

Lettre d'actualités statutaires n° 37 - avril - mai - juin 2023

Édito :

Alors qu'il réfléchit avec les organisations syndicales sur la carrière et la rémunération des agents publics, le Gouvernement a décidé de prendre des mesures anticipées pour améliorer le pouvoir d'achat des agents publics. En effet, le 12 juin 2023, le Ministre de la Fonction publique a notamment annoncé la revalorisation du point d'indice au 1^{er} juillet 2023, l'octroi de points d'indices majorés différenciés à certains agents publics à la même date et l'attribution de points d'indices supplémentaires à tous les agents publics à compter du 1^{er} janvier 2024 et le versement facultatif d'une prime pour l'automne entre 300 et 800 euros. Un décret du 28 juin 2023 est venu confirmer ces mesures.

Cette annonce s'est en quelque sorte imposée compte tenu notamment de la nouvelle augmentation du SMIC qui a conduit une nouvelle fois à relever le minimum de traitement dans la fonction publique au 1^{er} mai 2023. Par conséquent, tous les agents publics (fonctionnaires et contractuels) qui perçoivent une rémunération liée à un indice majoré inférieur à l'indice 361 doivent être obligatoirement rémunérés sur la base de cet indice majoré 361.

L'actualité de ce printemps 2023 a été, sans surprise et pour rappel, principalement marquée par la réforme des retraites. Dans ce cadre, des décrets d'application sont parus au Journal Officiel en ce début du mois de juin pour en préciser le contenu et la portée. Dans l'attente d'autres décrets, le CDG60 vous propose une première analyse générale des conséquences de cette réforme sur la retraite des agents publics. Nous reviendrons vers vous pour une analyse approfondie lorsque l'ensemble des textes sera paru.

L'actualité printanière a également mis un terme à l'obligation vaccinale des personnels concernés, dont les personnels soignants. Ainsi, depuis le 15 mai 2023, les agents non vaccinés doivent être réintégrés si les nécessités de service le permettent.

Le CDG60 vous propose également les questions qui ont été régulièrement posées à son service juridique sur la journée de solidarité et sur les tickets restaurant dont peuvent bénéficier les agents publics. Vous trouverez également une note pratique sur l'annualisation du temps de travail pour les collectivités et établissements publics qui souhaiteraient mettre en place (ou modifier) une telle organisation du temps de travail d'ici la rentrée scolaire par exemple.

Sommaire

Rappel : Le montant net social doit apparaître sur les bulletins de paie	4
Rappel : Publicité des décisions administratives des collectivités locales et de leurs établissements publics	4
Textes législatifs et réglementaires :	5
➤ Mesures en faveur du pouvoir d'achat.....	5
➤ Réforme des retraites dans la fonction publique.....	6
➤ Obligation de prévention d'une administration envers ses agents publics	10
➤ Relèvement du minimum de traitement.....	10
➤ Réintégration des agents publics non vaccinés contre la Covid-19	11
Questions écrites au Gouvernement / à la DGCL :	12
➤ Pas d'extension de la prime « MACRON » dans la fonction publique.....	12
➤ Prise en compte de la pénibilité du travail pour le passage aux 1 607 heures	13
➤ Un salarié retraité peut être recruté comme agent public.....	14
Rapports, guides et études :	14
➤ Guide pour la gestion des conflits.....	14
➤ Guide pour le management des agents en situation de handicap	15
➤ Rapport sur l'attractivité de la fonction publique.....	15
Communiqués de presse	16
➤ Mesures prévues en faveur du handicap pour les collectivités et établissements publics locaux	16
➤ Prolongation du dispositif du volontariat territorial en administration	18
Jurisprudence :.....	20
➤ Un fonctionnaire a droit à une indemnité compensatrice pour congés annuels non pris lorsqu'il cesse définitivement ses fonctions	20
➤ Un fonctionnaire ayant sollicité son admission à la retraite pour invalidité ne peut prétendre au chômage.....	21
➤ Dérogation aux 1 607 heures annuelles.....	22
➤ Brèves de jurisprudence.....	23
Nécessité de communiquer à un agent public toutes les pièces utilisées dans le cadre d'une procédure engagée à son encontre	23
Pas de déclaration de vacance d'emploi en cas de changement d'affectation interne	23

Pas de priorité de reclassement d'un agent définitivement inapte à ses fonctions sur un emploi occupé par un fonctionnaire stagiaire ou un contractuel de droit public...	23
Un agent public démissionnaire pour suivre son conjoint doit apporter la preuve de son concubinage pour percevoir le chômage	24
Le réexamen du montant du RIFSEEP pour changement de fonction suppose un véritable changement de fonctions.....	24
Questions juridiques du moment	24
➤ Qu'est-ce que la journée de solidarité ? Un agent public peut-il poser un jour de congé annuel (ou d'ARTT ou de récupération) pendant la journée de solidarité ? Comment assurer la gestion d'un arrêt maladie pendant la journée de solidarité ?.	24
➤ Un agent public a-t-il droit à un ticket restaurant lorsqu'il bénéficie d'un repas offert ou remboursé ?	26
Notes pratiques.....	28
➤ L'annualisation du temps de travail.....	28
Agenda RH :.....	28
➤ RSU.....	28
➤ Instances paritaires	28
➤ Rémunération	29
➤ Retraites.....	29
Vos nouveaux interlocuteurs au Pôle juridique et carrières	29

Rappel : Le montant net social doit apparaître sur les bulletins de paie

A compter du 1^{er} juillet 2023, les bulletins de paie des agents publics doivent indiquer une nouvelle mention : le montant net social, c'est-à-dire 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, rémunérations 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.

Pour des informations, consultez notre note d'actualité [en cliquant ici](#) et consulter le lien suivant : <https://boss.gouv.fr/portail/accueil/bulletin-de-paie/montant-net-social.html>.

