de l'ISRC s'applique par ailleurs indépendamment de la modalité retenue pour recruter l'agent public sur un emploi. Lorsque ce recrutement est effectué par un contrat à durée déterminée, même de courte durée, le remboursement de l'ISRC est dû si l'agent satisfait aux critères fixés au premier alinéa de l'article 49 decies du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : SEUIL D'AGENTS ET COMITÉS SOCIAUX TERRITORIAUX

Question écrite, n°07676, JO du Sénat du 28 septembre 2023

L'article L. 251-5 du Code général de la fonction publique, reprenant les termes du premier alinéa de l'article 32 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, précise notamment que les collectivités territoriales et leurs établissements publics employant au moins cinquante agents sont dotés d'un comité social territorial (CST). L'article 2 du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics complète cette disposition en précisant qu'un comité social territorial est mis en place en cas de franchissement du seuil de cinquante agents au cours de la période de deux ans et neuf mois suivant le renouvellement général. La loi n'opère aucune distinction entre les agents au regard de leur statut ou de leur quotité de travail. Ainsi, pour apprécier le seuil de cinquante agents, il convient de retenir la totalité de l'effectif employé, soit l'ensemble des fonctionnaires titulaires et stagiaires, des agents contractuels de droit public et de droit privé exerçant leurs fonctions dans le périmètre pour lequel le CST est institué ou placés en position de congé parental ou de congé rémunéré. Ces règles, identiques à celles appliquées à la fonction publique de l'État, sont inchangées par rapport à celles qui s'appliquaient aux comités techniques.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : UTILISATION DES CRÉDITS DU CPF QUAND UN EMPLOYEUR PROPOSE UNE FORMATION

Question écrite, n°07173, JO du Sénat du 28 septembre 2023

En application de l'article L.422-9 du Code général de la fonction publique, l'utilisation du CPF ressort ainsi de la seule initiative de l'agent public, en vue de suivre des actions de formation qui ont lieu, en priorité, pendant son temps de travail. Elle doit porter, conformément à l'article 2 du décret n° 2017-928 du 6 mai 2017, « sur toute action de formation, hors celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées, ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle. ». Ainsi, un agent public ne peut pas utiliser son CPF pour suivre ou compléter une formation, en lien avec ses fonctions, proposée par son employeur.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : L'INCLUSION DES GARDES CHAMPÊTRES DANS LA REFORME INDEMNITAIRE DES POLICIERS MUNICIPAUX

Question écrite, n°9637, JO de l'Assemblée nationale du 12 septembre 2023

Un projet de refonte du régime indemnitaire des fonctionnaires de police municipale a été annoncé afin d'une part, de le simplifier en l'organisant autour d'une indemnité unique composée de deux parts (la première liée au niveau de responsabilité requis dans l'exercice des fonctions et la seconde liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir) et d'autre part, d'en revaloriser les barèmes.

Cette refonte inclut les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres classé en catégorie C car leur régime indemnitaire est identique à celui prévu pour les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des agents de police municipale classé dans la même catégorie. La concertation est actuellement en cours avec les organisations syndicales sur ce projet de réforme.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : LES MODALITÉS DU CONCOURS D'INFIRMIER TERRITORIAL EN SOINS GÉNÉRAUX

Question écrite, n°6745, JO de l'Assemblée nationale du 12 septembre 2023

Les dispositions du décret n° 2012-1415 du 18 décembre 2012 fixant les modalités d'organisation du concours pour le recrutement des infirmiers territoriaux en soins généraux ne prévoient qu'une unique épreuve d'entretien, d'une durée de trente minutes, qui vise à permettre au jury d'apprécier la capacité du candidat « à s'intégrer dans l'environnement professionnel et territorial au sein duquel il est appelé à travailler, sa motivation et son aptitude à exercer les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois ». Les centres de gestion, qui organisent notamment les concours d'infirmiers territoriaux, élaborent des notes de cadrage sur les épreuves des différents concours, permettant aux candidats de prendre connaissance des attentes du jury et de se préparer de manière efficace. Au regard de ces éléments, le Gouvernement n'envisage pas de modification du concours d'accès au cadre d'emplois des infirmiers territoriaux en soins généraux, celui-ci étant suffisamment souple, avec une unique épreuve orale, et adapté à l'exercice de missions dans l'environnement territorial.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : LES MOYENS DES MAIRES DES COMMUNES DE MOINS DE 10 000 HABITANTS FACE AUX AGENTS GRÉVISTES

