

Édito :

Après l'euphorie de la fin d'année 2022 avec une actualité juridique importante, les premiers mois de l'année 2023 sont pour le moins relativement calmes. En effet, l'actualité est restée principalement centrée sur la réforme des retraites dont la mise en œuvre est contestée et est suspendue, pour l'heure, à la décision du Conseil constitutionnel.

Profitions donc de cette accalmie relative pour toiler votre lettre d'actualités statutaires. Afin de vous accompagner au mieux et de vous fidéliser dans le suivi de l'actualité juridique de la fonction publique, la lettre d'actualités sera publiée **au moins tous les deux mois voire tous les mois si l'actualité le justifie**.

Au-delà d'une périodicité plus fréquente, nous vous proposons également **une nouvelle présentation** de cette lettre.

Vous trouverez toujours les rubriques habituelles avec les textes législatifs et réglementaires, les questions écrites au Gouvernement et à la DGCL, les circulaires, rapports, guides et études ainsi que la jurisprudence (**qui sera plus étoffée et complète**). Vous pourrez également vous approprier de nouvelles rubriques avec **les questions juridiques du moment**, c'est-à-dire les questions qui ont été posées de manière récurrente au Pôle juridique et carrières ; les notes pratiques qui s'intéressent à une actualité importante afin de vous donner les réflexes à adopter ; **l'agenda de la fonction publique** qui vous rappelle les différentes démarches que vous devez engager et les échéances pour ce faire.

En espérant que vous vous approprierez cette nouvelle lettre d'actualités statutaires.

Par ailleurs, au moment où vous lirez ces lignes, vous aurez pris connaissance de la communication du Pôle juridique et carrières relative à **l'ouverture de la campagne de promotion interne pour l'année 2023**.

Très attendue par les agents et les collectivités, la campagne de promotion interne implique une charge de travail considérable des agents du Pôle juridique et carrières. De plus, compte tenu des **quotas importants cette année**, il vous faudra constituer les dossiers avec rigueur pour que les délais soient tenus. Aussi, pour vous permettre de gérer au mieux l'instruction de ces dossiers, la campagne est ouverte cette année avec un mois d'avance. Retrouvez toutes les informations en cliquant [ici](#).

Les agents du Centre de Gestion, et plus particulièrement ceux du Pôle juridique et carrières restent à votre entière disposition pour répondre à vos questions.

Sommaire

Textes législatifs et réglementaires : 4

- **Mention d'une nouvelle rubrique sur le bulletin de paie** 4
- **Modifications de dispositions statutaires pour faciliter le recrutement des agents de police municipale et de certains cadres d'emplois de la filière médico-sociale** 5
- **Consécration de promotions à titre exceptionnel des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires des services d'incendie et de secours** 6
- **Modalités d'organisation du concours réservé sur titre pour les cadres d'emplois des infirmiers et techniciens paramédicaux** 8

Questions écrites au Gouvernement / à la DGCL : 8

- **Respect des garanties minimales du temps de travail**..... 8
- **Présence du secrétaire de mairie ou du DGS lors des réunions des conseils municipaux** 9
- **Le remboursement de l'indemnité de rupture conventionnelle est conditionné à la qualité d'agent public** 9

Circulaires, rapports, guides et études : 10

- **Mise à jour du guide pratique sur le supplément familial de traitement pour supprimer la résidence en France comme condition d'éligibilité**..... 10
- **Transmission, via net-entreprises, des réserves de l'employeur dans le cadre de la procédure de reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle** 11

Jurisprudence : 11

- **De l'importance de la notification de la mise en demeure avant une radiation des cadres pour abandon de poste** 11
- **Possibilité de mandater un agent pour mener une enquête interne contre son supérieur hiérarchique** 13
- **Précision de la portée de l'obligation de reclassement d'un fonctionnaire reconnu définitivement inapte**..... 14
- **Précisions des critères de la NBI pt. 11 « Encadrement d'un service administratif requérant une technicité en matière de gestion des ressources humaines ... »** 15
- **Précision sur la légalité d'une note de service encadrant l'exercice du droit de grève dans le cadre d'un service minimum** 16
- **Brèves de jurisprudence** 18

Le non-renouvellement illégal d'un contractuel de droit public n'emporte pas automatiquement l'engagement de la responsabilité civile de l'employeur public 18

La délibération instaurant le RIFSEEP doit impérativement déterminer deux parts avec l'IFSE et le CIA.....	18
Le CIA peut être versé à zéro euro si le compte rendu d'entretien professionnel le justifie	19
Possibilité pour un agent public de contester la décision de changement d'affectation lorsque cette mesure révèle des faits de harcèlement.....	19
Responsabilité de l'employeur public pour les fautes commises par un organisme à qui il a confié la gestion des prestations d'action sociale	20
Recours à des témoins devant le conseil de discipline	20
Possibilité de sanctionner disciplinairement un agent public atteint de troubles de la santé mentale	21
Communication des notes de frais de déplacement, de restauration et de représentation des agents publics et des élus locaux.....	21
Confirmation de l'exonération partielle d'impôt sur le revenu de l'indemnité de rupture conventionnelle.....	22
Questions juridiques du moment.....	22
➤ Un agent public doit-il se déclarer gréviste dans un certain délai ?.....	22
➤ Un employeur public peut-il consentir une aide financière, sous forme d'avance sur rémunération, de prime ou de prêt, à un agent public qui se trouve dans une situation de précarité ?.....	23
➤ Un agent public peut-il prétendre à une médaille du travail ?	24
Notes pratiques	26
➤ La gestion de fermetures de classes dans les écoles maternelles et primaires	26
➤ Le recrutement d'agents pour les surveillances de baignade	26
Agenda du RH :	27
➤ Recensement des postes ouverts aux concours et examens professionnels	27
➤ RSU	27
➤ Promotion interne	27
➤ Instances paritaires	27

Textes législatifs et réglementaires :

➤ Mention d'une nouvelle rubrique sur le bulletin de paie

Arrêté du 31 janvier 2023 modifiant l'arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R. 3243-2 du code du travail

L'arrêté implique la mention d'une nouvelle rubrique, le montant net social, à compter du 1^{er} juillet 2023, sur les bulletins de paie.

Pour information, le montant net social est l'ensemble des sommes brutes correspondant aux rémunérations (y compris les revenus de remplacement destinés à compenser la perte de rémunération pendant une période d'inactivité partielle ou totale) versées par les employeurs à leurs salariés (salaires, primes, rémunération des heures supplémentaires, avantages en nature, indemnités de rupture, ...), diminuées des cotisations et contributions sociales qui leur sont applicables.

L'objectif est de simplifier les démarches des allocataires, notamment du RSA et de la prime d'activité. Ceux-ci n'auront plus de calcul à effectuer : il leur suffira de déclarer le cumul des montants net sociaux qui leur auront été transmis.

Si l'arrêté et l'article R. 3243-1 du code du travail, relatif au bulletin de paie, ne sont pas directement applicables aux employeurs publics, le Ministère du Travail précise toutefois, dans une FAQ sur le sujet, que « *les employeurs publics **devront également adapter leurs bulletins de paie** pour afficher le "montant net social" de leurs agents, susceptibles de percevoir des prestations sociales, et ce quel que soit leur statut : fonctionnaires, stagiaires, apprentis, agents contractuels de droit public, agents contractuels de droit privé* ».