Rappel : Publicité des décisions administratives des collectivités locales et de leurs établissements publics

Depuis le 1^{er} juillet 2023, et à compter du 1^{er} janvier 2023 pour les actes d'urbanisme, les règles de publicité, d'entrée en vigueur et de conservations des décisions administratives (délibérations et actes administratifs) des collectivités locales et de leurs groupements ont été modifiées.

Le CDG60 avait publié une note en la matière et vous l'avait communiquée.

Or, le service archives du CDG60 constate que ces règles ne sont pas respectées. Au-delà du risque juridique en cas de dysfonctionnement, le respect de ces règles permet d'informer correctement les administrés et d'assurer un suivi de ces décisions.

Vous retrouvez ainsi la note du CDG60 à cet égard [en cliquant ici](#).

Le service archives du CDG60 est à votre disposition pour échanger à ce sujet et pour un accompagnement : archives@cdg60.com.

Textes législatifs et réglementaires :

➤ Mesures en faveur du pouvoir d'achat

[Communiqué de presse sur *Les rencontres salariales 2023*](#)

Afin de permettre d'améliorer le pouvoir d'achat des agents publics dans ce contexte persistant d'inflation, le Ministre de la Fonction publique a annoncé des mesures en ce sens, dont trois ont été confirmées par un décret du 28 juin 2023.

Parmi les plus importantes s'agissant de la fonction publique territoriale :

- **Revalorisation du point d'indice de 1,5 % au 1^{er} juillet 2023** pour une valeur fixée à 4,92 euros (contre 4,85 auparavant) ;
- **L'attribution jusqu'à 9 points d'indices majorés différenciés supplémentaires au profit de certains agents publics** afin de rétablir la progressivité des rémunérations sur la base du minimum de traitement.
 - o Elle modifie la correspondance des indices bruts et majorés au sens où l'indice majoré 361 est désormais rattaché à l'indice brut 367 (et non plus 397). Il y a donc une progression de l'indice majoré à partir de l'indice brut 367. De la sorte, les agents publics qui sont rattachés à un indice brut compris entre le 367 et le 418 vont disposer d'un indice majoré plus importants jusqu'à 9 points supplémentaires.
 - o Cette attribution intervient au **1^{er} juillet 2023**.
- **L'attribution de 5 points d'indices majorés à tous les agents à compter du 1^{er} juillet 2024**.

Pour approfondir, vous pouvez consulter notre note dédiée [en cliquant ici](#).

Est également prévue à la discrétion des employeurs publics locaux la possibilité d'instaurer une prime d'un montant entre 300 et 800 euros au profit des agents percevant une rémunération mensuelle brute inférieure à 3 250 euros.

À noter également l'annonce de mesures complémentaires avec :

- La prolongation de la GIPA pour 2023 ;
- La revalorisation des frais de missions ;
- La revalorisation du barème d'indemnisation des jours épargnés sur le compte épargne temps.

Information : Pour ces autres mesures, il importe d'attendre la parution des textes.

➤ **Réforme des retraites dans la fonction publique**

[Loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023](#)

[Conseil constitutionnel, décision n° 2023-849 DC du 14 avril 2023](#)

[Décret n° 2023-435 du 3 juin 2023 portant application des articles 10, 11 et 17 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023](#)

[Décret n° 2023-436 du 3 juin 2023 portant application des articles 10 et 11 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023](#)

Malgré la contestation sociale, la réforme des retraites portée par le Gouvernement a pu aboutir après l'aval du Conseil constitutionnel, qui n'a pas relevé d'atteinte au bloc de constitutionnalité.

Les agents publics sont pleinement concernés par cette réforme à plusieurs points de vue. Des décrets sont du reste parus en ce début de mois de juin pour en préciser la portée.

Dans ce contexte et dans l'attente des autres décrets d'application, nous vous proposons ainsi une analyse générales des implications de cette réforme pour la fonction publique.

➤ **Ce qui ne change pas :**

- **Les règles de calcul de la pension de retraite**

Pour les fonctionnaires CNRACL, la pension de retraite reste calculée sur la base du seul traitement indiciaire sur les 6 derniers mois d'activité. Ce maintien pose question malgré l'évolution à la hausse de la part du régime indemnitaire dans la rémunération des agents publics.

Pour les agents relevant de l'IRCANTEC (fonctionnaires travaillant moins de 28 heures par semaine et contractuels de droit public), la pension de retraite reste calculée sur la base du traitement indiciaire des 25 meilleures années.

- **La durée de cotisations pour obtenir une retraite à taux plein**

La durée de cotisations reste fixée à terme à 43 ans, soit l'équivalent de 172 trimestres (**voir plus bas pour des précisions**).

- **La durée de service actif**

Les durées de service actif exigées pour bénéficier du droit au départ anticipé à la retraite pour les agents en catégorie active, c'est-à-dire 17 ans.

➤ **Ce qui change :**

- **Report de l'âge légal pour les agents publics sédentaires**

L'âge légal de départ à la retraite est reporté de deux ans pour atteindre **64 ans** en 2030 contre 62 ans aujourd'hui.

Précisément, le relèvement de l'âge d'ouverture des droits à la retraite est prévu progressivement à raison de trois mois par année, **à compter du 1^{er} septembre 2023**. La première génération qui se verra appliquer cet âge de départ de 64 ans sera celle née en **1968**.

Quant aux contractuels, affiliés au régime général de retraite, ceux-ci se voient appliquer les mêmes règles de report de l'âge légal de départ.

⇒ **Le calendrier progressif est prévu à l'article 1^{er} du décret n° 2023-436 précité.**

Par contre, les agents publics reconnus travailleurs en situation de handicap ou en invalidité pourront partir à la retraite respectivement à 55 et 60 ans.

Pour information : Un emploi public de catégorie sédentaire est un emploi qui n'est pas classé dans la catégorie active, c'est-à-dire qu'il ne présente pas un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles.