Question écrite, n°05027, JO du Sénat du 24 août 2023

Le Conseil d'Etat considère qu'« il appartient au maire, responsable du fonctionnement des services communaux, de prévoir, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, la nature et l'étendue des limites qui doivent être apportées au droit de grève en vue d'éviter un usage abusif ou contraire aux nécessités de l'ordre et de la sécurité publique » (CE, Ass, décision du 7 juillet 1950 n° 01645 « Dehaene », CE, décision du 9 juillet 1965 n° 58778 et 58779 « Pouzenc »). Ainsi, le maire établit une liste des personnes susceptibles d'assurer ce service (article L.133-7 code de l'éducation) et « peut faire appel à des agents municipaux, dans le respect de leurs statuts, mais également à des assistantes maternelles, des animateurs d'associations gestionnaires de centre de loisirs, des membres d'associations familiales, des enseignants retraités, des étudiants, des parents d'élèves, ... » (circulaire n° 2008-111 du 26 août 2008 de mise en œuvre de la loi n° 2008-790 du 20 août 2008 créant un droit d'accueil au profit des élèves des écoles maternelles et élémentaires). De plus, la commune peut confier par convention à une autre commune ou à un établissement public de coopération intercommunale ou à la caisse des écoles, à la demande expresse de son président (article L.133-10 du code de l'éducation) l'organisation, pour son compte, du service d'accueil.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : RÈGLE DE CALCUL SI UN JOUR FÉRIÉ EST COMPRIS DANS UNE SEMAINE D'ASTREINTE

Question écrite, n°5509, JO de l'Assemblée nationale du 22 août 2023

L'article 1er de l'arrêté du 3 novembre 2015 pris pour l'application du décret du 7 février 2002 fixe les taux des indemnités d'astreinte. Ils correspondent à 149,48 euros pour une semaine complète, 109,28 euros du vendredi soir au lundi matin, 45 euros du lundi matin au vendredi soir, 34,85 euros un samedi, 43,38 euros un dimanche ou un jour férié et 10,05 euros une nuit de semaine. Le montant de 149,48 euros correspond à un montant forfaitaire défini pour une période d'astreinte d'une semaine complète. Ce montant résulte de l'addition des montants correspondants à 7 nuits (soit 70,35 euros) avec ceux associés à la partie diurne du samedi (34,85 euros) et du dimanche (43,38 euros). En cas de jour férié entre lundi et vendredi, l'indemnisation portera sur le montant forfaitaire correspondant à une semaine complète (149,48 euros) auquel s'ajoute le montant associé à une astreinte effectuée un jour férié (43,38 euros). Cette solution s'explique par le fait que le taux d'astreinte du jour férié ne couvre que la partie « diurne » de la journée. Si le jour férié se situe un samedi, le montant du jour férié se substituera à celui du samedi.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : CRITÈRES DU NOMBRE D'AGENTS MAXIMUM EN DISPONIBILITÉ ET EN MÊME TEMPS

Question écrite, n°07739, JO du Sénat du 3 août 2023

La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite (articles L. 514-1 et L. 514-2 du code général de la fonction publique), sous conditions. Elle est prononcée par décision de l'autorité territoriale soit à la demande de l'intéressé, soit d'office. La réglementation ne prévoit pas de nombre maximum d'agents en disponibilité selon des critères tenant à la démographie de la collectivité ou au nombre d'agents dans cette position en même temps. De telles règles seraient difficilement compatibles avec les disponibilités de droit ou prononcées d'office.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : ASSOULISSEMENT DU VERSEMENT DU CAPITAL DÉCÈS AUX AYANTS-DROIT APRÈS LE DÉCÈS D'UN AGENT PUBLIC EN FONCTION