⇒ **En l'état de la situation, il faut comprendre que la mention de la rubrique « montant net social » devra apparaître sur les bulletins de paie des agents publics**, même si des précisions officielles du Ministère de la Fonction publique ou de la DGAFP et de la DGCL seraient les bienvenues.

Pour approfondir, vous trouverez ci-joints des liens qui expliquent précisément l'apport du montant net social :

<https://www.net-entreprises.fr/dsn-pasrau-publication-des-textes-encadrant-la-notion-de-montant-net-social/>

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-remuneration/article/le-montant-net-social-sur-le-bulletin-de-paie-foire-aux-questions>

➤ **Modifications de dispositions statutaires pour faciliter le recrutement des agents de police municipale et de certains cadres d'emplois de la filière médico-sociale**

[Décret n° 2023-95 du 15 février 2023 portant diverses dispositions statutaires relatives aux conditions de recrutement dans la fonction publique territoriale](#)

[Décret n° 2023-96 du 15 février 2023 portant diverses dispositions relatives aux conditions de recrutement dans les cadres d'emplois de la police municipale et des agents sociaux territoriaux](#)

Les deux décrets visent à faciliter le recrutement des agents de police municipale et d'agents relevant de certains cadres d'emplois de la filière médico-sociale.

- **En ce qui concerne la filière police municipale**

Les décrets apportent plusieurs modifications.

En premier lieu, il est prévu une dispense totale de formation pour les fonctionnaires membres des trois corps de la police municipale de Paris ayant déjà satisfait à cette obligation et accueillis en détachement dans une autre commune dans un cadre d'emplois équivalent.

En second lieu, un dispositif d'épreuve adaptée du concours externe de directeur de police municipale pour les titulaires d'un doctorat est consacré. Ainsi, *« les candidats titulaires d'un doctorat peuvent, conformément à l'article L. 412-1 du code de la recherche, présenter leur parcours en vue de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle résultant de la formation à la recherche et par la recherche qui a conduit à la délivrance du doctorat. Pour présenter cette épreuve adaptée, ils transmettent une copie de ce diplôme au service organisateur du concours au plus tard avant le début de la première épreuve d'admission »*.

En troisième lieu, l'accès aux cadres d'emplois de la police municipale est réservé aux personnes qui possèdent la nationalité française.

Enfin, le régime des tests d'évaluation du profil psychologique pour les chefs de service de police municipale est aligné sur celui applicable aux agents et aux directeurs de police municipale. Désormais, les candidats admissibles doivent passer, dans des conditions garantissant leur anonymat, un test psychotechnique destiné à permettre une évaluation de leur profil psychologique. Les résultats de ce test, non éliminatoire, sont communiqués au jury pour la première épreuve d'admission.

- **En ce qui concerne les agents de la filière médico-sociale**

Sont concernés précisément les agents sociaux, les pédicures-podologues, les ergothérapeutes, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs

d'électroradiologie médicale, diététiciens, les masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens, orthophonistes.

En premier lieu, les conditions d'organisation des concours d'accès aux cadres d'emplois précités sont précisées. Dans ce cadre également, « *les concours sont organisés par les collectivités, les établissements publics mentionnés à l'article L. 4 du code général de la fonction publique et les centres de gestion dans les conditions fixées par le schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation prévu à l'article L. 452-11 du même code ou, à défaut, par le centre mentionné au 1° de cet article* ».

En second lieu, est supprimée, pour le cadre d'emplois des agents sociaux, la mention d'un concours « sur titres », dans la mesure où seul un niveau de diplôme est exigé pour accéder à ce cadre d'emplois. Désormais, il s'agit d'un concours externe dont le niveau de diplôme exigé est le niveau III au sens du cadre national des certifications professionnelles et non le niveau 5.

➤ **Consécration de promotions à titre exceptionnel des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires des services d'incendie et de secours**

[Décret n° 2023-124 du 22 février 2023 relatif aux promotions à titre exceptionnel des sapeurs-pompiers](#)

[Arrêté du 22 février 2023 relatif à la commission des promotions à titre exceptionnel des sapeurs-pompiers](#)

Le décret énonce les conditions dans lesquelles interviennent les promotions à titre exceptionnel des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires prévues aux [articles L. 723-22 à L. 723-26 du code de la sécurité intérieure](#) modifiés par la [loi n° 2021-1520 du 25 novembre 2021](#) visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels (dite MATRAS).

En effet, la loi MATRAS a permis aux sapeurs-pompiers de bénéficier de promotions à titre exceptionnel car, jusqu'à présent, ils ne pouvaient y prétendre contrairement aux agents de la filière police notamment.

Aussi, les promotions peuvent revêtir plusieurs manifestations selon que les sapeurs-pompiers ont la qualité de fonctionnaire en complément ou non.

Lorsque les sapeurs-pompiers ont par ailleurs la qualité de fonctionnaire, ils peuvent bénéficier :

- D'une promotion dans le corps ou le cadre d'emplois supérieur ou, à défaut, au grade ou à un échelon supérieur à celui qu'ils avaient atteint lorsqu'ils sont cités à titre posthume à l'ordre de la Nation.
- D'une promotion à l'un des échelons supérieurs de leur grade ou au grade immédiatement supérieur lorsqu'ils ont été mortellement blessés dans l'exercice de leurs fonctions de sapeur-pompier.
- D'une promotion à l'un des échelons supérieurs de leur grade ou au grade immédiatement supérieur s'ils ont accompli un acte de bravoure dûment constaté dans l'exercice de leurs fonctions.
- D'une nomination dans un corps ou cadre d'emplois supérieur s'ils ont été grièvement blessés dans ces mêmes circonstances.
- D'une promotion à l'un des échelons supérieurs de leur grade ou au grade immédiatement supérieur s'ils ont été grièvement blessés dans l'exercice de leurs fonctions.

Lorsque les sapeurs-pompiers n'ont pas la qualité de fonctionnaire par ailleurs, ils peuvent prétendre à :

- D'une promotion à tout grade supérieur de sapeurs-pompiers volontaires défini par les autorités de nomination lorsqu'ils sont cités à titre posthume à l'ordre de la Nation ;
- D'une promotion à l'un des trois grades supérieurs de sapeurs-pompiers volontaires lorsqu'ils ont été mortellement blessés dans l'exercice de leur activité de sapeur-pompier ;
- D'une promotion à une appellation ou au grade immédiatement supérieur de sapeurs-pompiers volontaires s'ils ont accompli un acte de bravoure dûment constaté dans l'exercice de leur activité de sapeur-pompier. Ils peuvent en outre être nommés à l'un des deux grades supérieurs de sapeurs-pompiers volontaires s'ils ont été grièvement blessés dans ces mêmes circonstances.

Ces différentes promotions interviennent après avis de la commission des promotions à titre exceptionnel, dont les conditions d'organisation et de fonctionnement sont prévues dans l'arrêté du 22 février 2023 relatif à la commission des promotions à titre exceptionnel des sapeurs-pompiers.

L'accès à un nouveau corps ou cadre d'emplois ou à un nouveau grade peut être subordonné à l'accomplissement d'une obligation de formation, dans des conditions définies par les statuts particuliers.

Les promotions des sapeurs-pompiers ayant la qualité de fonctionnaire par ailleurs conduisent à attribuer aux intéressés un indice supérieur à celui qui était le leur avant cette promotion.