⇒ **Entrée en vigueur : 1^{er} septembre.**

- **Report de l'âge légal pour les agents publics de catégorie active**

L'âge légal de départ à la retraite des agents publics de la catégorie active est reporté à **59 ans** contre 57 aujourd'hui.

Le relèvement est prévu progressivement à partir de la génération 1973.

Pour information : Un emploi public de catégorie active est un emploi qui présente un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles.

Les emplois sont classés en catégorie active par décret ou arrêté ministériel. Sont notamment inclus dans cette catégorie les emplois de sapeurs-pompiers professionnels, de policiers municipaux, d'éboueurs ou de personnels d'établissements médicaux ou médico-sociaux.

Retrouvez la liste [en cliquant ici](#).

⇒ **Entrée en vigueur le 1^{er} septembre.**

- Accélération de l'allongement de la durée de cotisation

Le calendrier d'atteinte de la durée de cotisations de 43 ans (soit 172 trimestres) est accéléré à compter de 2030 à partir de :

- La génération 1965 (contre 1973 auparavant) pour les agents publics sédentaires ;
- La génération 1970 (contre 1976 auparavant) pour les agents publics de la catégorie active.

Précision : La décote pour cotisations incomplètes annulée à 67 ans. Précisément, un agent public aura droit à une retraite à taux plein à 67 ans en l'absence des 43 annuités.

⇒ **Entrée en vigueur le 1^{er} septembre.**

- Adaptation du dispositif des carrières longues

L'âge légal de départ à la retraite des agents en carrière longue est adapté pour tenir compte du report de l'âge légal hors carrières longues.

Un décret doit être pris pour préciser les modalités du dispositif.

En l'état, les agents publics ayant commencé à travailler :

- Entre 20 et 21 ans, pourront partir à la retraite à 63 ans ;
- Avant 20 ans, pourront partir à la retraite à 62 ans ;
- Avant 18 ans, pourront partir à la retraite à 60 ans ;
- Avant 16 ans, pourront partir à la retraite à 58 ans.

Pour information : Un agent public est considéré comme étant en carrière longue s'il a commencé à travailler avant 16, 18, 20 ou 21 ans.

Précision : Il existe une dérogation pour les agents publics nés entre le 1^{er} janvier 1961 et le 31 décembre 1969 avec un départ anticipé qui dépend de la date de naissance et de l'âge de début d'une activité professionnelle. Les règles sont évoquées à l'article 2 du décret n° 2023-436 précité.

⇒ **Entrée en vigueur le 1^{er} septembre.**

- Extension de la retraite progressive au secteur public.

Les agents publics ont désormais droit à la retraite progressive. En effet, les agents publics en fin de carrière pourront travailler **à temps partiel** tout en percevant une partie de leur pension de retraite.

Pour en bénéficier, ils devront justifier **d'une durée d'assurance minimum** (au moins 150 trimestres) **et avoir atteint un âge minimal**, inférieur de deux ans à l'âge légal de départ à la retraite, c'est-à-dire 62 ans à terme, en 2030.

Au même titre que le report de l'âge légal de départ à la retraite, l'âge minimal pour bénéficier de la retraite progressive sera également parallèlement avancé, au rythme de trois mois par an, pour atteindre la cible de 62 ans en 2030.

- **Portabilité des droits**

L'ensemble des services en catégorie active est pris en compte pour bénéficier d'un départ anticipé, même si le fonctionnaire a changé de métier durant sa carrière. Une portabilité des droits est ainsi prévue pour les fonctionnaires des catégories actives.

Ainsi, les fonctionnaires ayant appartenu à plusieurs catégories actives pourront cumuler leurs années de service actif.

Précision : Le décret n° 2023-435 précité énonce, en son article 8, que « cette faculté est ouverte à la condition que le fonctionnaire puisse se prévaloir d'au moins dix-sept ans de services accomplis indifféremment dans de tels emplois ».

⇒ **Entrée en vigueur le 1^{er} septembre.**

- **Suppression de la « clause d'achèvement »**

Les fonctionnaires sédentaires pourront demander à bénéficier de la retraite pour carrière longue en étant sur un emploi sédentaire au moment de la demande s'ils remplissent les conditions de la retraite pour carrière longue.

Auparavant, la loi imposait la fin d'activité sur l'emploi « actif » pour bénéficier des droits acquis sur cet emploi et donc d'un départ anticipé à la retraite.

- **Prolongation de l'âge limite à 70 ans**

L'âge limite de départ en retraite, c'est-à-dire l'âge au-delà duquel tout emploi public est interdit, est repoussé à **70 ans** au lieu de 67 actuellement.

Ainsi, les agents qui le demanderont (les fonctionnaires sédentaires et les contractuels) pourront continuer à travailler jusqu'à leurs 70 ans si leur aptitude physique le permet.

Le refus de l'employeur devra ainsi être motivé. Cette faculté était aujourd'hui limitée. Le gouvernement souhaite donc désormais systématiser ces possibilités de poursuite d'activité en les élargissant.

⇒ **Entrée en vigueur le 14 juin 2023.**

- Majoration et surcote pour les mères de famille

Une majoration de la pension de retraite est prévue pour les agents mères de famille s'ils disposent de 43 annuités un an avant l'âge légal de départ en retraite.

De plus, chaque trimestre travaillé donne lieu à une surcote de 1,25 %, sachant que la surcote est de 5 % pour les 4 derniers de l'année d'activité.

➤ **Obligation de prévention d'une administration envers ses agents publics**

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

Publiée au Journal Officiel du 10 mars 2023, cette loi est venue modifier le code général de la fonction publique en créant un nouvel article L. 115-7 pour consacrer une obligation à la charge de tout employeur public.

Précisément, tout agent public doit recevoir de son employeur communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de ses fonctions.

En l'absence d'informations complémentaires, il faut comprendre que tout employeur doit informer ses agents (au moment de leur recrutement ou après le recrutement) de leurs droits et obligations.

