



DANS CE NUMÉRO...



DOSSIER D'ACTUALITÉ

- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique



TEXTES OFFICIELS

- Conditions de rémunération des congés de longue maladie et participation au financement des garanties de protection sociale complémentaire
- Prolongation de l'utilisation des titres restaurant pour des achats de produits alimentaires non directement consommables
- Nomination du Ministre de la fonction publique
- Renouvellement avant terme du congé de présence parentale et de l'allocation journalière de présence parentale
- Taux de cotisations maladie et vieillesse des employeurs des agents affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales
- Modification du nombre global de jours pouvant être déposés sur un compte épargne-temps
- Modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique
- Modification de la promotion interne dans la fonction publique territoriale
- L'indemnisation du travail de nuit dans la fonction publique
- Prorogation temporaire des règles du régime d'assurance chômage



DANS CE NUMÉRO...



JURISPRUDENCES

- Charge de la preuve en cas de dénonciation pour des faits de harcèlement moral ou sexuel
- Le droit de se taire est étendu à toute sanction ayant le caractère d'une punition
- L'agent refusant un poste suite à une disponibilité ne peut faire l'objet d'une mise en demeure de rejoindre cette affectation
- La protection fonctionnelle n'est due que pour les agissements visant l'agent en sa qualité d'agent public
- L'indemnisation du préjudice en cas de recours abusif au CDD
- Les séquelles antérieures à un accident de service peut être imputable audit accident
- La défaillance dans l'état de santé peut justifier la suspension d'une sanction
- L'appréciation de la durée de service exigée pour la promotion à un grade supérieur pour un militaire intégrant la fonction publique civile
- Les litiges en matière de communication des documents administratifs relatifs aux bulletins de paie et aux documents plaçant l'agent en congé
- Mutation d'office privant du bénéfice de la NBI
- Bonne foi et accusations à l'encontre du supérieur hiérarchique
- La mise en garde n'ayant pas la qualité de sanction disciplinaire n'est pas susceptible de recours
- L'étendu du secret médical



DOSSIER D'ACTUALITÉ : L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Rapport 2022 (édition 2023) sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, publié le 3 novembre 2023

En application de l'article L132-11 du Code général de la fonction publique, le gouvernement présente devant le Conseil commun de la fonction publique un rapport sur les mesures mises en œuvre pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le rapport publié le 3 novembre 2023 détaille les mesures et les réalisations accomplies en faveur de l'égalité professionnelle au cours de l'année 2022 et au début de l'année 2023.

Celui-ci est un réel outil pratique démontrant l'engagement des employeurs publics toujours plus nombreux à s'impliquer dans des démarches de labellisation en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité. De plus, ce rapport met en avant des retours d'expériences et des pratiques innovantes issus des trois versants de la fonction publique, dont plus d'une vingtaine issue du versant territorial. Les expériences avancées concernent la diffusion d'une culture de l'égalité, la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, la prise en compte de la parentalité et fait un focus sur les projets déployés dans le cadre du fonds relatif à l'égalité professionnelle.

Les principales données chiffrées genrées permettant d'apprécier la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les fonctions publiques seront publiées au sein du rapport annuel sur l'état de la fonction publique.

Stanislas GUERINI, Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, affirme que « L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une des politiques prioritaires du gouvernement. Avec 63 % de femmes, le premier employeur de France qu'est la fonction publique se doit d'être exemplaire. C'est un objectif d'équité mais également d'efficacité. En tant que ministre de la transformation et de la fonction publiques, j'ai fait du renforcement de l'égalité professionnelle l'une de mes priorités ».

[I/ Le bilan de la mise en œuvre de l'accord du 30 novembre 2018 et de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique en matière d'égalité professionnelle](#)

Dans la fonction publique territoriale, il convient de souligner que la direction générale des collectivités locales (DGCL) reçoit des préfetures avant le 31 décembre de l'année de transmission des plans d'action, un bilan de la mise en œuvre de ces plans et recense le nombre de collectivités territoriales et de leurs établissements publics concernés, en application de l'article L132-1 du Code général de la fonction publique, ainsi que le nombre de plans élaborés par ceux-ci.

En 2022, un bilan établi au 30 septembre 2022 révélait que 672 plans ont été conclus, soit un taux de réalisation de 49 % sur les 1 361 collectivités concernées par l'obligation (départements, régions, communes et établissements publics) :

- Régions : sur les 13 régions métropolitaines, 7 ont conclu un plan, soit un taux de réalisation de 54 % ;
- Départements : sur les 96 départements métropolitains, 57 ont conclu un plan, soit un taux de couverture de 59 % ;
- Communes et EPCI : sur les 1 223 collectivités et établissements concernés, 588 ont conclu un plan d'action, soit un taux de réalisation de 48 % ;
- Pour l'outre-mer, sur les 29 identifiées, 20 collectivités ont réalisé un plan d'action, soit un taux de réalisation de 69 %.