➤ **Modalités d'organisation du concours réservé sur titre pour les cadres d'emplois des infirmiers et techniciens paramédicaux**

[Décret n° 2023-159 du 7 mars 2023 fixant les règles d'organisation des concours réservés sur titres prévus par l'article 26 du décret n° 2021-1883 du 29 décembre 2021 modifiant divers décrets portant statuts particuliers de cadres d'emplois en voie d'extinction des catégories A et B de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale](#)

Le décret a pour objet de prévoir les modalités d'organisation des concours réservés prévus par l'[article 26 du décret n° 2021-1883 du 29 décembre 2021](#). Ces concours peuvent être ouverts, pour une durée de trois ans, pour les cadres d'emplois des infirmiers territoriaux et des techniciens paramédicaux territoriaux.

Les fonctionnaires souhaitant se présenter à ces concours doivent justifier d'au moins cinq années de services publics effectifs, pour l'accès aux premiers et deuxièmes grades des cadres d'emplois concernés.

Par ailleurs, les candidats aux concours doivent être en possession de l'un des titres ou diplômes prévus par les dispositions statutaires relatives au recrutement dans le cadre d'emplois d'accueil considéré.

Questions écrites au Gouvernement / à la DGCL :

➤ **Respect des garanties minimales du temps de travail**

[Quest. écr., n° 01296, JO Sénat, 2 mars 2023, p. 1602](#)

Dans cette réponse, le Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques rappelle que les employeurs publics territoriaux sont tenus de respecter les garanties minimales du temps de travail des agents publics (conformément à l'article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000), mais apporte également deux précisions.

En premier lieu, il indique que les employeurs publics peuvent déroger à ces garanties selon les deux dérogations prévues au II de l'article 3 précité, c'est-à-dire :

- d'une part, lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens,
- d'autre part, lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée après en avoir informé les représentants du personnel du comité social territorial.

Le ministère précise que cette dernière situation **ne saurait justifier une dérogation permanente** aux garanties minimales de travail compte tenu de son caractère exceptionnel.

En second lieu, il rappelle que le non-respect **délibéré** des règles relatives aux garanties minimales de travail par l'employeur public est susceptible, le cas échéant, d'engager la responsabilité de la collectivité (CAA, Nancy, 1^{er} octobre 2019, n° 17NC02500).

➤ **Présence du secrétaire de mairie ou du DGS lors des réunions des conseils municipaux**

[Quest. écr., n° 03502, JO Sénat, 29 décembre 2022, p. 6817](#)

Conformément à l'état du droit, il est admis qu'un secrétaire de mairie ou un DGS soient présents lors des réunions des conseils municipaux dans plusieurs cas de figures :

- En tant que public en application de l'article L. 2121-18 du CGCT selon lequel les séances des conseils municipaux sont publiques.
- En tant qu'auxiliaire du secrétaire de séance en vertu de l'article L. 2121-15 du CGCT selon lequel le conseil municipal nomme un ou plusieurs de ses membres pour remplir les fonctions de secrétaire et peut adjoindre à ce ou ces secrétaires des auxiliaires, pris en dehors de ses membres, qui assistent aux séances mais sans participer aux délibérations.

Précision : Dans les deux premiers cas, le secrétaire de mairie et le DGS n'ont pas à prendre la parole, sauf à expliquer le contexte des éléments de discussion, ni à participer aux débats et au vote.

- En-dehors de ces cas conformément à une jurisprudence administrative constante, à condition qu'ils n'interviennent pas dans le cadre de la délibération du conseil municipal, ni ne participent au vote. À défaut, leur intervention aurait une influence sur le sens des débats et de la décision et serait ainsi illégale et pourrait donc être annulée.

➤ **Le remboursement de l'indemnité de rupture conventionnelle est conditionné à la qualité d'agent public**

[Quest. écr., n° 02234, JO Sénat, 26 janvier 2023, p. 555](#)

Dans cette réponse à une question parlementaire, le Gouvernement apporte une précision sur l'obligation de remboursement par un agent public de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Conformément aux textes juridiques (article 72 I de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 pour les fonctionnaires et article 49 decies du décret n° 88-145 du 15 février 1988 pour les contractuels), l'agent public est tenu de rembourser l'indemnité de rupture s'il est, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la collectivité territoriale avec laquelle il est convenu d'une rupture

conventionnelle ou auprès de tout établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale.

Dans ce cadre, le Gouvernement considère que l'obligation de remboursement de l'indemnité de rupture est conditionnée à la **qualité d'agent public** sur son nouvel emploi. En conséquence, un agent recruté sous le régime de droit privé n'a pas la qualité d'agent public. Les dispositions relatives à l'obligation de rembourser l'indemnité ne lui sont pas applicables.

Bon à savoir : Retrouvez toutes les réponses aux questions parlementaires sur le site de la DGCL : <https://www.collectivites-locales.gouv.fr/fonction-publique-territoriale/les-dernieres-questions-parlementaires-sur-la-fonction-publique>

Circulaires, rapports, guides et études :

- **Mise à jour du guide pratique sur le supplément familial de traitement pour supprimer la résidence en France comme condition d'éligibilité**

[DGAFP, Modalités de calcul et de versement du supplément familial de traitement](#)

Pour tenir compte de la [décision du Conseil d'État du 19 décembre 2022 \(n° 461923\)](#), la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) a mis à jour son guide pratique sur le supplément familial de traitement (SFT).

En effet, la DGAFP subordonnait l'attribution du SFT à la condition de résidence en France de l'enfant ouvrant droit et du bénéficiaire du droit. La DGAFP défendait sa position en se prévalant des dispositions du titre Ier du livre V du code de la sécurité sociale, auxquelles renvoient l'article 10 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985, qui consacrent expressément la condition de résidence en France.

Or, le Conseil d'État a considéré que les conditions de résidence ne sauraient être regardées comme concourant à la détermination du nombre d'enfants à la charge du fonctionnaire et que, n'entrant pas dans le champ du renvoi aux dispositions au titre Ier du livre V du code de la sécurité sociale, elles ne s'appliquent pas, par suite, pour déterminer l'éligibilité des fonctionnaires au supplément familial de traitement.

Aussi, un agent public vivant à l'étranger ou ayant un enfant à charge vivant à l'étranger peut prétendre au SFT s'il remplit toutes les autres conditions.

- **Transmission, via net-entreprises, des réserves de l'employeur dans le cadre de la procédure de reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle**

[Note d'actualité, 18 janvier 2023](#)

Il est désormais possible pour un employeur d'émettre, via [net-entreprises](#), des réserves dans le cadre d'une procédure de reconnaissance d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Dans une note d'information du 18 janvier 2023, le GIP gérant cette plateforme indique en effet que « *il est désormais possible d'ajouter des réserves aux déclarations d'accident du travail (DAT). Cette opération est possible dans les 10 jours francs après la réalisation de la DAT concernée. Une fois saisies, ces réserves seront transmises directement à la Cpm du salarié pour traitement* ».

En pratique : Cette information est ainsi pertinente compte tenu de l'application de la procédure du privé pour les agents publics relevant de l'IRCANTEC (fonctionnaires travaillant moins de 28 heures hebdomadaires et contractuels).

Jurisprudence :

- **De l'importance de la notification de la mise en demeure avant une radiation des cadres pour abandon de poste**

Portée : Dans cet arrêt, le Conseil d'État rappelle la procédure à suivre dans le cadre d'un abandon de poste et apporte des précisions intéressantes sur la notification du courrier de mise en demeure par acte d'huissier.

