



DANS CE NUMÉRO...



TEXTES OFFICIELS

- Valeur du point d'indice
- RIFSEEP des ingénieurs et techniciens territoriaux



JURISPRUDENCES

- Télétravail et bénéfice de titre-restaurant
- Précisions sur l'indemnisation des congés annuels non pris
- Portée d'un avis du médecin du travail
- Inaptitude temporaire à exercer ses fonctions et bénéfice d'une période de préparation au reclassement
- Mise à disposition et sanction déguisée
- Entretien et accident du service
- Respect d'un délai raisonnable entre la déclaration de vacance et le recrutement
- Congé de maladie ordinaire d'office
- Rappel du caractère obligatoire de la part CIA (RIFSEEP)



TEXTES OFFICIELS : VALEUR DU POINT D'INDICE

Décret n° 2022-994 du 7 juillet 2022 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation

Le décret n°2022-994 du 7 juillet 2022 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation, a été publié au Journal officiel du 8 juillet 2022.

Le décret porte la valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré à 5 820,04 euros à compter du 1er juillet 2022, soit une hausse de 3,5% (valeur du point : 4,85003€).

Par ailleurs, le minimum de traitement est fixé à l'indice majoré 352 soit 1702,20€ bruts mensuels pour un agent à temps complet.

Ainsi, comme depuis le 1er janvier 2022, les indices demeurent inchangés mais l'indice plancher 343, désormais revalorisé à l'indice plancher 352, implique un ajustement en paie afin de garantir la rémunération correspondante.



PRÉCISIONS UTILES ...

S'agissant d'une mesure purement comptable, aucun arrêté ni avenant au contrat ne doit être pris par l'autorité territoriale.

La circulaire **n°2022-11** reprend le barème des traitements applicable au 1er juillet 2022.



TEXTES OFFICIELS : RIFSEEP DES INGÉNIEURS ET TECHNICIENS TERRITORIAUX

Arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1er groupe et du 2e groupe des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014; Arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

Deux arrêtés du 5 novembre 2021 prévoient l'adhésion au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et des techniciens supérieurs du développement durable.

Conformément au principe de parité et d'équivalence, sont par conséquent déterminés les nouveaux montants plafonds du RIFSEEP des ingénieurs et des techniciens territoriaux.



PRÉCISIONS UTILES ...

Le décret n°2020-182 du 27 février 2020 a, dans l'attente de la publication des arrêtés, déterminé des équivalences provisoires. Si les montants plafonds retenus n'excèdent pas les nouveaux montants plafonds, une délibération n'est pas requise.



JURISPRUDENCES : TÉLÉTRAVAIL ET BÉNÉFICE DE TITRE- RESTAURANT

Conseil d'État, 7 juillet 2022, n°457140

Conformément à l'article L430-1 du Code général de la fonction publique, les agents publics télétravailleurs "*bénéficient des droits prévus par la législation et la réglementation applicables aux agents exerçant leurs fonctions dans les locaux de leur employeur public*".

D'autre part, aux termes de l'article 19 de l'ordonnance du 27 septembre 1967 relative à l'aménagement des conditions de travail en ce qui concerne le régime des conventions collectives, le travail des jeunes et les titres restaurants, les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent attribuer le titre-restaurant en l'absence de restauration collective, ou pour les agents qui ne peuvent, compte tenu de la localisation de leur poste de travail, bénéficier de ce dispositif.

Il ressort de la combinaison de ces deux dispositions que lorsqu'une administration décide d'attribuer le titre-restaurant à ses agents, ceux exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient du même droit à l'attribution de ce titre que s'ils exerçaient leurs fonctions sur leur lieu d'affectation.



JURISPRUDENCES : PRÉCISIONS SUR L'INDEMNISATION DES CONGÉS ANNUELS NON PRIS

Conseil d'État, 7 juillet 2022, n°443053

Aux termes de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, « *Les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines*". (...). *La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail* ».

Cette disposition fait obstacle, d'une part, à ce que le droit au congé annuel qu'un agent public n'a pu exercer pendant une certaine période, parce qu'il était placé en congé de maladie pendant tout ou partie de la période en cause, s'éteigne à l'expiration de celle-ci et, d'autre part, à ce que, lorsqu'il est mis fin à la relation de travail, tout droit à indemnité financière soit dénié à l'agent qui n'a pu, pour cette raison, exercer son droit au congé annuel.

L'indemnisation s'exerce toutefois, en l'absence de dispositions sur ce point en droit national, dans la limite de quatre semaines par année de référence. A ce titre, commet une erreur de droit la Cour administratif d'appel qui impose à une administration l'indemnisation de 25 jours de congés annuels.