III/ Le deuxième appel à projet du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle inter versants : bilan et présentation de projets innovants et inspirants

Pour la deuxième fois depuis la circulaire du 14 décembre 2021 relative à l'appel à projets du fonds en faveur de l'égalité professionnelle dans les trois versants de la fonction publique, le fonds égalité professionnelle s'adresse à la fonction publique territoriale.

Le nombre de projets déposés et lauréats démontre la volonté des employeurs publics sur l'ensemble du territoire de prévenir et de lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

En application de la circulaire du 21 septembre 2022 relative à l'appel à projets du fonds en faveur de l'égalité professionnelle 2023, le comité de sélection du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle s'est tenu le 31 janvier 2023. En 2023, le comité de sélection a retenu 31 dossiers, pour la fonction publique territoriale pour un montant de 237 054 euros, soit 27,10 % du montant total validé par le comité. Les projets ont porté majoritairement sur les sensibilisations et formations à l'égalité professionnelle ainsi qu'aux violences sexistes et sexuelles au travail (VSS).

III/ Les travaux de résorption des écarts de rémunération

Cet effort de résorption des écarts de rémunération est notamment porté par l'axe 3 de l'accord du 30 novembre 2018, qui engage le gouvernement et les employeurs publics à mettre en œuvre, dans les trois versants de la fonction publique, des mesures d'évaluation et de traitement des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes afin de garantir l'égalité des droits dans le déroulement de carrière et l'égalité salariale. Les mesures associées consistent d'une part à mieux mesurer les écarts de rémunération, d'autre part à intégrer dans les plans d'action des mesures de résorption des écarts de rémunération et enfin à agir sur les déroulements de carrière en tant que cause des écarts de rémunération.

Trois axes sont avancés par le rapport :

- Mieux mesurer les écarts de rémunération ;
- Intégrer dans les plans d'action des mesures de résorption des écarts de rémunération ;
- Agir sur les déroulements de carrière en tant que cause des écarts de rémunération.

IV/ Les formations en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Ce plan de formation à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la prévention des violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique, adopté par le Comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes, le 8 mars 2018, engage les employeurs publics des trois versants de la fonction publique à mettre en place une formation initiale et continue dédiée à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, adaptée aux spécificités de chaque fonction publique et de chaque contexte professionnel. Ces formations doivent permettre aux agentes et agents concernés d'acquérir les compétences nécessaires à l'identification, la qualification et le traitement des différents types de situations de violences rencontrés ainsi qu'à l'écoute et l'accompagnement des agentes et agents victimes.

Dans la fonction publique territoriale, plus d'une vingtaine de collectivités ont été retenues dans le cadre du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle 2023 pour des actions de formations et sensibilisations. Il s'agit de formations destinées aux agents pour combattre les préjugés sexistes, les comportements de harcèlement moral et sexuel, à la discrimination et à la violence. L'objectif est de déconstruire aussi les stéréotypes.



Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale est l'acteur principal s'agissant de la formation des agentes et des agents des collectivités territoriales. Il organise diverses formations relatives à l'égalité professionnelle en vue d'accompagner les collectivités dans la mise en œuvre des obligations résultant de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

[VI/ L'accompagnement des femmes dans leur parcours professionnel](#)

1. Le dispositif des nominations équilibrées (DNE)

Le dispositif des nominations équilibrées, codifié à l'article L.132-5 du CGFP, a pour objectif de favoriser la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeants des trois versants de la fonction publique. Depuis 2017, les employeurs publics doivent respecter une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe pour les primo-nominations dans ces emplois et sont sanctionnés par une pénalité financière de 90 000 euros par unité manquante en cas de non-respect de ce taux.

En 2021, les primo-nominations féminines ont ainsi représenté 45 % de l'ensemble des emplois de la fonction publique territoriale. Par un effort constant des employeurs, ce dispositif a permis une féminisation concrète et visible des emplois à plus hautes responsabilités au sein des administrations. En 2022, la part des femmes sur les primo-nominations s'établissent à 42 % pour la fonction publique territoriale.

La loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique renforce et élargit le dispositif des nominations équilibrées :

- Rehaussement du taux minimal de personnes de chaque sexe de 40 à 50 %, avec des objectifs intermédiaires pour les employeurs qui sont le plus éloignés de la cible ;
- Suppression, à partir de 2027, de la dispense de pénalités financières prévue en cas de non-respect de l'obligation de nominations équilibrées ;
- Introduction d'un objectif de « stock » à partir de 2027 : il devra y avoir 40 % minimum de personnes de chaque sexe dans les emplois supérieurs et de direction.

2. Le succès du programme « Talentueuses » : retour d'expériences de la première édition et lancement de la seconde

Le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques a lancé en juillet 2021 puis renouvelé en 2022, le programme « Talentueuses ». Ce programme permet à 50 femmes issues des trois versants de la fonction publique de bénéficier d'un dispositif d'accompagnement multimodal et personnalisé visant à renforcer leur posture de dirigeante et leur capacité à oser, en vue d'occuper dans un avenir proche un premier emploi fonctionnel ou de direction dans la fonction publique. L'objectif du programme est que les bénéficiaires abordent la suite de leur parcours avec des ambitions en accord avec leur potentiel et qu'elles sachent mieux le valoriser.