Bon à savoir : Sur ce point, il serait opportun de mettre l'accent sur les obligations et sur les droits relatifs à la rémunération et à l'organisation du temps de travail car il est fréquent que les agents publics ne connaissent pas l'ampleur de leurs droits en la matière.

➤ **Relèvement du minimum de traitement**

[Décret n° 2023-312 du 26 avril 2023 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique](#)

[Arrêté du 26 avril 2023 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance](#)

En raison de l'inflation qui persiste, le SMIC a augmenté de 2,22 % au 1^{er} mai 2023 pour passer à 11,52 € bruts horaires, soit 1 747,20 € bruts mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

Ainsi et comme lors des dernières augmentations du SMIC des 1^{er} octobre 2021, 1^{er} janvier et 1^{er} mai 2022 et du 1^{er} janvier 2023 et afin d'éviter que des agents publics soient rémunérés en-deçà du SMIC, le décret n° 2023-386 du 26 avril 2023 vient à nouveau relever le minimum de traitement dans la fonction publique au 1^{er} mai 2023 passant de l'IM 353 (IB

384) à **l'IM 361 correspondant à l'indice brut 397** équivalant à une rémunération de 1 750,85 € bruts mensuels.

Par conséquent, les agents publics (fonctionnaires et contractuels de droit public) occupant un emploi doté d'un indice inférieur à l'indice majoré 361 **doivent néanmoins percevoir le traitement indiciaire afférent à l'indice majoré 361** (et indice brut 397).

En l'état, devront donc bénéficier du traitement afférent à l'indice majoré 361 :

- Les agents de l'échelle C1 qui se trouvent sur les 8 premiers échelons.
- Les agents de l'échelle C2 qui se trouvent sur les 5 premiers échelons.
- Les agents de l'échelle C3 qui se trouvent le 1^{er} échelon.
- Les agents de maîtrise qui se trouvent sur les 4 premiers échelons.
- Les agents de maîtrise principaux qui se trouvent sur le 1^{er} échelon.
- Les brigadiers-chefs principaux qui se trouvent sur le 1^{er} échelon.
- Les chefs de police municipale qui se trouvent sur le 1^{er} échelon.
- Les sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels :
 - o qui se trouvent aux 2 premiers échelons pour le grade de sergent ;
 - o qui se trouvent au 1^{er} échelon pour le grade d'adjudant.
- Les agents de catégorie B (NES) relevant du premier grade qui se trouvent sur les 2 premiers échelons.
- Les moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux qui se trouvent sur les 2 premiers échelons.
- Les aides-soignants de classe normale qui se trouvent sur le 1^{er} échelon.
- Les auxiliaires de puériculture qui se trouvent sur le 1^{er} échelon.

Pour approfondir : Reportez-vous aux documents réalisés par le CDG60 sur notre site Internet [en cliquant ici](#).

➤ **Réintégration des agents publics non vaccinés contre la Covid-19**

[Décret n° 2023-368 du 13 mai 2023 relatif à la suspension de l'obligation de vaccination contre la covid-19 des professionnels et étudiants](#)

[Instruction n° DGOS/RH3/RH4/RH5/2023/63 du 02 mai 2023 relative aux modalités de réaffectation des agents à la suite de la levée de l'obligation vaccinale contre la COVID-19](#)

Après l'avis favorable de la Haute autorité de santé sur la réintégration des personnels non vaccinés contre la Covid-19, l'obligation vaccinale contre la Covid-19 des agents publics est suspendue à compter du 15 mai 2023 conformément au présent décret.

Les agents publics concernés par l'obligation doivent ainsi être réintégrés dans leurs fonctions.

Pour rappel : L'obligation vaccinale de certains personnels était consacrée par l'article 12 de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021. Les agents concernés non vaccinés devaient ainsi faire l'objet d'une mesure de suspension sans rémunération.

Le principe avait été expliqué dans notre guide pratique [en cliquant ici](#).

Une instruction du 2 mai explique la procédure de réintégration et propose un modèle de courrier à leur transmettre pour les en informer.

Précisément, il est nécessaire :

- De faire un courrier à l'agent pour lui signifier la fin de la suspension et, si possible, lui indiquer le poste d'affectation et la date de reprise. Le courrier peut également prévoir un entretien préalable ou la possibilité pour l'agent de solliciter un tel entretien.
- De prendre une décision d'affectation avec les voies et délais de recours.
- De procéder à une visite médicale (cette visite n'est pas une obligation).

Si l'agent refuse le poste, une procédure d'abandon de poste devra être enclenchée ou l'agent pourra faire une demande de rupture conventionnelle ou démissionner.

Questions écrites au Gouvernement / à la DGCL :

➤ Pas d'extension de la prime « MACRON » dans la fonction publique

[Quest. écrite n° du 4514 du 2 mai 2023, JO AN, p. 4003](#)

Le Gouvernement a été interrogé sur le fait de savoir s'il entendait étendre à la fonction publique la prime de partage de valeur (dite prime « MACRON »).

Dans cette réponse, il répond par la négative considérant qu'il a mis en œuvre des mesures en faveur du pouvoir d'achat des agents publics, avec notamment la hausse du point d'indice à compter du 1^{er} juillet 2022, le relèvement de 5 000 à 7 500 euros du plafond annuel d'exonération d'impôt sur le revenu de la rémunération perçue par les agents publics au titre des heures supplémentaires et assimilées et la revalorisation de 10 % des taux de l'indemnité kilométrique à compter du 1^{er} janvier 2022.

Pour information : Consacrée à l'article 1^{er} de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir, cette prime dite de partage de la valeur (PPV) remplace à compter du 1^{er} juillet 2022 la prime exceptionnelle pour le pouvoir d'achat (PEPA) qui avait été consacrée par l'article 4 la loi de finances rectificative pour 2021 du 19 juillet 2021.