PRÉCISIONS UTILES ...

Conformément à la jurisprudence européenne, qui a estimé que toute législation nationale prévoyant l'interdiction du report des congés annuels en cas de maladie était irrégulière, le Conseil d'Etat a rendu un avis contentieux le 26 avril 2017 (n°406009) afin de déterminer les modalités de ce report. En l'absence de dispositions réglementaires et législatives, le juge administratif a dégagé deux restrictions :

- Les congés non pris pendant une année de référence (1er janvier au 31 décembre) sont reportés pour une période de 15 mois après le terme de cette année,
- Le report s'exerce dans la limite de 20 jours.



JURISPRUDENCES : PORTÉE D'UN AVIS DU MÉDECIN DU TRAVAIL

Conseil d'Etat, 12 mai 2022, n°438121

Conformément à l'article 2-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985, « les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité ». Aux termes de l'article 24 du même décret, « Les médecins du service de médecine préventive sont habilités à proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions, justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents./ Ils peuvent également proposer des aménagements temporaires de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions au bénéfice des femmes enceintes./ Lorsque l'autorité territoriale ne suit pas l'avis du service de médecine préventive, sa décision doit être motivée et le comité hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), ou à défaut le comité technique, doit en être tenu informé ».

Le Conseil d'Etat considère qu'il appartient, à ce titre, aux autorités administratives, qui ont l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale de leurs agents, d'assurer, sauf à commettre une faute de service, la bonne exécution des dispositions du décret du 10 juin 1985. Il incombe à l'autorité territoriale de prendre en compte les propositions d'aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiées par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents, que les médecins du service de médecine préventive sont seuls habilités à émettre.

Lorsque la collectivité ne suit pas l'avis du médecin de prévention la décision doit être motivée et le CHSCT informé. Le cas échéant, cela constituerait une faute imputable à la collectivité.



JURISPRUDENCES : INAPTITUDE TEMPORAIRE À SES FONCTIONS ET BÉNÉFICE D'UNE PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT

CAA de Toulouse, 24 mai 2022, n°2OTL22699

Aux termes de l'article 2 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985, « Lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire territorial, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade, l'autorité territoriale (...) le président du centre de gestion, après avis du conseil médical, propose à l'intéressé une période de préparation au reclassement ».

Il résulte de cette disposition que l'agent qui, à l'expiration de ses droits statutaires à congé, est reconnu inapte, définitivement ou non, à l'exercice de ses fonctions, ne peut être mis en disponibilité d'office sans s'être préalablement vu proposer par l'administration, après avec du conseil médical, le bénéfice d'une période de reclassement.



PRÉCISIONS UTILES ...

La PPR a pour objet de préparer et de qualifier son bénéficiaire pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé, pouvant intervenir en dehors de sa collectivité d'affectation. La PPR peut prévoir des périodes de formation, d'observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes.



JURISPRUDENCES : MISE À DISPOSITION ET SANCTION DÉGUISÉE

CAA de Marseille, 10 mai 2022, n°[20MA00388](#)

Dans la mesure où la mise à disposition d'un fonctionnaire territorial est conditionnée à son accord et à la conclusion d'une convention entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil, la décision qui place l'agent dans cette position administrative, avec cet accord, ne saurait constituer une sanction déguisée.

Il ne peut en aller autrement que si, tout à la fois, l'accord du fonctionnaire à sa mise à disposition résulte d'un vice de consentement, il résulte de sa mise à disposition une dégradation de sa situation professionnelle et la nature des faits qui ont justifié la mesure et l'intention poursuivie par l'administration révèlent une volonté de sanctionner cet agent.

En l'espèce, aucun élément ne permettait de démontrer que la création du poste qui lui était destinée, suite à une situation d'inaptitude physique, et à laquelle l'agent a contribué, ne serait vicié du fait d'un contexte de harcèlement moral dont elle aurait été victime. Il ne résulte d'aucun des échanges entre l'administration et l'agent que cette dernière aurait donné son accord sous la contrainte ou sous la menace, ni qu'elle n'y aurait apporté des réserves en affectant l'effectivité.

La mise en disposition n'emportait par ailleurs aucune baisse de rémunération.



JURISPRUDENCES : ENTRETIEN ET ACCIDENT DE SERVICE

CAA de Marseille, 26 avril 2022, n°[21MA01467](#)

Aux termes de l'article L822-18 du Code général de la fonction publique, « *Est présumé imputable au service tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service* ».