Un travail de recherche a été lancé, avec des chercheurs de Grenoble (École de Management), pour compléter l'évaluation sur une période plus longue et auprès d'un public plus large, identifier les mécanismes sociologiques et pédagogiques mobilisés dans le programme, les leviers qui en font l'efficacité et les pistes d'amélioration. Cette recherche apportera des éléments théoriques utiles à la poursuite de l'amélioration du programme.

L'enquête auprès des participantes en tire un bilan positif et cela se traduit par le taux de réussite des femmes aux concours Talents.



DOSSIER D'ACTUALITÉ : L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Les taux de réussite pour les concours Talents ont augmenté depuis 2018, et plus particulièrement depuis la création des Prépas Talents. Le taux d'admissibilité était de 9 % en 2018 et est de 23 % en 2021-2022. Le taux d'admission était de 3 % en 2018 et est de 10 % en 2021-2022.

Les femmes réussissent davantage les concours Talents. Le taux d'admissibilité est plus important pour les femmes que pour les hommes. Sur l'ensemble des candidats ayant passé au moins un des concours Talents, 57 % des candidats admissibles sont des femmes et 43 % des hommes. Le taux d'admission est également plus important pour les femmes que pour les hommes, 60 % des candidats admis sont des femmes.



PRÉCISIONS UTILES ...

[Guide des outils statutaires et disciplinaire pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique](#)

[Guide de formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles](#)

[Guide pratique - Les maires et la lutte contre les violences faites aux femmes](#)



TEXTES OFFICIELS : CONDITIONS DE RÉMUNÉRATION DES CONGÉS DE LONGUE MALADIE ET PARTICIPATION AU FINANCEMENT DES GARANTIES DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Loi n°2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024

L'article 195 de ladite loi vient modifier l'article L822-8 du Code général de la fonction publique concernant les conditions de rémunération du fonctionnaire en congé de longue maladie en prévoyant désormais que « Le fonctionnaire en congé de longue maladie perçoit :

- 1° Pendant un an, la totalité de son traitement ;
- 2° Pendant les deux années suivantes, la moitié de celui-ci. Cette part du traitement peut être portée à 60 % (50% auparavant) par décret en Conseil d'Etat si un accord conclu en application de l'article L. 221-2 le prévoit.

L'intéressé conserve, en outre, ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence ».

L'article 196 de la même loi complète l'article L827-13 du Code général de la fonction publique qui dispose désormais que « Les personnes publiques mentionnées à l'article L. 2 participent au financement des garanties de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident auxquelles souscrivent les agents que ces personnes publiques emploient. Ces garanties sont au minimum celles définies au II de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale. Le montant de la participation ne peut être inférieur à la moitié du financement nécessaire à la couverture de ces garanties minimales. Le montant de la participation ne peut être inférieur à la moitié du financement nécessaire à la couverture de ces garanties minimales. Ces personnes publiques peuvent également participer au financement des garanties de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès auxquelles souscrivent les agents qu'elles emploient ».



TEXTES OFFICIELS : PROLONGATION DE L'UTILISATION DES TITRES RESTAURANT POUR DES ACHATS DE PRODUITS ALIMENTAIRES NON DIRECTEMENT CONSOMMABLES

Loi n°2023-1252 du 26 décembre 2023 visant à prolonger en 2024 l'utilisation des titres restaurant pour des achats de produits alimentaires non directement consommables

Cette loi vise, par son article unique, à prolonger jusqu'au 31 décembre 2024 le régime dérogatoire d'utilisation des titres-restaurant instauré par l'article 6 de la Loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

L'article 6 de la loi n°2022-1158 dispose que « Par dérogation à l'article L. 3262-1 du code du travail, jusqu'au 31 décembre 2023, les titres-restaurant peuvent être utilisés pour acquitter en tout ou en partie le prix de tout produit alimentaire, qu'il soit ou non directement consommable, acheté auprès d'une personne ou d'un organisme mentionné au deuxième alinéa de l'article L. 3262-3 du même code ».

Cette dérogation est maintenue jusqu'au 31 décembre 2024.



TEXTES OFFICIELS : NOMINATION DU MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Décret NOR : HRUX2404070D du 8 février 2024 relatif à la composition du Gouvernement

L'article premier du décret nomme M. Stanislas GUERINI, ministre de la transformation et de la fonction publiques, ce qui permet à la fonction publique de conserver un ministère de plein exercice afin d'assurer les différentes réformes engagées ou annoncées.