À l'instar de sa prédécesseuse, la PPV n'est pas applicable aux agents publics. En effet, les mêmes conditions sont reprises, c'est-à-dire qu'elle ne vaut que :

- pour les salariés recrutés par des employeurs privés ;
- pour des agents recrutés par des établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) ;
- pour les agents de droit privé recrutés par des établissements publics administratifs (EPA).

L'article 1^{er} de la loi portant mesures d'urgence pour le pouvoir d'achat énonce en effet que « *la prime de partage de la valeur attribuée dans les conditions prévues aux II à IV bénéficie de l'exonération prévue au V* », sachant que le II dispose que « *l'exonération prévue au V est applicable à la prime de partage de la valeur versée à compter du 1er juillet 2022 par les employeurs mentionnés à l'article L. 3311-1 du code du travail à leurs salariés ou à leurs agents* », c'est-à-dire aux :

- « - *employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés ;*
- *établissements publics à caractère industriel et commercial ;*
- *établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé* ».

De plus, les conditions précises de versement ne font référence qu'aux dispositions propres au secteur privé avec le code du travail et le code de la sécurité sociale.

La mention aux « *agents publics de l'établissement public* » dans le III de l'article 1^{er} ne doit pas prêter à confusion. Comme pour la PEPA, cette mention est maladroite et ne fait que référence aux agents employés par des EPCI ou des EPA. Du reste, ce III précise avant cette mention que « *l'exonération prévue au V du présent article est applicable à la prime de partage de la valeur bénéficiant aux personnes mentionnées au II lorsque cette prime remplit les conditions suivantes [...]* ».

➤ **Prise en compte de la pénibilité du travail pour le passage aux 1 607 heures**

[Quest. écrite n° 4707 du 28 mars 2023, JO AN, p. 2883](#)

Le Gouvernement a été interrogé sur le fait de savoir s'il avait l'intention de reconnaître à l'ensemble des employeurs publics locaux des sujétions particulières liées à la pénibilité du travail dans le cadre des dérogations aux 1 607 heures annuelles.

Or, en se fondant sur le principe de libre administration des collectivités territoriales, consacré à l'article 72 de la Constitution, le Gouvernement n'entend pas imposer aux collectivités des sujétions particulières.

Conformément à l'article 2 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, il appartient en effet à chaque collectivité territoriale et établissement public local de décider, par délibération après avis du comité social territorial, de réduire la durée annuelle de travail servant de base au décompte du temps de travail « *pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de*

travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux ».

Pour approfondir :

Notre article sur l'exigence des 1 607 heures annuelles : <https://www.cdg60.com/wp-content/uploads/2021/04/Exigence-de-conformite-aux-1607-heures-annuelles.pdf>.

TA, Marseille, 13 avril 2023, n° 2207808 (voir plus bas).

➤ **Un salarié retraité peut être recruté comme agent public**

[Quest. écrite n° 04931 du 27 avril 2023, JO Sénat, p. 2861](#)

Dans cette réponse, le Gouvernement précise qu'il n'existe aucun obstacle à ce qu'un employeur public recrute un salarié retraité. En effet, il indique que « si l'accès à des postes publics en tant que fonctionnaire ou en tant que contractuel est soumis à certaines conditions, notamment de nationalité, de diplôme ou d'aptitude physique, **le fait d'être retraité du secteur privé n'est pas un facteur d'exclusion aux postes publics**. Par ailleurs, les conditions d'âge pour l'accès aux concours de la fonction publique ont été supprimées depuis le 1^{er} novembre 2005, sauf pour le recrutement aux emplois classés dans la catégorie active, c'est-à-dire ceux qui présentent un risque particulier ou qui peuvent susciter des fatigues exceptionnelles ».

Il précise également que la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 favorise le cumul emploi retraite en ce qu'elle permet aux assurés en cumul emploi-retraite ayant liquidé leur retraite au taux plein, de se créer de nouveaux droits à retraite.

Rapports, guides et études :

➤ **Guide pour la gestion des conflits**

DGAFP, [« La boussole du manager - La gestion de conflits - Leviers & outils pour accompagner les encadrants »](#)

Dans le cadre de ses travaux sur la transformation des organisations et l'évolution des pratiques managériales, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) propose un nouveau volet de sa boussole du manager.

Précision :

La boussole du manager est une publication de la DGAFP qui s'inscrit dans ses travaux sur la transformation des organisations et l'évolution pour accompagner les encadrants et qui a vocation à compléter le guide de l'encadrante et de l'encadrant dans la fonction publique, publié en 2017.

Issue d'une réflexion collective et d'échanges avec un groupe de managers et d'experts issus de différents horizons au sein de la sphère publique (administration centrale, services déconcentrés, fonctions publiques territoriale et hospitalière, ...), la boussole du manager s'adresse à tout encadrant souhaitant approfondir certaines thématiques d'actualité RH.

Le premier volet porte sur le management par les valeurs et le second sur le management intergénérationnel.

Alors que les conflits au sein d'une équipe peuvent être récurrents et/ou désorganiser une équipe ou un service, le troisième volet de la boussole du manager explore la thématique de la gestion des conflits et apporte aux managers de proximité des techniques simples et des leviers concrets leur permettant d'anticiper et de dénouer de manière pragmatique et constructive des situations conflictuelles au sein de leur collectif de travail.

➤ **Guide pour le management des agents en situation de handicap**

[Boîte à outils « Management du handicap »](#)

Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) et les employeurs publics de la région Auvergne-Rhône-Alpes ont élaboré une boîte à outils pour permettre aux employeurs publics, et notamment aux responsables RH et handicap, de disposer d'outils clés en main, destinés au développement et/ou la mise en œuvre d'actions d'information et de sensibilisation autour du handicap au travail.

Sont disponibles, des fiches informatives, quizz, affiches, mini-vidéos, ...