Faits : Un agent public a été radié des cadres pour abandon de poste après ne pas avoir repris son poste ni apporté de justificatifs à son absence malgré les deux courriers de mise en demeure de son employeur qui lui ont été notifiés par acte d'huissier. Précisément, l'agent était absent de son domicile lors du passage de l'huissier.

Problème juridique : Une notification d'une mise en demeure par acte d'huissier est-elle légale pour justifier un abandon de de poste.

Solution :

En premier lieu, la haute juridiction administrative rappelle qu'une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste **ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai approprié, qu'il appartient à l'administration de fixer.**

Une telle mise en demeure doit prendre la forme d'un **document écrit, notifié à l'intéressé**, l'informant du risque qu'il encourt d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable.

Lorsque l'agent ne s'est pas présenté et n'a fait connaître à l'administration aucune intention avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, et en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical, présentée par l'agent, de nature à expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un lien avec le service, cette administration est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé.

En second lieu, le Conseil d'État valide le principe de la signification par acte d'huissier de la mise en demeure.

Bon à savoir : La notification d'une décision individuelle à son destinataire par acte d'huissier est une signification.

En effet, le code de procédure civile prévoit que la notification peut toujours être faite par voie de signification alors même que la loi l'aurait prévue sous une autre forme (article 651).

Précisions :

Si la signification à personne s'avère impossible, l'acte peut être délivré soit à domicile, soit, à défaut de domicile connu, à résidence. L'huissier de justice doit alors laisser au domicile ou à la résidence du destinataire, un avis de passage daté l'avertissant de la remise de la copie et mentionnant la nature de l'acte, le nom du requérant (article 655 du code de procédure civile).

Si personne ne peut ou ne veut recevoir la copie de l'acte et s'il résulte des vérifications faites par l'huissier de justice, dont il sera fait mention dans l'acte de signification, que le destinataire demeure bien à l'adresse indiquée, la signification est faite à domicile. Dans ce cas, l'huissier de justice laisse au domicile ou à la résidence de celui-ci un avis de passage conforme aux prescriptions du dernier alinéa de l'article 655. Cet avis mentionne, en outre, que la copie de l'acte doit être retirée dans le plus bref délai à l'étude de l'huissier de justice, contre récépissé ou émargement, par l'intéressé ou par toute personne spécialement mandatée. La copie de l'acte est conservée à l'étude pendant trois mois (article 656).

En l'espèce, l'agent a été mis en demeure, par un courrier du 14 décembre 2018, de rejoindre son poste, au plus tard le 19 décembre 2018. Ce courrier de mise en demeure lui a été signifié à son domicile, seule adresse connue de l'administration, par acte d'huissier de justice, le 17 décembre 2018. En l'absence de l'agent, l'huissier de justice a laissé à son domicile un avis de passage, mentionnant que lui était signifié un courrier de mise en demeure de reprendre ses fonctions et que ce courrier devait être retiré dans le plus bref délai à son étude.

Le faible délai laissé à l'agent a été considéré comme étant suffisant par le juge administratif dans la mesure où un précédent courrier lui avait été signifié le 27 novembre 2018.

➤ **Possibilité de mandater un agent pour mener une enquête interne contre son supérieur hiérarchique**

[CAA, Douai, 3 février 2022, n° 21DA00584](#)

Portée : Dans cet arrêt, la cour administrative d'appel rappelle la liberté dont dispose l'autorité territoriale en termes de charge de la preuve et admet la possibilité de recourir à une enquête interne menée par un agent relevant du même service que celui faisant l'objet d'une procédure disciplinaire.

Faits : L'autorité territoriale a mandaté un agent pour mener une enquête interne dans la finalité de démontrer le comportement de son supérieur hiérarchique. Plus précisément, l'agent mandaté a été amené à vérifier le contenu de l'ordinateur professionnel de l'agent concerné.

Problème juridique : Une autorité territoriale peut-elle mandater un de ses agents pour mener une enquête interne afin de révéler une faute d'un autre agent relevant du même service ?

Solution : Oui, dès lors que l'autorité territoriale respecte son obligation de loyauté en matière de preuve.

Le juge administratif reconnaît en effet qu'aucun texte ni aucun principe général du droit n'impose à une administration de respecter une procédure particulière dans le cadre d'une telle enquête interne. La seule limite est de respecter une obligation de loyauté vis-à-vis de ses agents.

En l'espèce, le juge a considéré qu'il n'y avait pas eu manquement à l'obligation de loyauté dans la mesure où il ne résultait pas des échanges de courriers électroniques entre l'agent mandaté pour mener l'enquête et sa hiérarchie que ce dernier, qui s'est borné à examiner des fichiers professionnels et à faire état d'éléments factuels à la suite de ses recherches dans son ordinateur aurait cherché à nuire à l'agent visé.

Pour approfondir : Consulter notre note pratique en cliquant sur le lien suivant : [Note sur l'enquête administrative](#)

➤ **Précision de la portée de l'obligation de reclassement d'un fonctionnaire reconnu définitivement inapte**

[CAA, Lyon, 25 janvier 2023, n° 20LY01489.](#)

Portée : Dans cet arrêt, la cour confirme que l'employeur n'a qu'une **obligation de moyens** en matière de reclassement d'un fonctionnaire reconnu définitivement inapte à ses fonctions et apporte des précisions sur les démarches que doit entreprendre l'employeur pour respecter cette obligation.

Faits : En l'espèce, un agent social (catégorie C) a été reconnu définitivement inapte à ses fonctions et a été admis à la retraite pour invalidité du fait de l'échec de son reclassement malgré les démarches de l'employeur (un CCAS). Il existait un poste de reclassement relevant du cadre d'emplois d'adjoints techniques (chef de la cantine), mais qui ne lui a pas été proposé.

Précision : Il faut indiquer que les faits de cet arrêt étaient antérieurs à la PPR.

L'apport de l'arrêt est triple :

En premier lieu, le juge rappelle que la mise en œuvre du reclassement implique que l'employeur propose à l'agent concerné 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**.

En second lieu, il indique que le reclassement peut ne pas aboutir si l'agent manifeste expressément sa volonté non équivoque de ne pas reprendre une activité professionnelle. Ce motif constitue une position constante du juge administratif en la matière.

En troisième lieu, la cour précise quelles sont les démarches que doit entreprendre l'employeur pour se prévaloir du respect de son obligation de moyens de reclassement dans le cas où le reclassement n'a pas abouti. Dans ce cadre, elle considère qu'a respecté son obligation de moyens, l'employeur qui :

- A fait bénéficier l'agent d'un accompagnement pour la définition d'un nouveau projet professionnel par l'intermédiaire d'une prestation spécifique d'orientation professionnelle avec un centre de gestion et un cabinet privé.
- A élaboré un projet de reclassement et un accompagnement avec la direction des ressources humaines.
- A procédé à des recherches de postes vacants adaptés au sein de l'organisme employeur et en-dehors. Sur ce point, la cour apporte deux précisions intéressantes :
 - o La recherche d'emplois ne saurait supposer de trouver automatiquement un emploi dans l'organisme employeur. En l'espèce, la structure ne comptait que trente postes permanents et ne disposait que de trois postes de

catégorie B et de deux postes de catégorie A vacants sur la période, sachant que l'agent est de catégorie C.