Question écrite, n°06614, JO du Sénat du 3 août 2023

Fort du constat selon lequel la prise en charge du décès est encore à améliorer, l'accord interministériel du 26 janvier 2022 relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident dans la fonction publique de l'État, prévoit dans son article 11 la tenue d'une « négociation relative à la prévoyance statutaire et complémentaire ». Plus particulièrement, l'État s'est engagé à prolonger les modalités de calcul dérogatoire introduites par le décret susmentionné tout en renforçant les garanties décès, notamment via la création de rentes d'éducation. Un accord de méthode relatif à la négociation « prévoyance » a été signé le 4 avril 2022. La négociation actuellement en cours avec les organisations syndicales représentatives et qui doit aboutir en 2023 inclut bien l'amélioration de la prise en charge du décès des agents publics en activité.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : CONCLURE OU RENOUVELER UN CDI POUR UN AGENT QUI NE PRÉSENTE PAS SIX ANS D'ANCIENNETÉ

Question écrite, n°06139, JO du Sénat du 3 août 2023

L'article L. 332-10 Code général de la fonction publique précise que tout contrat établi ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent avec un agent contractuel territorial qui justifie d'une durée de services publics de six ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est nécessairement conclu pour une durée indéterminée (CDI). Cette durée requise de six ans avant de pouvoir bénéficier d'un CDI ne paraît pas devoir être remise en cause.

Par ailleurs, les agents contractuels bénéficient de garanties leur permettant de disposer de droits relativement proches de ceux des fonctionnaires. Des dispositions sont ainsi prévues pour faciliter leur accès à l'emploi titulaire. Ils bénéficient, comme les fonctionnaires, de la faculté de présenter des concours internes.

Le projet de réforme de l'accès, des parcours et des rémunérations dans la fonction publique, lancé en 2023 par le ministre de la transformation et de la fonctions publiques, prêtera une attention particulière aux agents contractuels s'agissant notamment de mieux prendre en compte leur parcours professionnel.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : REMÉDIER À LA PÉNURIE DE PERSONNEL DANS LES COLLECTIVITÉS LOCALES

Question écrite, n°05856, JO du Sénat du 3 août 2023

L'attractivité de la fonction publique constitue un enjeu majeur auquel sont confrontés les employeurs des trois fonctions publiques. Le Gouvernement l'a inscrite comme priorité de son action en 2023 et le ministre de la transformation et de la fonction publiques a ouvert une réflexion sur l'ensemble des questions liées à l'accès, aux parcours et aux rémunérations (chantier « APR ») avec les employeurs publics, dont les employeurs territoriaux, et les organisations syndicales. Des dispositifs existent d'ores et déjà, à la disposition des employeurs territoriaux, pour promouvoir les métiers territoriaux, mis en œuvre notamment par les centres de gestion et le centre national de la fonction publique territoriale.

Ils pourront s'articuler avec les actions menées par la direction générale de l'administration et de la fonction publique pour le développement d'une plateforme de promotion de la marque employeur « #Choisir le Service public ».