➤ **Rapport sur l'attractivité de la fonction publique**

Rapport de l'OCDE [Renforcer l'attractivité de la fonction publique en France. Vers une approche territoriale](#)

Dans son rapport intitulé *Renforcer l'attractivité de la fonction publique en France. Vers une approche territoriale*, l'OCDE réalise une étude de ce que serait l'attractivité d'une administration publique et prévoit les évolutions de l'emploi à envisager et les bonnes pratiques RH à mettre en œuvre.

S'il est centré sur la fonction publique d'État, il évoque toutefois des éléments de contexte sur l'emploi public local et des propositions en matière d'attractivité qui peuvent se transposer à la fonction publique territoriale.

À l'heure où l'attractivité est un enjeu crucial pour les collectivités et établissements publics, le CDG 60 vous propose un bref résumé des éléments contenus dans le rapport de l'OCDE.

En premier lieu, le rapport donne des éléments de définition ou du moins d'appréhension de ce que pourrait être l'attractivité d'une administration publique.

Ainsi, l'attractivité est, sinon atteinte, du moins favorisée par cinq éléments principaux :

- **La valeur d'intérêt**, qui est la mesure selon laquelle un individu est attiré par un employeur qui offre un environnement de travail intéressant, de nouvelles pratiques de travail, et qui utilise la créativité de ses employés pour produire des produits et services innovants de haute qualité.
- **La valeur sociale**, qui est la mesure selon laquelle un individu est attiré par un employeur qui offre un environnement de travail agréable, qui offre de bonnes relations entre collègues et favorise l'esprit d'équipe.
- **La valeur économique**, qui est la mesure selon laquelle un individu est attiré par un employeur qui offre un salaire, une rémunération, une sécurité d'emploi et des opportunités de promotion supérieures à la moyenne.
- **La valeur de développement**, qui est la mesure selon laquelle un individu est attiré par un employeur qui lui apporte reconnaissance, estime de soi et confiance, couplée à une expérience enrichissante de carrière et un tremplin vers un futur emploi.
- **La valeur d'application**, qui est la mesure selon laquelle un individu est attiré par un employeur qui lui offre la possibilité d'appliquer ce qu'il a appris et d'enseigner aux autres

Sur cette base théorique, l'OCDE a développé, dans ledit rapport, un cadre de réflexion sur l'attractivité et identifie **la nature de l'emploi, la carrière, et la qualité de vie offerte** comme les trois moteurs de cette attractivité.

En second lieu, le rapport dresse le constat des évolutions de l'emploi à envisager et les bonnes pratiques RH à mettre en œuvre.

Communiqués de presse

- **Mesures prévues en faveur du handicap pour les collectivités et établissements publics locaux**

[Communiqué de presse de la Conférence nationale du handicap 2023](#)

Le 26 avril 2023 s'est tenue la Conférence nationale du handicap. À cette occasion, le Gouvernement a présenté une feuille de route pour les années à venir afin de renforcer l'effectivité des droits des personnes en situation de handicap. Plusieurs caps sont en effet fixés autour de 70 mesures : l'école pour tous, le plein emploi, faire de l'accessibilité une priorité nationale et garantir la qualité de l'accompagnement pour tous partout.

Pour les mettre en œuvre, les collectivités territoriales et les établissements publics seront mobilisés. Ils se sont du reste engagés en ce sens par la signature d'une charte avec l'État jointe au communiqué de presse.

Le CDG60 vous présente ainsi les principales mesures concernant les collectivités et les établissements publics locaux qui ont une incidence **en matière de ressources humaines**.

En premier lieu, les employeurs publics locaux sont impliqués dans l'accessibilité des enfants à l'école, mais également lors des temps péri et extra scolaires.

En effet, si l'Éducation nationale se voit confier la responsabilité d'assurer une réponse de premier niveau aux besoins des enfants en situation de handicap, les collectivités territoriales et établissements publics locaux devront contribuer à répondre aux besoins des enfants. Pour ce faire, ils devront veiller à assurer une continuité d'accueil des enfants sur les temps méridiens et périscolaires dans les établissements et dans les accueils et structures de loisirs, ainsi que pendant le temps extra-scolaire.

D'une part, la question du temps de travail des AESH a ainsi été posée. À ce titre, le Gouvernement a affirmé que les AESH, agents publics d'État pourraient bénéficier d'un temps plein et être affectés sur le temps périscolaire. Sur ce point, le Président de la République a considéré que, « *d'ici à la rentrée, la solution sera trouvée et financée, la question étant de trouver le bon arrangement financier entre "temps Éducation nationale" et "temps collectivités locales" »*. De plus, la Charte avec les collectivités précise que les choses se feront « *en fonction des besoins et des organisations territoriales* ».

D'autre part, il est prévu qu'à compter de 2024, le surcoût lié à l'accueil d'un enfant handicapé dans un centre de loisirs « *sera pris en charge par la CAF sous la forme d'un bonus de compensation* ».

En second lieu, les collectivités et établissements publics s'engagent dans l'objectif de renforcer l'accès à l'emploi des personnes handicapées.

Les départements et les régions seront les plus mobilisés en la matière compte tenu de leurs compétences respectives. Toutefois, les communes et établissements publics peuvent également agir en matière d'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.

D'une part, l'obligation d'atteindre le taux de 6 % d'agents publics en situation de handicap est maintenue.

D'autre part, chaque employeur public est censé agir en faveur du maintien dans l'emploi des agents publics en situation de handicap par l'intermédiaire d'aménagement de poste, de formation et d'accompagnement professionnel.

En troisième lieu, un manifeste pour une fonction publique inclusive a également été élaboré dans le cadre de cette conférence nationale du handicap.

Sont ainsi prévus comme engagements :

1° Former les agents publics à la meilleure prise en compte de la diversité des handicaps dans le management et la conception des politiques publiques

2° Mobiliser la communauté des administrations en matière de recrutement et de parcours professionnel des personnes en situation de handicap,

3° Promouvoir les parcours et carrières des personnes en situation de handicap dans la fonction publique en mettant en place des dispositifs d'accompagnement individualisé, sous forme d'ateliers, de coaching collectif ou individuel, de co-développement, et en déployant largement le mentorat à leur attention.