- La recherche d'emplois ne saurait supposer automatiquement une recherche dans d'autres collectivités. La cour énonce en effet qu' « *il n'est pas contesté que des recherches de postes vacants adaptés ont été réalisées auprès de la commune de Rillieux-la-Pape, **alors même qu'il n'appartient pas à un centre communal d'action sociale** [l'employeur en l'espèce] **de mener une recherche de reclassement au regard des éventuels emplois vacants dans les services d'autres personnes publiques** ».*

Enfin, la cour justifie le non-reclassement de l'agent au motif que l'agent n'avait pas les compétences et aptitudes professionnelles nécessaires pour occuper le seul poste vacant de catégorie C qu'il sollicitait, notamment en termes de connaissances de la gestion des menus, des commandes de denrées alimentaires et de direction d'une équipe de cuisine.

Par tous ces motifs, compte tenu de l'inaptitude constatée de l'agent à reprendre ses précédentes fonctions et de l'absence de poste disponible, malgré une tentative de reclassement, l'employeur doit être regardé comme ayant satisfait à son obligation de moyen de recherches de possibilités de reclassement.

- **Précisions des critères de la NBI pt. 11 « Encadrement d'un service administratif requérant une technicité en matière de gestion des ressources humaines ... »**

[CAA, Toulouse, 30 décembre 2022, n° 20TL21545](#)

Portée : Dans cet arrêt, la cour administrative d'appel vient apporter des précisions sur les critères d'appréciation de la NBI « Encadrement d'un service administratif requérant une technicité en matière de gestion des ressources humaines, de gestion des achats et des marchés publics, de gestion financière, de gestion immobilière et foncière, de contentieux ou d'actions liées au développement et à l'aménagement de la collectivité » (pt. 11 du décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006).

Faits : Un rédacteur territorial exerçant les fonctions de responsable des ressources humaines d'un service conteste le refus de l'octroi de la NBI pt. 11.

Solution :

En premier lieu, la cour confirme sans surprise que la condition tenant aux fonctions d'encadrement d'un service administratif exercées par l'agent et celle tenant à la technicité requise sont **cumulatives**.

En second lieu, elle précise que la gestion des ressources humaines suppose véritablement une fonction d'encadrement et de management en la matière au sens des fonctions de responsables des ressources humaines.

Plus précisément, il apprécie cette mission par les critères suivants : évaluer ses collaborateurs, procéder à la définition et à l'organisation de leur mission, ou exercer un contrôle de leur travail, telles qu'impliquées par des fonctions d'encadrement.

En l'espèce, un fonctionnaire occupait un poste de responsable des ressources humaines d'un service en particulier. Ce service comportait 68 agents sur un total de 147 affectés. Or, il ressort des pièces du dossier que l'agent exerçait essentiellement des tâches de gestion, d'information et de mise en œuvre des procédures internes élaborées par la direction des ressources humaines, en tant que relais de proximité de cette direction pour le service, sans que l'intéressé n'exerce de fonction d'encadrement des agents du domaine ou que son poste comporte de telles fonctions, lesquelles étaient assurées par le responsable du service.

Les circonstances que sa responsabilité professionnelle, civile ou pénale auraient pu être engagées dans le cadre du contrôle des permis de conduire des agents de la direction, que son poste exigeait la maîtrise de nombreux logiciels, qu'il ait suivi plusieurs formations ou encore celle supplémentaire qu'il assurait avec rigueur et professionnalisme ses fonctions de "responsable des ressources humaines", ne sont pas de nature à faire regarder ses fonctions comme consistant à évaluer ses collaborateurs, procéder à la définition et à l'organisation de leur mission, ou exercer un contrôle de leur travail, telles qu'impliquées par des fonctions d'encadrement.

De plus, alors même qu'elles auraient exigé de la technicité, de la discrétion, de l'esprit d'initiative et des qualités relationnelles, les fonctions exercées ne peuvent être regardées comme des fonctions d'encadrement d'un service administratif requérant une technicité en matière de gestion des ressources humaines au sens des dispositions précitées.

Précision : Cette appréciation de l'encadrement pourrait se transposer pour la NBI « Encadrement de proximité d'une équipe à vocation technique d'au moins cinq agent » (pt. 19 du décret n° 2006-779 précité).

➤ **Précision sur la légalité d'une note de service encadrant l'exercice du droit de grève dans le cadre d'un service minimum**

[TA, Grenoble, 30 décembre 2022, n° 2106858 - 2107870](#)

Portée : Dans ce jugement, le tribunal administratif apprécie la légalité d'une note de service relative à l'instauration d'un service minimum et l'encadrement de l'exercice du droit de grève dans les établissements d'accueil du jeune enfant et des écoles.

Faits : En l'espèce, un DGS a pris une note de service qui détermine les modalités d'exercice du droit de grève au sein des établissements d'accueil du jeune enfant et des écoles. Précisément, la note prévoit que l'ensemble des agents exerce le droit de grève dès leur prise de service et jusqu'au terme de celui-ci même avant tout dépôt de préavis.

Pour rappel : La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique a consacré la faculté, pour les collectivités territoriales, d'instaurer un service minimum et d'encadrer l'exercice du droit de grève des agents travaillant dans des services limitativement énumérés après accord avec les organisations syndicales.

Les services publics concernés sont, conformément à l'article L. 114-7 du code général de la fonction publique (ancien article 7-2 I de la loi du 26 janvier 1984) :

- 1° La collecte et traitement des déchets des ménages ;
- 2° Le transport public de personnes ;
- 3° L'aide aux personnes âgées et handicapées ;
- 4° L'accueil des enfants de moins de trois ans ;
- 5° L'accueil périscolaire ;
- 6° La restauration collective et scolaire.

Ces services minimums ne doivent pas être confondus avec le service minimum dans les écoles dans le cadre de grève du personnel enseignant.

Problème juridique : Une note de service peut-elle encadrer l'exercice du droit de grève ?

Solution : Oui dès lors qu'elle respecte l'état du droit en la matière, sachant que les possibilités sont plus importantes dans le cadre de la mise en œuvre d'un service minimum.

Le tribunal administratif apporte plusieurs précisions sur le cadre juridique d'une note de service instaurant un service minimum et encadrant, de la sorte, l'exercice du droit de grève.

En premier lieu, il rappelle les facultés dont dispose l'autorité territoriale dans la détermination de l'encadrement de l'exercice du droit de grève.

À cet égard, il estime que méconnaît les modalités d'exercice du droit de grève la note de service qui impose, à tous les agents des établissements et services visés ayant l'intention de faire grève d'exercer ce droit dès leur prise de service et jusqu'au terme et ce avant même qu'un préavis de grève ait été déposé et sans connaître leurs intentions.

En second lieu, il rappelle que l'instauration d'un service minimum et l'encadrement de l'exercice du droit de grève n'est possible qu'après accord entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales afin de déterminer les services concernés et les agents considérés comme étant indispensables pour le service.

Pour information :

L'article L. 114-7 du code général de la fonction publique (ancien article 7-2 I de la loi du 26 janvier 1984) précise que « *peuvent engager des négociations en vue de la signature d'un accord visant à assurer la continuité des services publics mentionnés ci-après dont l'interruption en cas de grève des agents publics participant directement à leur exécution*

contreviendrait au respect de l'ordre public, notamment à la salubrité publique, ou aux besoins essentiels de leurs usagers ».

L'article L. 114-8 du même code (ancien article 7-2 II de la loi du 26 janvier 1984) dispose que, d'une part, l'accord, approuvé par délibération, « *détermine les fonctions et le nombre d'agents indispensables ainsi que les conditions dans lesquelles, en cas de perturbation prévisible de ces services, l'organisation du travail est adaptée et les agents présents au sein du service sont affectés* » et, d'autre part, que, « *à défaut de conclusion d'accord dans un délai de douze mois après le début des négociations, les services, les fonctions et le nombre d'agents indispensables afin de garantir la continuité du service public sont déterminés par délibération de la même assemblée* ».