Le Gouvernement a également engagé le programme « Fonction publique + » décliné en six engagements prioritaires, dont l'amélioration des conditions de vie et de santé au travail, la facilitation du logement et l'adaptation de l'environnement et de l'équipement de travail, l'ensemble de ces questions contribuant également au renforcement de l'attractivité de la fonction publique.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : L'HOMOGENÉISATION ET LA GRATUITÉ DE L'ACCÈS AUX ANNALES DES CONCOURS

Question écrite, n°7986, JO de l'Assemblée nationale du 18 juillet 2023

Les centres de gestion peuvent publier ou diffuser gratuitement les sujets des précédentes sessions de concours qu'ils ont organisées, sur leur site internet, consultable par tous. Ces documents, s'ils n'étaient pas mis en ligne, constituent des documents administratifs dont tout candidat ou préparateur à un concours peut demander communication. Par conséquent, le Gouvernement n'entend pas prendre de nouvelles mesures en la matière.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : MAINTIEN EN ACTIVITÉ AU- DELÀ DE LA LIMITE D'ÂGE POUR LES DIRECTEURS GÉNÉRAUX D'ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

Question écrite, n°5510, JO de l'Assemblée nationale du 18 juillet 2023

L'article L. 544-9 du Code général de la fonction publique prévoit la possibilité de maintenir en activité les fonctionnaires et agents contractuels de droit public occupant, par voie de recrutement direct, les emplois fonctionnels visés au 1° et 2° de l'article L. 343-1 du Code général de la fonction publique.

Il s'agit des emplois de directeur général des services de département, de région, de commune ou EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants, des emplois de directeur général adjoint des services des mêmes collectivités et des emplois de directeur général des services techniques de commune ou EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants.

Ces agents, s'ils ont atteint la limite d'âge, peuvent demander à être maintenus en activité jusqu'au renouvellement de l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'organe délibérant de l'établissement public qui les emploie. La collectivité ou l'établissement public peut alors accorder la prolongation d'activité, dans l'intérêt du service.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : ASSOULPIR LES QUOTAS DE PROMOTION INTERNE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Question écrite, n°8210, JO de l'Assemblée nationale du 4 juillet 2023

Aux termes des statuts particuliers, un fonctionnaire ne peut être promu, au titre d'une année, que si trois recrutements ont été opérés selon d'autres voies (concours, détachement, mutation ou intégration directe). Par ailleurs, les agents contractuels recrutés sur emploi permanent ne sont pas comptabilisés dans l'assiette servant au calcul des quotas de promotion interne. Ces règles, même si elles sont associées à des clauses de sauvegarde qui permettent d'en atténuer la portée, peuvent être trop contraignantes, en particulier dans les collectivités et les cadres d'emplois comptant peu d'effectifs.

Aussi le Gouvernement a souhaité qu'une réflexion soit ouverte dans le cadre de la réforme des accès, des parcours de carrière et des rémunérations dans la fonction publique, lancée le 1er février par le ministre de la transformation et de la fonction publiques.

Il ne s'agirait pas toutefois de remettre en cause le principe même du contingentement, le concours devant rester le mode de recrutement de droit commun dans la fonction publique, mais de l'assouplir, au bénéfice tant des agents, qui verraient s'ouvrir de nouvelles perspectives de carrière, que des employeurs territoriaux, qui y trouveraient davantage de souplesse dans la gestion de leurs ressources humaines.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : RECRUTEMENT D'UN DGS CONTRACTUEL POUR LES COMMUNES DE MOINS DE 40 000 HABITANTS

Question écrite, n°8151, JO de l'Assemblée nationale du 4 juillet 2023

L'article L. 343-1 du Code général de la fonction publique prévoit ainsi que l'emploi de directeur général des services (DGS) d'une commune ne peut être pourvu par un agent contractuel que dans les communes de plus de 40 000 habitants.

Compte tenu de la forte hétérogénéité des collectivités et établissements publics locaux, l'institution par la loi ou le règlement de seuils démographiques permet de prévoir des règles adaptées aux caractéristiques et aux enjeux propres aux collectivités et établissements de taille comparable. Ces seuils représentent un outil important de structuration de la fonction publique territoriale, en ce qu'ils garantissent l'adéquation des caractéristiques des emplois à la nature et à l'importance des besoins. Dans ces conditions, le Gouvernement n'envisage pas, à ce stade, de modifier les seuils démographiques de la fonction publique territoriale, notamment celui relatif au recrutement d'agents contractuels sur des emplois fonctionnels.