4° Faire connaître les possibilités d'accès et de parcours dans la fonction publique pour les personnes en situation de handicap, grâce à la marque employeur de la fonction publique, et à des actions spécifiques de communication lors de salons de l'emploi.

5° Atteindre l'objectif de 6% d'apprentis en situation de handicap recrutés dans la fonction publique d'ici la fin du quinquennat, grâce à une meilleure diffusion du dispositif, et à des conventionnements.

6° Permettre l'insertion durable dans l'emploi des personnes en situation de handicap ayant réalisé un apprentissage dans la fonction publique, en assouplissant le dispositif de titularisation expérimental prévu par la loi de transformation de la fonction publique.

7° Rendre visible et valoriser l'engagement particulier d'administrations en matière d'emploi des personnes en situation de handicap, en intégrant les indicateurs du baromètre « Emploi & Handicap » au sein de la labellisation « Fonction Publique + »

8° Encourager la participation des administrations des trois versants de la fonction publique à l'opération « Duoday » qui a lieu une fois par an.

9° Assurer un accueil accessible et de qualité des personnes en situation de handicap dans les maisons France Services, notamment grâce à la formation des agents

10° Accélérer la mise en accessibilité numérique des sites, des applications et des démarches administratives, en étant transparent sur le niveau de cette accessibilité et en formant massivement les professionnels du numérique et de la communication.

11° Accompagner la mise en œuvre d'un mécanisme de contrôle et de sanctions effectif pour la mise en accessibilité des sites internet du secteur public.

➤ **Prolongation du dispositif du volontariat territorial en administration**

[Communiqué de presse du 14 avril 2023](#)

La Ministre déléguée chargée des Collectivités territoriales et de la Ruralité, Dominique FAURE, a annoncé la pérennisation du dispositif du volontariat territorial en administration (VTA) et la mise en place d'une nouvelle aide dite « sac-à-dos » pour faciliter l'installation des jeunes dans les territoires ruraux. Cette pérennisation constitue la première étape de la mise en œuvre du Plan France ruralité qui succède à l'Agenda rural lancé en 2021 à la suite de la crise des gilets jaunes.

Pour rappel : Pris sur le modèle du volontariat territorial en entreprise (VTE), le VTA vise à proposer aux jeunes de 18 à 30 ans, qui ont un diplôme de niveau Bac +2 minimum, un contrat de mission de 12 à 18 mois en collectivités et établissements publics, avec une aide au recrutement forfaitaire de 15 000 euros par an pour la collectivité.

Les missions pouvant être confiées aux VTA sont très variées. Elles peuvent porter sur l'animation d'un projet alimentaire territorial, le développement d'un projet culturel, l'appui à la transition écologique de la collectivité et du territoire, la réalisation d'un plan pluriannuel d'investissement ou encore l'animation d'un projet de territoire, ...

Le dispositif permet ainsi à des jeunes de bénéficier d'une première expérience professionnelle à la sortie de leurs études.

En premier lieu, le Gouvernement a prévu, pour 2023, le financement de 220 nouveaux recrutements de VTA avec une enveloppe budgétaire de 4,5 millions d'euros.

En second lieu, est ajoutée, au montant forfaitaire de 15 000 € par VTA, une aide dite « sac-à-dos » au profit de chaque jeune s'engageant dans la démarche afin de l'aider à couvrir ses dépenses d'installation sur le territoire.

Concrètement, 5 000 euros seront mobilisés pour aider le VTA à prendre ses marques sur le territoire (caution de location, achat de mobilier, frais de déplacements de son territoire d'origine vers le lieu de son VTA, prise en charge des allers-retours avec son habitation d'origine pendant la durée de sa mission, ...).

Précision : Peuvent accueillir des jeunes au titre de ce dispositif :

- Les communes et EPCI ruraux, en se basant sur la nouvelle définition de la ruralité de l'Insee, qui repose sur la densité de population¹.
- Les pays, pôles d'équilibre territoriaux et ruraux, syndicats mixtes, dès lors qu'ils sont dédiés à des territoires ruraux.
- Les structures portant des postes mutualisés pour le compte de plusieurs collectivités.

Les collectivités et établissements publics doivent déposer leurs offres de mission (avec le détail des fiches de postes) à leur préfecture de département (le délégué territorial de l'ANCT) et à l'adresse mail nationale vta@anct.gouv.fr.

Ils sont également incités à proposer en plus une offre de logement et à identifier un tuteur ou un référent pour le jeune volontaire.

¹ Une commune rurale est une commune peu dense ou très peu dense au sens de la grille communale de densité. Les communes denses ou de densité intermédiaire sont dites urbaines. Cette définition des communes rurales remplace depuis novembre 2020 une définition basée sur les unités urbaines, qui considérait que les communes rurales étaient celles n'appartenant pas à une unité urbaine.

Pour en savoir plus sur la grille communale de densité : <https://www.insee.fr/fr/information/2114627>.

Le préfet va contrôler la proposition de poste et la valider. Il ne s'agit pas de recruter un VTA sur un poste à statut.

Une plate-forme a également été mise en place pour leur consultation par les jeunes : <https://vta.anct.gouv.fr/>.

Jurisprudence :

➤ **Un fonctionnaire a droit à une indemnité compensatrice pour congés annuels non pris lorsqu'il cesse définitivement ses fonctions**

[CE, 14 mars 2023, n° 441041](#)

Portée : Dans cet arrêt, le Conseil d'État semble transposer aux fonctionnaires le régime juridique applicables aux agents publics contractuels voire même de l'étendre. Il considère en effet qu'un fonctionnaire a droit au report des congés annuels non pris - en-dehors du motif d'un congé pour raisons de santé - au cours d'une année civile et, en cas de fin de relation de travail, à bénéficier d'une indemnité.