Dans une décision n° 2019-790 du 1^{er} août 2019, le Conseil constitutionnel a explicitement considéré que ces dispositions ne pouvaient être lues que de manière combinée.

Or en l'espèce, si des négociations ont été entreprises, force est de constater qu'aucun accord n'a été signé et qu'aucune délibération n'a été prise pour acter un tel accord.

Pour approfondir : [Voir les questions juridiques du moment.](#)

➤ **Brèves de jurisprudence**

Le non-renouvellement illégal d'un contractuel de droit public n'emporte pas automatiquement l'engagement de la responsabilité civile de l'employeur public

[CAA, Versailles, 9 février 2023, n° 21VE01124](#)

Dans cet arrêt, la cour administrative d'appel considère que l'employeur public n'est pas nécessairement civilement responsable en cas de non-renouvellement illégal du contrat d'un agent public contractuel. En effet, en l'espèce, le contrat de l'agent n'avait pas été renouvelé au motif de la connaissance, par l'autorité territoriale, de l'exercice d'une activité de traiteur à domicile non déclarée, ce fait constituant une faute disciplinaire. Agissant sur le volet du non-renouvellement, et non du licenciement disciplinaire, l'autorité territoriale n'avait pas procédé à une consultation du dossier de l'agent concerné.

Si la décision de non-renouvellement était ainsi illégale, force est toutefois de constater que l'autorité territoriale aurait pris la même décision si elle avait respecté la procédure de consultation du dossier.

La délibération instaurant le RIFSEEP doit impérativement déterminer deux parts avec l'IFSE et le CIA

[CAA, Marseille, 17 mars 2023, n° 20MA02176](#)

Dans cet arrêt, la cour administrative d'appel rappelle sans ambiguïté que la délibération instaurant le RIFSEEP doit prévoir l'IFSE et le CIA pour tous les cadres d'emplois éligibles.

Le CIA peut être versé à zéro euro si le compte rendu d'entretien professionnel le justifie

[TA, Nîmes, 21 février 2023, n° 2103734](#)

Dans ce jugement, le tribunal administratif rappelle sans surprise que l'autorité territoriale a la possibilité d'accorder zéro euro au titre du CIA à ses agents publics **si et seulement si** le compte rendu de l'entretien professionnel annuel caractérise une manière de servir qui le justifie.

Pour rappel :

Le CIA est la part variable du RIFSEEP qui est relative à la manière de servir de l'agent.

Si le CIA doit obligatoirement être prévu dans la délibération instaurant le RIFSEEP avec un montant plafond qui ne doit pas être déraisonnable, son versement n'est pas automatique. Il est en effet subordonné à la manière de servir de l'agent, laquelle doit être appréciée au cours d'un entretien d'évaluation professionnelle à l'issue duquel un compte rendu doit être établi.

Il faut ainsi rappeler que l'entretien d'évaluation professionnelle doit être organisé chaque année. C'est une **obligation**.

Possibilité pour un agent public de contester la décision de changement d'affectation lorsque cette mesure révèle des faits de harcèlement

[CE, 8 mars 2023, n° 451970](#)

Dans cet arrêt, le Conseil d'État estime qu'un agent public, qui a fait l'objet d'un changement d'affectation d'office, pouvait contester la décision au motif que celle-ci caractérisait des agissements répétés et excédant les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique qui ont eu pour effet d'altérer la santé de l'agent et constituait de la sorte un harcèlement moral.

Par principe, les mesures prises à l'égard d'agents publics qui, compte tenu de leurs effets, ne peuvent être regardées comme leur faisant grief, constituent de simples mesures d'ordre intérieur insusceptibles de recours. Il en va ainsi des mesures qui, tout en modifiant leur affectation ou les tâches qu'ils ont à accomplir, ne portent pas atteinte aux droits et prérogatives qu'ils tiennent de leur statut ou de leur contrat ou à l'exercice de leurs droits et libertés fondamentaux, ni n'emportent de perte de responsabilités ou de rémunération. Le recours contre de telles mesures, à moins qu'elles ne traduisent une discrimination ou une sanction ou des faits de harcèlement, est irrecevable.

Responsabilité de l'employeur public pour les fautes commises par un organisme à qui il a confié la gestion des prestations d'action sociale

[CE, 17 février 2023, n° 460846](#)

Dans cet arrêt, le Conseil d'État reconnaît, d'une part, la responsabilité de l'employeur public pour les fautes commises par l'organisme à qui il a confié la gestion des prestations d'action sociale au profit de ses agents et, d'autre part, la compétence du juge administratif.

En effet, la haute juridiction administrative justifie la responsabilité de l'employeur public par le fait qu'une collectivité territoriale ou un établissement public peut, conformément à l'article L. 733-1 du code général de la fonction publique (ancien article 9 de la loi du 13 juillet 1983) confier à titre exclusif la gestion de tout ou partie des prestations dont bénéficient les agents à des organismes à but non lucratif ou à des associations nationales ou locales régies par la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association.

À ce titre, l'employeur est ainsi responsable à l'égard de ses agents des fautes que l'organisme auquel il a confié la gestion à titre exclusif de ces prestations aurait commises dans cette gestion. Une action en responsabilité introduite doit donc être regardée comme dirigée contre l'employeur, à charge le cas échéant pour ce dernier, s'il s'y croit fondé, de se retourner contre cet organisme.

Par suite, la juridiction administrative est compétente pour connaître d'une telle action.

Recours à des témoins devant le conseil de discipline

[CE, 8 mars 2023, n° 463478](#)

Dans cet arrêt, le Conseil d'État précise qu'aucune disposition ou principe n'impose à l'administration d'informer l'agent public poursuivi disciplinairement, préalablement à la séance du conseil de discipline, de son intention de faire entendre des témoins ou de l'identité de ceux-ci. Il appartient au conseil de discipline de décider s'il y a lieu de procéder à l'audition de témoins.

Il ne peut toutefois, sans méconnaître les droits de la défense et le caractère contradictoire de la procédure, entendre les témoins le jour même de la séance sans avoir mis en mesure l'agent public poursuivi d'assister à leur audition. En l'absence de l'agent public, le conseil de discipline ne peut auditionner de témoin que si l'agent a été préalablement avisé de cette audition et a renoncé de lui-même à assister à la séance du conseil de discipline ou n'a justifié d'aucun motif légitime imposant le report de celle-ci.

Possibilité de sanctionner disciplinairement un agent public atteint de troubles de la santé mentale

[CE, 17 février 2023, n° 450852](#)

Dans cet arrêt, le Conseil d'État juge qu'il est possible de révoquer un fonctionnaire atteint de troubles de la santé mentale, d'autant plus si ces troubles ne sont pas de nature à altérer son discernement au moment des faits reprochés.

La haute juridiction administrative reconnaît également qu'il ne résulte d'aucune disposition législative ou réglementaire que l'engagement d'une procédure disciplinaire par l'autorité territoriale serait, à peine d'irrégularité, subordonné à une formalité préalable destinée à vérifier l'état de santé mentale du fonctionnaire concerné.

Précisions : Dans cet arrêt, le juge administratif apporte des précisions intéressantes sur les modalités pratiques de la procédure disciplinaire.