TEXTES OFFICIELS : RENOUELEMENT AVANT TERME DU CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE ET DE L'ALLOCATION JOURNALIÈRE DE PRÉSENCE PARENTALE

Décret n°2024-78 du 2 février 2024 relatif au renouvellement avant terme du congé de présence parentale et de l'allocation journalière de présence parentale

Ce décret précise que quand un agent souhaite obtenir le renouvellement du bénéfice du droit à congé de présence parentale avant le terme de la période de trente-six mois, il présente un nouveau certificat médical (art. 1 du décret n°2006-1022 du 21 août 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires des collectivités territoriales du congé de présence parentale et art. 14-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale). Par contre, il n'est plus obligé de joindre un justificatif de l'avis favorable rendu par le service du contrôle médical.



TEXTES OFFICIELS : TAUX DE COTISATIONS MALADIE ET VIEILLESSE DES EMPLOYEURS DES AGENTS AFFILIÉS À LA CAISSE NATIONALE DE RETRAITES DES AGENTS DES COLLECTIVITÉS LOCALES

Décret n°2024-49 du 30 janvier 2024 relatif aux taux de cotisations maladie et vieillesse des employeurs des agents affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales

Le décret prévoit les modifications des taux suivants :

- Contribution employeur CNRACL est fixé à 31,65% (antérieurement 30,65%) (art. 2 du décret n° 2024-49 du 30 janvier 2024) ;
- Cotisation d'assurance maladie applicable aux fonctionnaires titulaires est fixé à 8,88% pour l'année 2024 (antérieurement 9,88%) (art. 4 du décret n° 2024-49 du 30 janvier 2024).

Il codifie les dispositions prévoyant une surcotisation volontaire pour les fonctionnaires à temps partiel à l'article D. 5 du code des pensions civiles et militaires de retraite (art. 1 du décret n° 2024-49 du 30 janvier 2024).

Par dérogation au I de l'article D. 5 du code des pensions civiles et militaires de retraite, les fonctionnaires à temps partiel ou à temps non complet ayant opté pour le paiement de cette retenue pour pension au plus tard le premier février 2024 ne sont pas affecté par la hausse de la cotisation employeur CNRACL (art. 5 du décret n° 2024-49 du 30 janvier 2024).



TEXTES OFFICIELS : MODIFICATION DU NOMBRE GLOBAL DE JOURS POUVANT ÊTRE DÉPOSÉS SUR UN COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

Décret n°2024-15 du 9 janvier 2024 portant modification du compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale + Arrêté n°IOMB2331411A du 9 janvier 2024 pris pour l'application de l'article 7-1 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale

Le décret n° 2024-15 du 9 janvier 2024 modifie les dispositions du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale afin de renvoyer à l'arrêté n°IOMB2331411A du 9 janvier 2024 le soin de fixer le nombre global de jours pouvant être déposés sur un compte épargne-temps (art. 1 du décret n° 2024-15 du 9 janvier 2024).

Le plafond global de jours pouvant être maintenus sur un compte épargne-temps, mentionné à l'article 7-1 du décret du 26 août 2004 susvisé, est fixé à soixante jours (art. 1 dudit arrêté). Par dérogation aux dispositions de l'article 1er de l'arrêté susmentionné, le plafond global de jours, mentionné à l'article 7-1 du décret du 26 août 2004 susvisé, pouvant être maintenus sur un compte-épargne temps au terme de l'année 2024 est fixé à soixante-dix jours ou, pour l'agent dont le nombre de jours épargnés au terme de l'année 2023 excède soixante jours, au nombre de jours épargnés augmenté de dix jours.

Les années suivantes, les jours ainsi épargnés excédant le plafond global de jours prévu à l'article 1er peuvent être maintenus sur le compte épargne-temps ou être consommés selon les modalités définies aux articles 3-1 et 5 du décret du 26 août 2004 susvisé (art. 2 dudit arrêté).



TEXTES OFFICIELS : MODALITÉS DE NOMINATIONS ÉQUILIBRÉES DANS L'ENCADREMENT SUPÉRIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE

Décret n°2023-1381 du 28 décembre 2023 modifiant les règles applicables aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique

Le décret n° 2023-1381 du 28 décembre 2023 apporte des modifications au décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 et de diverses dispositions dans le cadre de la mise en œuvre de l'obligation de nominations équilibrées d'hommes et de femmes dans les emplois supérieurs des collectivités territoriales. Le décret modifie l'annexe du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 qui liste les emplois et types d'emplois soumis à l'obligation prévue aux 1° à 5° de l'article L. 132-5 du Code général de la fonction publique (art. 1 dudit décret).

Le montant de la contribution due en application de l'article L. 132-8 du code général de la fonction publique est de 90 000 euros pour chaque personne manquante (art. 3 dudit décret).

Le montant forfaitaire de la contribution prévue à l'article L. 132-6-2 du code général de la fonction publique est de 45 000 euros. Pour les communes ou les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 et de moins de 80 000 habitants, le montant unitaire de la contribution financière est fixé à 25 000 euros. Cette contribution est due en l'absence de publication avant le 30 juin de l'année suivante celle au titre de laquelle les emplois ont été pourvus (art. 5 dudit décret).