Constitue à ce titre un accident de service 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. 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 des mesures disciplinaires, un entretien, notamment d'évaluation, entre un agent et son supérieur hiérarchique, ne saurait être regardé comme un événement soudain et violent susceptible d'être qualifié d'accident de service, quels que soient les effets qu'il a pu produire sur l'agent.

POUR ALLER PLUS LOIN...

La CAA de Marseille reprend le considérant de principe du Conseil d'Etat (décision du 27 septembre 2021, n°[440983](#)).



JURISPRUDENCES : RESPECT D'UN DÉLAI RAISONNABLE ENTRE LA DÉCLARATION DE VACANCE D'EMPLOIS ET LE RECRUTEMENT

CAA de Paris, 19 avril 2022, n°[21PA06109](#)

Aux termes de l'article L313-3 du Code général de la fonction publique, « *L'autorité territoriale informe le centre de gestion de la fonction publique territoriale compétent de la création ou de la vacance de tout emploi permanent.*

Selon le cas, le centre de gestion ou le centre national de la fonction publique territoriale assure la publicité de cette création ou de cette vacance dans l'espace numérique commun ».

Aux termes de l'article 4 du décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018, « *sauf urgence, la durée de publication de l'avis de vacance sur l'espace numérique commun ne peut être inférieure à un mois* ».

En l'espèce, n'a pas assuré une publicité effective la collectivité ayant procédé au recrutement d'un agent le lendemain de la publication par le CDG de l'arrêté relatif aux emplois déclarés vacants, les fonctionnaires potentiellement intéressés ne disposant que d'un délai de 24 heures pour faire acte de candidature.

A ce titre, l'acte de recrutement est entaché d'irrégularité et annulé.



PRÉCISIONS UTILES ...

Le délai raisonnable entre la publication de l'offre et le recrutement effectif doit tenir compte des potentielles candidatures qui interviendraient dans la durée minimum d'un mois de publication, le principe d'égal accès aux emplois publics impliquant de recevoir en entretien les candidats. A ce titre, il est recommandé de prévoir un délai raisonnable de deux mois.



JURISPRUDENCES : CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE D'OFFICE

CAA de Lyon, 7 avril 2022, n°[20LY02525](#)

Aux termes de l'article 24 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987, lorsque l'autorité territoriale estime, au vu d'une attestation médicale ou sur le rapport des supérieurs d'un fonctionnaire, que celui-ci se trouve dans la situation ouvrant droit à un congé de longue maladie ou de longue durée, il saisit le conseil médical pour avis et en informe le médecin du travail du service de médecine préventive attaché à la collectivité ou l'établissement dont relève le fonctionnaire concerné qui transmet un rapport au conseil médical.

Cette disposition ne subordonne pas la mise en congé de maladie à une demande du fonctionnaire dès lors que sa maladie a été dûment constatée et qu'elle le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions et que l'agent présente des symptômes d'une particulière gravité rendant vraisemblables des soins prolongés susceptibles d'ouvrir droit à un congé de longue maladie ou de longue durée. A ce titre, l'agent peut être, pour la durée de l'instruction du dossier, placé en congé de maladie ordinaire d'office.



JURISPRUDENCES : RAPPEL DU CARACTÈRE OBLIGATOIRE DU CIA (RIFSEEP)

CAA de Nantes, 29 octobre 2021, n°20NT02088

Aux termes de l'article 1er du décret n°2014-513 du 20 mai 2014, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) se compose de deux parts :

- une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée à la nature des fonctions et à l'expérience professionnelle,
- un complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

L'article L714-5 du code général de la fonction publique rappelle que le principe de parité impose la mise en œuvre des deux composants obligatoirement : « *Les régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions, de l'engagement professionnel et, le cas échéant, des résultats collectifs du service.*

Lorsque les services de L'État servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat ».

Par ailleurs, la part CIA ne peut être instituée pour une seule catégorie d'agents sans rompre le principe d'égalité de traitement.



POUR ALLER PLUS LOIN...

Suite à sa décision n° 2018-727 du 13 juillet 2018, le Conseil constitutionnel a affirmé l'obligation d'instaurer la part CIA au sein de ce régime indemnitaire dès lors que la part IFSE est instaurée. Les catégories éligibles à l'IFSE doivent par conséquent en bénéficier.

Le juge administratif a par ailleurs estimé qu'en limitant à un euro le plafond du CIA, la collectivité avait méconnu le principe selon lequel ce complément doit être versé en fonction de l'appréciation des agents suivants des critères objectifs (CAA Versailles 21 juillet 2021, n°19VE04255)