D'une part, le rapport disciplinaire n'a pas à évoquer les circonstances étrangères aux fautes reprochées à l'agent. Ainsi, il n'a pas à faire mention de problèmes médicaux de l'agent ou de sa manière de servir. Le rapport disciplinaire peut être intégralement à charge.

D'autre part, il considère que 24 jours entre la convocation à la consultation du dossier et la consultation effective du dossier était un délai suffisant pour permettre à l'agent de préparer ses observations.

Enfin, la difficulté de trouver un avocat pour se défendre n'a aucune incidence sur la régularité de la procédure disciplinaire.

Communication des notes de frais de déplacement, de restauration et de représentation des agents publics et des élus locaux

[CE, 8 février 2023, n° 452521](#)

Dans cet arrêt, le Conseil d'État considère que les notes de frais et reçus de déplacements ainsi que les notes de frais de restauration et reçus de frais de représentation d'élus locaux ou d'agents publics constituent des documents administratifs, communicables à toute personne qui en fait la demande dans les conditions et sous les réserves prévues par les dispositions du code des relations entre le public et l'administration.

Précisions :

Le fait que les documents mentionnent l'identité et les fonctions des personnes concernées ne sauraient être des éléments de nature à manquer au droit au respect de la vie privée ni à porter un jugement de valeur sur la manière de servir.

Ces notes de frais ne sauraient constituer des documents relatifs au budget et aux comptes des collectivités au sens de l'article L. 2121-26 du code général des collectivités territoriales.

Confirmation de l'exonération partielle d'impôt sur le revenu de l'indemnité de rupture conventionnelle

[Conseil constitutionnel, QPC, 27 janvier 2023, n° 2022-1033](#)

Le Conseil constitutionnel a confirmé la légalité de la différence de traitement entre, d'une part, l'indemnité de rupture conventionnelle et l'indemnité de licenciement des agents publics et, d'autre part, l'indemnité de licenciement d'un agent public et celle d'un salarié.

En effet, seules l'indemnité de rupture conventionnelle des fonctionnaires et des contractuels de droit public en CDI et l'indemnité de licenciement d'un salarié sont partiellement exonérés de l'impôt sur le revenu conformément à l'article 80 duodecies du code général des impôts. Au contraire, les indemnités de licenciement d'un agent public constituent un élément de rémunération imposable.

La différence de traitement entre ces indemnités est justifiée par une différence de situation en rapport avec l'objet de la loi.

D'un côté, la différence entre l'indemnité de rupture conventionnelle et l'indemnité de licenciement d'un agent public réside dans la volonté du législateur de favoriser, via la rupture conventionnelle, les reconversions professionnelles des agents vers le secteur privé.

De l'autre, la distinction entre les indemnités de licenciement des agents publics et des salariés s'explique par les régimes juridiques différents du licenciement.

Questions juridiques du moment

Dans chaque lettre d'actualités statutaires, le Pôle juridique et carrières vous présente la ou les questions juridiques qui lui ont été posées de façon récurrente ou inédite.

➤ Un agent public doit-il se déclarer gréviste dans un certain délai ?

Non.

Rien dans la législation et la réglementation ne fait mention d'une obligation de déclaration de grève dans un certain délai d'un agent public ni d'un recensement préalable des grévistes, **à l'exception de la mise en place de services minimums au sens de l'article L. 114-7 du code général de la fonction publique** (issu de l'article 56 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la formation publique).

À ce titre, l'autorité territoriale peut déterminer elle-même, sous le contrôle du juge administratif, les règles d'encadrement du droit de grève via un règlement intérieur ou une note de service.

Or sur ce point, le juge administratif considère sans ambiguïté que l'obligation faite à un agent de se déclarer gréviste 48 heures avant le début de la grève constitue une limitation illégale à l'exercice du droit de grève (CE, 6 juillet 2016, n° 390031). Un agent public ne peut également être tenu de répondre au recensement préalable des grévistes et, même s'il le faisait, il ne pourrait pas être lié à sa déclaration le jour de la grève (Cass., ass. plén., 23 juin 2006, n° 01-40289).

Par contre, le juge administratif valide l'obligation pour un agent public de se déclarer gréviste dans les 48 heures **avant la date à laquelle il entendait personnellement participer à un mouvement de grève** si cela est précisé dans un règlement intérieur ou une note de service après avis du CST.

- **Un employeur public peut-il consentir une aide financière, sous forme d'avance sur rémunération, de prime ou de prêt, à un agent public qui se trouve dans une situation de précarité ?**

Non.

Les revenus dont peuvent bénéficier les agents publics sont limitativement énumérés par la législation et la réglementation dans des conditions déterminées. Aussi, l'état du droit ne permet pas à un employeur public de verser une aide financière à un agent public au motif que ce dernier se trouve dans une situation de précarité.

En premier lieu, contrairement au droit du travail dans le secteur privé, il est interdit de consentir une avance sur rémunération à un agent public.

En effet, conformément à l'article 1^{er} du décret n° 62-765 du 6 juillet 1962 portant règlement sur la comptabilité publique en ce qui concerne la liquidation des traitements des personnels de l'État et transposable à la fonction publique territoriale, la rémunération se liquide par mois et est payable à terme échu. Chaque mois compte pour 30 jours, quel que soit le nombre de jours dont il se compose, et chaque trentième est indivisible.

Il est donc impossible de prévoir une avance sur rémunération.

Attention : Le principe de l'indivisibilité du trentième fait l'objet d'une exception en cas de retenue sur la rémunération pour absence de service fait.

En second lieu, il est proscribed de verser une prime ou une indemnité à un agent public en-dehors des primes et indemnités prévues par le droit et par délibération de l'assemblée délibérante.

Même si les collectivités et établissements publics bénéficient du principe de libre administration prévu constitutionnellement, ils sont subordonnés au cadre juridique déterminé par les lois et actes réglementaires. Dans ce cadre, les collectivités et

établissements publics ne peuvent instituer des primes et indemnités **que si un texte juridique le prévoit.**

En effet, l'article L. 712-1 du code général de la fonction publique dispose que l'agent public « *a droit, après service fait, à une rémunération comprenant : [...] 4° Les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire* ».

Or, rien dans la législation et la réglementation ne prévoit une prime ou une indemnité spéciale ou exceptionnelle à verser aux agents publics en situation de précarité.

En troisième lieu, il est impossible d'accorder un prêt à un agent public si aucune délibération n'a été prise en ce sens **avant le 28 janvier 1984.**

En effet, l'octroi de prêts au profit d'agents publics peut être considéré comme étant un avantage collectivement acquis au sens de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984 devenu l'article L. 714-11 du code général de la fonction publique. Cet article ne comporte pas de limitation sur la nature des avantages ainsi consentis. De la sorte, des dispositifs d'octroi de prêts aux personnels territoriaux par les collectivités qui les emploient est possible ([question écrite n° 17563, JO Sénat, 6 avril 2000](#)).

Or, pour pouvoir consentir de tels prêts à ce jour, il importe la réunion de deux conditions cumulatives :

- D'une part, qu'un avantage collectivement acquis sous forme de prêt ait été consacré par une délibération entrée en vigueur avant le 28 janvier 1984.
- D'autre part, que cet avantage soit inscrit dans le budget de la collectivité.

Pour information : L'article L. 714-11 énonce que, « *Par dérogation à la limite résultant de l'article L. 714-4, les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération que les collectivités territoriales et leurs établissements publics mentionnés à l'article L. 4 ont mis en place avant le 28 janvier 1984, sont maintenus au profit de l'ensemble de leurs agents publics, lorsque ces avantages sont pris en compte dans le budget de la collectivité ou de l'établissement* ».