TEXTES OFFICIELS : MODIFICATION DE LA PROMOTION INTERNE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Décret n°2023-1272 du 26 décembre 2023 modifiant les dispositions statutaires relatives à la promotion interne dans la fonction publique territoriale

La promotion interne des agents des collectivités territoriales est soumise à des quotas. Le décret n°2023-1272 du 26 décembre 2023, qui entre en vigueur au 1er janvier 2024, vient assouplir ce mécanisme de contingentement, en vue de faciliter la promotion des agents et de simplifier la gestion des ressources humaines par les employeurs territoriaux. A cette fin, il réduit le nombre de recrutements externes de fonctionnaires nécessaire pour permettre une promotion interne ainsi que la durée pour appliquer les clauses de sauvegarde en cas de recrutement de fonctionnaires en trop faible quantité. Le décret procède également à l'actualisation de certaines références afin de tenir compte de l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique.

Pour la règle de droit commun, le décret modifie la règle du « trois nominations intervenues dans la collectivité ou l'établissement ou l'ensemble des collectivités ou établissements affiliés à un centre de gestion, de candidats admis à l'un des concours mentionnés aux articles 4 et 6 ou de fonctionnaires du cadre d'emplois » en « deux recrutements intervenus ». Par conséquent, il inclut dans les types de recrutements déjà existants (mutation, détachement, intégration directe et recrutement après concours) et le recrutement dans le cadre d'une titularisation prononcée au titre de l'article L. 352-4 du Code général de la fonction publique (art. 2 dudit décret).

Pour les clauses de sauvegarde :

- Il augmente l'effectif à prendre en compte de « 5 % de l'effectif » à « 8 % de l'effectif des agents en contrat à durée indéterminée et ». Dès lors, il inclut, en plus des fonctionnaires en activité ou en détachement, les agents contractuels de droit public en CDI (contrat à durée indéterminée) (art. 2 dudit décret) ;
- Il réduit de 4 ans à 2 ans la durée de l'article 30 du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale qui dispose que lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à un recrutement au titre de la promotion interne en application des dispositions d'un statut particulier n'a pas été atteint pendant une période d'au moins deux ans (anciennement quatre ans), un fonctionnaire territorial remplissant les conditions pour bénéficier d'une nomination au titre de la promotion interne peu (art. 3 dudit décret).



PRÉCISIONS UTILES ...

La circulaire annuelle du Centre de gestion relative à la promotion interne détaillera ces modalités ainsi que le calendrier retenu.



TEXTES OFFICIELS : L'INDEMNISATION DU TRAVAIL DE NUIT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Décret n°2023-1238 du 22 décembre 2023 relatif à l'indemnisation du travail de nuit dans la fonction publique hospitalière

Ce décret abroge le décret n° 88-1084 du 30 novembre 1988 relatif à l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et à la majoration pour travail intensif. Une indemnité horaire pour travail de nuit est versée, dans les conditions prévues par le présent décret, aux fonctionnaires, titulaires ou stagiaires, et agents contractuels des établissements mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique qui assurent totalement ou partiellement leur service dans le cadre de la durée hebdomadaire du travail entre vingt et une heures et six heures (art. 1 du décret n°2023-1238 du 22 décembre 2023).

Pour les fonctionnaires, le montant de l'indemnité horaire pour travail de nuit est égal à 25 % de la somme du traitement indiciaire brut et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence, pris en compte pour leur valeur annualisée applicable à chaque agent au moment de l'exécution des travaux de nuit, divisée par 1 820, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

Pour les agents contractuels, le montant de l'indemnité est calculé dans les conditions fixées à l'alinéa précédent. L'assiette prise en compte pour ce calcul est constituée de la rémunération prévue à l'article 1-2 du décret du 6 février 1991 (rédigé dans des termes identiques à l'article 1-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale) et de l'indemnité de résidence, à l'exclusion de toute autre prime ou indemnité.

Ce nouveau texte est susceptible de s'appliquer pour certains cadres d'emplois de la filière médico-social de la fonction publique territoriale.



PRÉCISIONS UTILES ...

L'arrêté du 24 décembre 2020 fixant la liste des indemnités attribuées au corps des infirmiers civils en soins généraux et spécialisés du ministère de la défense fera probablement l'objet d'une modification pour permettre l'applicabilité du décret n°2023-1238 du 22 décembre 2023.

L'instauration de tout régime indemnitaire doit se faire par la prise d'une délibération après avis préalable du comité social territorial.



TEXTES OFFICIELS : PROROGATION TEMPORAIRE DES RÈGLES DU RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE

Décret n°2023-1230 du 21 décembre 2023 prorogeant temporairement les règles du régime d'assurance chômage

Le décret n°2023-1230 du 21 décembre 2023 prolonge les dispositions réglementaires relatives aux règles d'indemnisation du régime d'assurance chômage en attendant l'entrée en vigueur de nouvelles règles, conformément au document de cadrage envoyé par le Gouvernement aux partenaires sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel le 1er août 2023. Le régime est prorogé jusqu'à l'entrée en vigueur de l'arrêté portant agrément de l'accord prévu à l'article L. 5422-21 du code du travail ou, le cas échéant, du décret en Conseil d'Etat pris sur le fondement du troisième alinéa de l'article L. 5422-20 du même code, et au plus tard jusqu'au 30 juin 2024 (art. 1 dudit décret).



JURISPRUDENCES : CHARGE DE LA PREUVE EN CAS DE DÉNONCIATION POUR DES FAITS DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUELLE

Cour européenne des droits de l'homme, 18/01/2024, Requête n°20725/20

Au regard de l'article 10 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, il est nécessaire d'apporter la protection appropriée aux personnes dénonçant les faits de harcèlement moral ou sexuel dont elles s'estiment les victimes. Le juge pénal français a fait peser sur l'employée, condamnée pour diffamation publique, à la suite d'allégations de harcèlement et d'agression sexuelle dirigées contre son employeur, adressées par courriel à six personnes, en refusant d'adapter aux circonstances de l'espèce la notion de base factuelle suffisante et les critères de la bonne foi, a fait peser sur la requérante une charge de la preuve excessive en exigeant qu'elle rapporte la preuve des faits qu'elle entendait dénoncer, compte tenu, notamment, de l'absence de témoins lors de leur déroulement.



JURISPRUDENCES : INDEMNITÉ FINANCIÈRE DES CONGÉS NON PRIS POUR RAISONS INDÉPENDANTES DE LA VOLONTÉ DE L'AGENT DÉMISSIONNAIRE

Cour de justice de l'Union Européenne, 18/01/2024, n°C-218/22

L'employeur public est tenu de verser à un agent public en cas de démission volontaire, qui n'a pu prendre ses jours de congés annuels payés acquis pour des raisons indépendantes de sa volonté, une indemnité financière au titre des jours de congé non pris.



JURISPRUDENCES : LE DROIT DE SE TAIRE EST ÉTENDU À TOUTE SANCTION AYANT LE CARACTÈRE D'UNE PUNITION

Conseil constitutionnel, 08/12/2023, n°2023-1074, Question prioritaire de constitutionnalité

Aux termes de l'article 9 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 : « Tout homme étant présumé innocent jusqu'à ce qu'il ait été déclaré coupable, s'il est jugé indispensable de l'arrêter, toute rigueur qui ne serait pas nécessaire pour s'assurer de sa personne doit être sévèrement réprimée par la loi ». Il en résulte le principe selon lequel nul n'est tenu de s'accuser, dont découle le droit de se taire. Ces exigences s'appliquent non seulement aux peines prononcées par les juridictions répressives mais aussi à toute sanction ayant le caractère d'une punition. Elles impliquent que le professionnel faisant l'objet de poursuites disciplinaires ne puisse être entendu sur les manquements qui lui sont reprochés sans qu'il soit préalablement informé du droit qu'il a de se taire.



JURISPRUDENCES : L'AGENT REFUSANT UN POSTE SUITE À UNE DISPONIBILITÉ NE PEUT FAIRE L'OBJET D'UNE MISE EN DEMEURE DE REJOINDRE CETTE AFFECTATION

Conseil d'État, 3ème chambre, 16/02/2024, n°471382

L'agent qui sollicite sa réintégration à l'issue d'une période de mise en disponibilité a droit d'obtenir celle-ci à la première vacance dans son corps d'origine et d'être affecté à un emploi correspondant à son grade. En cas de refus du premier poste assigné, il doit s'en voir proposer deux autres, avant, le cas échéant, d'être licencié, après avis de la commission administrative paritaire, en cas de refus successivement des trois postes proposés et, d'autre part, qu'il est maintenu en disponibilité jusqu'au terme de cette procédure. Par suite, en jugeant que l'agent, qui avait sollicité sa réintégration et refusé une proposition de poste du recteur de Versailles, pouvait faire l'objet d'une mise en demeure de rejoindre cette affectation et, faute de s'y être conformée, d'une radiation des cadres pour abandon de poste, sans disposer du droit de se voir proposer successivement trois postes, la cour administrative d'appel a commis une erreur de droit.



JURISPRUDENCES : LA PROTECTION FONCTIONNELLE N'EST DUE QUE POUR LES AGISSEMENTS VISANT L'AGENT EN SA QUALITÉ D'AGENT PUBLIC

Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunie, 15/02/2024, n°462435

Cette protection n'est due, cependant, que lorsque les agissements concernés visent l'agent concerné à raison de sa qualité d'agent public. Il ne ressort pas que le vol du véhicule personnel et du matériel photographique de l'agent résulterait d'une volonté de lui porter atteinte en sa qualité d'agent public, quand bien même ce vol a été commis sur les lieux du service et pendant les heures de service de l'agent. Dès lors, en jugeant que ces faits n'étaient pas de nature à lui ouvrir droit au bénéfice de la protection fonctionnelle, la cour n'a ni inexactement qualifié les faits, ni commis d'erreur de droit.