➤ **Un agent public peut-il prétendre à une médaille du travail ?**

Oui.

Conformément aux articles R. 411-41 et suivants du code des communes, un agent public ou un ancien agent public - fonctionnaire ou contractuel de droit public - peut se voir attribuer une médaille d'honneur régionale, départementale et communale.

Cette médaille « *est destinée à récompenser ceux qui ont manifesté une réelle compétence professionnelle et un dévouement constant au service des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics ainsi que des offices publics d'habitation à loyer modéré et des caisses de crédit municipal* » (article R. 411-42).

Précisément, elle comporte trois échelons avec, dans l'ordre :

- l'échelon « argent », qui peut être décerné après vingt années de services ;
- l'échelon « vermeil », qui peut être décerné après trente années de services aux titulaires de l'échelon « argent » ;
- l'échelon « or », qui peut être décerné après trente-cinq années de services aux titulaires de l'échelon « vermeil ».

Pour apprécier les années de service, sont pris en compte :

- les services accomplis dans les mandats électifs des régions, des départements et des communes ;
- les services accomplis en qualité de membre d'un comité économique et social ;
- les services accomplis en qualité d'agent des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics ainsi que des offices publics d'habitation à loyer modéré et des caisses de crédit municipal ;
- les services accomplis dans les préfetures antérieurement à la date de la convention de partage prévue par les articles 26 et 73 de la loi n° 82-213 du 2 mars 1982 ou dans les services communs jusqu'à la date d'intervention de l'avenant à la convention prévue à l'article 22 de la loi n° 85-1098 du 11 octobre 1985 ;
- les services accomplis dans les services déconcentrés de l'Etat antérieurement à la date à laquelle ils ont fait l'objet d'un partage en application de la loi n° 83-8 du 7 janvier 1983.

Pour bénéficier de cette médaille, l'agent peut faire la demande auprès de son employeur, lequel constituera un dossier qu'il transmettra aux services de la préfecture pour instruction. La collectivité peut également prendre l'initiative de constituer un dossier même sans demande de l'agent.

La médaille d'honneur est ainsi attribuée par arrêté préfectoral. La personne qui bénéficie de la médaille reçoit également un diplôme qui rappelle les services pour lesquels elle est récompensée.

Bon à savoir : Un agent public qui bénéficie de la médaille ne peut prétendre à aucune rémunération complémentaire ou gratification de son employeur. Une valorisation financière dans ce cadre n'est en effet aucunement prévue par la législation et la réglementation. Il n'est du reste pas permis d'accorder une journée de congé supplémentaire.

L'attribution a lieu 2 fois par an : les 1^{er} janvier et 14 juillet.

Pour approfondir, vous pouvez consulter la [circulaire du 6 décembre 2006](#).

Bon à savoir : La médaille du travail à laquelle peuvent prétendre les agents publics est différente de celle dont peuvent bénéficier les salariés du secteur privé. En effet, les salariés peuvent recevoir la médaille d'honneur du travail conformément au décret n° 84-591 du 4 juillet 1984.

Notes pratiques

Dans chaque lettre d'actualité statutaire, le Pôle juridique et carrières vous propose une (ou de(s) note(s) juridique(s) succincte(s) sur une actualité intéressant la fonction publique.

➤ **La gestion de fermetures de classes dans les écoles maternelles et primaires**

En décembre dernier, le ministère de l'Éducation nationale a présenté la répartition par académie des postes dans l'enseignement public pour septembre 2023. Si le ministère a indiqué que cette répartition n'était pas encore définitive, force est de constater que 76 fermetures de classes seraient prévues dans l'Oise et certaines communes ont déjà reçu des courriers du rectorat pour confirmer la fermeture de classes.

Ces fermetures ne sont pas anodines, notamment dans les écoles maternelles, compte tenu de l'affectation d'ATSEM. En effet, la fermeture d'une classe suppose nécessairement un changement d'affectation voire un reclassement de l'ATSEM qui y était affectée. Or, un changement d'affectation et un reclassement prennent du temps et se préparent.

Plusieurs solutions sont ainsi permises selon les besoins et les moyens de la commune :

- Affecter l'ATSEM dans une autre classe en soutien d'une autre ATSEM et continuer à lui faire faire les autres tâches (surveillance à la cantine, ménage, accueil périscolaire voire accueil extra-scolaire).
- Le cas échéant, si le besoin ne justifie plus la fonction d'ATSEM, reclasser l'ATSEM via un changement de filière sur accord de l'agent dans un emploi d'un autre cadre d'emplois, à l'instar du cadre d'emplois d'adjoints techniques (pour faire des fonctions de ménage à l'école et ailleurs et surveillance de cantine) ou celui d'adjoint d'animation (pour faire des fonctions d'animation et d'accompagnement lors des services périscolaires et extra-scolaires).
- À défaut de reclassement (pour absence d'emploi ou refus de l'agent, enclencher la procédure de suppression d'emploi par la saisine du comité social territorial puis la prise d'une délibération. Dans le cadre de la procédure, l'ATSEM sera maintenue en surnombre pendant un an, puis pris en charge par le Centre de gestion.

Le Centre de gestion reste à votre disposition à ce sujet pour tout renseignement complémentaire.

➤ **Le recrutement d'agents pour les surveillances de baignade**

Le recrutement d'agents pour faire fonctions de maîtres-nageurs ou de surveillants de baignade dans les piscines publiques et les plages et autres plans d'eaux publics se pose inexorablement chaque année, et notamment pour la période estivale, avec de plus en plus de difficultés.

Il existe en effet une pénurie criante de personnel en ce domaine. Celle-ci s'explique, d'une part, par le manque de personnes titulaires des titres et diplômes requis et, d'autre part, par les conditions de travail et l'attractivité du métier insuffisantes.

Par conséquent, le recrutement de personnels qualifiés ne s'improvise pas, surtout à l'approche de la période estivale propice au surcroît d'activité et au recrutement de personnel occasionnel.

Vous trouverez les informations et la procédure de recrutement dans notre note pratique en cliquant sur le lien suivant : [Note sur le recrutement de surveillants de baignade](#)

Agenda du RH :

➤ Recensement des postes ouverts aux concours et examens professionnels

30 avril 2023 - Date limite pour procéder au recensement des postes ouverts et examens professionnels

Bon à savoir : C'est à partir et en fonction du résultat de ce recensement que le Centre de gestion de l'Oise organisera lesdits concours ou confiera cette mission par convention à un autre centre de gestion si le besoin a été clairement exprimé par les collectivités du département de l'Oise.

➤ RSU

2 mai 2023 - Ouverture de la campagne du rapport social unique (RSU).

➤ Promotion interne

2 juin 2023 - Date limite d'envoi des dossiers de promotion interne.

➤ Instances paritaires

20 avril 2023 - Date limite d'envoi des dossiers de saisine de la F3SCT pour la séance du mardi 11 mai 2023

21 avril 2023 - Date limite d'envoi des dossiers de saisine au comité social territorial pour la séance du mardi 9 mai 2023

17 mai 2023 - Date limite d'envoi des dossiers de saisine au comité social territorial pour la séance du mardi 6 juin 2023

- Date limite d'envoi des dossiers de saisine des CAP et CCP pour la séance du jeudi 1^{er} juin 2023