JURISPRUDENCES : L'INDEMNISATION DU PRÉJUDICE EN CAS DE RECOURS ABUSIF AU CDD

Conseil d'État, 4ème - 1ère chambres réunies, 06/02/2024, n°459446

S'il est permis à l'autorité de recourir, dans la limite de six années, à une succession de contrats à durée déterminée, cependant il n'est pas autorisé, en principe, à ce que ces emplois soient occupés dans le cadre de contrats à durée indéterminée, cela ne fait pas obstacle à ce qu'en cas de renouvellement abusif de tels contrats à durée déterminée, l'agent concerné puisse se voir reconnaître un droit à l'indemnisation du préjudice éventuellement subi lors de l'interruption de la relation d'emploi, évalué en fonction des avantages financiers auxquels il aurait pu prétendre en cas de licenciement s'il avait été employé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Il incombe au juge, pour apprécier si le recours à des contrats à durée déterminée successifs présente un caractère abusif, de prendre en compte l'ensemble des circonstances de fait qui lui sont soumises, notamment la nature des fonctions exercées, le type d'organisme employeur ainsi que le nombre et la durée cumulée des contrats en cause.



JURISPRUDENCES : LES SÉQUELLES ANTÉRIEURES À UN ACCIDENT DE SERVICE PEUT ÊTRE IMPUTABLE A UN ACCIDENT

Conseil d'État, 7ème chambre, 19/01/2024, n°469095

Est réputé constituer un accident de trajet et, par suite, revêtir le caractère d'accident survenu dans l'exercice des fonctions de l'agent public qui en est victime, tout accident qui se produit sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplit son travail et sa résidence et pendant la durée normale pour l'effectuer, sauf si un fait personnel de cet agent ou toute autre circonstance particulière est de nature à détacher l'accident du service. Constitue un accident de service, pour l'application de la réglementation relative à l'allocation temporaire d'invalidité, un événement 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. Si l'agent manifestait quelques signes d'aphasie avant l'accident de trajet dont elle a été victime, les troubles neurologiques qu'elle a développés postérieurement à cet accident sont en lien direct avec l'accident. Il suit de là qu'en jugeant que les conséquences neurologiques de celui-ci ne pouvaient être regardées comme imputables au service pour en déduire que l'administration était fondée à refuser de faire droit à la demande d'allocation temporaire d'invalidité de l'agent, le tribunal administratif a inexactement qualifié les faits de l'espèce.



JURISPRUDENCES : LA DÉFAILLANCE DANS L'ÉTAT DE SANTÉ PEUT JUSTIFIER LA SUSPENSION D'UNE SANCTION

Conseil d'État, Juge des référés, 18/01/2024, n°490407

L'agent s'est trouvé confronté à une situation personnelle particulièrement difficile en raison de la maladie neurologique survenue à son troisième fils, des périodes de dépression connues par son fils aîné et par lui-même, qui ont conduit à plusieurs arrêts de travail, avec une hospitalisation, suivis d'un placement en congé de longue maladie. Au cours de la même année, ses deux fils, l'un âgé de vingt ans et l'autre de douze ans, ont également été hospitalisés à plusieurs reprises. Cette situation, ainsi que le relève d'ailleurs le rapport de l'inspection générale de la justice, est susceptible d'avoir affecté la vie professionnelle de l'agent, notamment son assiduité et sa disponibilité, à l'origine du manquement au devoir de délicatesse faute de s'être suffisamment inscrit dans la collectivité de travail du parquet, notamment en n'assistant pas aux réunions hebdomadaires de service et ayant une disponibilité réduite. Dans ces conditions, compte tenu de l'état de santé défaillant de l'agent ainsi qu'à l'état de santé de ses fils, les moyens tirés de l'absence de manquement au devoir de probité et de ce que la sanction de déplacement d'office ne serait pas proportionnée aux manquements reprochés, sont de nature, en l'état de l'instruction et dans les circonstances particulières de l'espèce, à créer un doute sérieux sur la légalité de la sanction de déplacement d'office.



JURISPRUDENCES : L'APPRÉCIATION DE LA DURÉE DE SERVICE EXIGÉE POUR LA PROMOTION À UN GRADE SUPÉRIEUR POUR UN MILITAIRE INTÉGRANT LA FONCTION PUBLIQUE CIVILE

Conseil d'État, 7ème chambre, 29/12/2023, n°471945

Ni les dispositions de l'article L. 4139-1 du code de la défense, ni aucune autre disposition législative ou réglementaire ne prévoit que lorsqu'un militaire est intégré dans la fonction publique selon la procédure prévue par l'article L. 4139-1 du code de la défense, l'appréciation de la durée de service exigée pour la promotion à un grade supérieur dans le corps ou le cadre d'emploi d'accueil doit inclure les services qu'il a antérieurement accomplis en tant que militaire. Par suite, en jugeant que, pour apprécier la durée des services accomplis par l'agent dans son corps d'accueil, l'administration devait tenir compte des services militaires accomplis par l'intéressé avant sa réussite à l'examen professionnel, la cour a commis une erreur de droit.



JURISPRUDENCES : LES LITIGES EN MATIÈRE DE COMMUNICATION DES DOCUMENTS ADMINISTRATIFS RELATIFS AUX BULLETINS DE PAIE ET AUX DOCUMENTS PLAÇANT L'AGENT EN CONGÉ

Conseil d'État, 10ème - 9ème chambres réunies, 29/12/2023, n°471797

Les bulletins de paie et les décisions plaçant un agent public en congé ayant le caractère de documents administratifs, les litiges relatifs à leur communication sollicitée, en dehors de toute procédure statutaire, par cet agent relèvent des litiges en matière de communication de documents administratifs, au sens du 2° de l'article R. 811-1 du code de justice administrative, dont les tribunaux administratifs connaissent en premier et dernier ressort.



JURISPRUDENCES : MUTATION D'OFFICE PRIVANT DU BÉNÉFICE DE LA NBI

Conseil d'État, 3ème chambre, 13/12/2023, n°472907

Si l'agent fait valoir que la décision de mutation conduit à une diminution de sa rémunération en le privant du bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire associée à son ancien poste et de la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires rémunérées et qu'elle a des conséquences graves sur son état de santé en ce qu'elle conduit à la remise en cause de responsabilités et avantages liés à son ancien poste, les éléments dont il fait état ne suffisent pas, à eux seuls, à caractériser une atteinte grave et immédiate à ses conditions d'existence. Il en résulte que la condition tenant à l'urgence n'est pas remplie en l'espèce. Ainsi, l'intéressé n'est pas fondé à contester la décision que l'administration a prise à son encontre.



JURISPRUDENCES : BONNE FOI ET ACCUSATIONS À L'ENCONTRE DU SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE

Conseil d'État, 4ème - 1ère chambres réunies, 08/12/2023, n°435266

Il ressort des pièces du dossier que les accusations d'une particulière gravité proférées par l'agent dans les courriers électroniques litigieux sont formulées en des termes généraux et outranciers, sans que l'intéressé ait été par la suite en mesure de les préciser d'aucune manière. Elles s'inscrivent, en outre, dans le cadre d'une campagne de dénigrement dirigée contre son ancien supérieur hiérarchique direct, se traduisant par la mise en cause répétée de celui-ci pour des pratiques illégales que l'agent n'a jamais étayées par le moindre élément factuel, le requérant n'ayant, par exemple, pas donné suite à la demande de précision de la direction de l'éthique qu'il avait saisie en 2013, en des termes allusifs, d'accusations de fraude. L'agent ne peut, dans ces conditions, être regardé comme ayant agi de bonne foi.



JURISPRUDENCES : LA MISE EN GARDE N'AYANT PAS LA QUALITÉ DE SANCTION DISCIPLINAIRE N'EST PAS SUSCEPTIBLE DE RECOURS

Conseil d'État, 4ème chambre, 29/06/2023, n°467026

La lettre adressée à l'agent, à la suite de messages mis en ligne par ce dernier pour contester l'obligation d'utiliser du matériel informatique dans sa classe, se bornait à le mettre en garde sur des poursuites disciplinaires auxquelles pouvait l'exposer le non-respect des préconisations contenues dans cette lettre quant à son comportement et à attirer son attention sur le respect de ses obligations professionnelles et des instructions de ses supérieurs hiérarchiques, mais n'avait pas le caractère d'un avertissement disciplinaire et était dépourvue d'incidence sur la situation statutaire de l'intéressé. Elle a également relevé, sans davantage dénaturer les pièces du dossier, que l'employeur n'avait nullement mentionné dans sa lettre qu'elle serait versée au dossier de l'agent, quand bien même cette lettre aurait été versée, ultérieurement, dans ce dossier.



JURISPRUDENCES : L'ÉTENDU DU SECRET MÉDICAL

Cour de cassation, 20/12/2023, Pourvoi n° 21-20.904

Aux termes de l'article L. 1110-4, alinéa 2, du code de la santé publique, le secret médical couvre l'ensemble des informations concernant la personne venues à la connaissance du professionnel, de tout membre du personnel de ces établissements, services ou organismes et de toute autre personne en relation, de par ses activités, avec ces établissements ou organismes. Il s'impose à tous les professionnels intervenant dans le système de santé. Il résulte de ce texte et de l'article L. 1234-1 du code du travail que la production en justice de documents couverts par le secret médical ne peut être justifiée que lorsqu'elle est indispensable à l'exercice des droits de la défense et proportionnée au but poursuivi.