Faits : Un fonctionnaire n'a pu bénéficier du report de congés annuels non pris du fait d'une instruction générale sur l'organisation du temps de travail qui reprenait la lettre de l'article 5 du décret n° du 26 octobre 1984 sur les congés annuels des fonctionnaires d'État, lequel est identique à celui des fonctionnaires territoriaux (décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985).

Problème juridique : Un fonctionnaire qui n'a pu prendre ses congés annuels sur l'année civile a-t-il le droit de les reporter même s'il n'a pu les prendre sans avoir été empêché par un congé pour raisons de santé ?

Solution : Il semble que oui.

La haute juridiction administrative ne fait aucunement mention des congés annuels non pris pour cause de congé maladie.

En se fondant classiquement sur l'article 7 de la directive et sur une jurisprudence constante de la Cour de justice de l'Union européenne, elle considère catégoriquement que « *les dispositions de l'article 5 du décret du 26 octobre 1984, qui ne prévoient le report des congés non pris au cours d'une année de service qu'à titre exceptionnel, sans réserver le cas des agents qui ont été dans l'impossibilité de prendre leurs congés annuels en raison d'un congé de maladie, et s'opposent à l'indemnisation de ces congés lorsqu'il est mis fin à la relation de travail, sont incompatibles dans cette mesure avec les dispositions de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003* ».

Portée : Cet arrêt est ainsi intéressant car il semble, sous réserve de confirmation, indiquer que tout fonctionnaire qui n'aurait pas pu prendre de congés annuels avant la fin de sa

relation de travail (à cause d'un congé pour raison de santé ou non) doit bénéficier d'une indemnité compensatrice. Il serait ainsi en adéquation avec la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne prise en application de la directive précitée ([CJCE, 20 juillet 2016, aff. C-341/15](#) et ([CJUE, 25 novembre 2021, aff. C-233/20](#)).

➤ **Un fonctionnaire ayant sollicité son admission à la retraite pour invalidité ne peut prétendre au chômage**

[CE, 30 mars 2023, n° 460907](#)

Portée : Dans cet arrêt, le Conseil d'État considère qu'un fonctionnaire qui demande, après avoir été reconnu définitivement inapte à ses fonctions, une retraite pour invalidité ne peut prétendre aux allocations chômage.

Faits : Après avoir été placé en congé de longue durée (CLD), un fonctionnaire territorial a été reconnu définitivement inapte à ses fonctions et à toutes fonctions par la commission de réforme (désormais la formation plénière du conseil médical). À la suite de cet avis, le fonctionnaire a sollicité auprès de son employeur son placement en retraite pour invalidité, demande qui a été instruite et acceptées par la CNRACL. À la suite de son admission à la retraite pour invalidité, le fonctionnaire s'est inscrit comme demandeur d'emploi. Son ancien employeur a refusé de reconnaître ses droits au chômage.

Problème juridique : Un fonctionnaire qui prend l'initiative de faire une demande de retraite pour invalidité après avoir été reconnu définitivement inapte à toutes fonctions peut-il bénéficier du chômage ?

Solution : Non. Dans un raisonnement laconique, la haute juridiction administrative estime que seule la mise à la retraite d'office, c'est-à-dire à l'initiative de l'employeur, « *constitue un cas de perte involontaire d'emploi pouvant ouvrir droit, pour un agent des collectivités territoriales, lorsque les autres conditions en sont remplies, à une allocation d'assurance telle que prévue à l'article L. 5424-1 du code du travail* ». En demandant lui-même sa retraite pour invalidité, un fonctionnaire est considéré comme ayant été volontairement privé d'emploi.

Analyse : Cette solution est « intéressante » juridiquement et confirme, s'il en était besoin, le poids des mots en droit.

En effet, le [décret n° 2020-741 du 16 juin 2020](#) relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics énumère, en son article 2, les cas de privation involontaire d'emploi ouvrant droit au chômage.

À ce titre, il énonce que « *sont considérés comme ayant été involontairement privés d'emploi : 1° Les agents publics **radiés d'office des cadres ou des contrôles** ou des personnels de droit public ou de droit privé licenciés pour tout motif, à l'exclusion des personnels radiés ou licenciés pour abandon de poste et des fonctionnaires optant pour la perte de la qualité d'agent titulaire de la fonction publique territoriale à la suite d'une fin de détachement dans les conditions prévues à l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée* ».

Or, si la décision de radiation est finalement prise par l'employeur, lequel est lié par la demande de son agent, force est de constater que l'article L. 29 du code des pensions civiles et militaires de retraite distingue bien la radiation des cadres « *par anticipation soit sur sa demande, soit d'office* ».

En l'état du droit, actualisé de cette solution jurisprudentielle, il faut ainsi comprendre qu'un fonctionnaire :

- n'a droit au chômage que s'il a été mis en retraite pour invalidité d'office à l'initiative de son employeur ;
- continue de bénéficier du chômage, ouvert préalablement, après avoir été admis à la retraite pour invalidité d'office (article 6 du décret n° 2020-741 précité).

➤ **Dérogation aux 1 607 heures annuelles**

[TA, Marseille, 13 avril 2023, n° 2207808](#)

Portée : Ce jugement rappelle toute la portée de l'obligation, pour les collectivités et établissements publics locaux, de respecter le temps légal de travail, c'est-à-dire les 1 607 heures annuelles. En effet, le tribunal administratif considère comme étant illégale l'organisation du temps de travail dérogeant aux 1 607 heures.

Faits : Une collectivité territoriale a, par une délibération spécifique, prévu une organisation du temps de travail, pour certains agents, qui déroge aux 1 607 heures annuelles au motif des sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail. Précisément, la délibération détermine 7 critères de pénibilité et définit des sous-critères pour chacun d'eux qui permettent d'attribuer à chaque métier une note allant de 0 à 3 au titre de chacun des critères et sous-critères.

Dans ce cadre, elle prévoit un critère « repos compensateur entre 11h et 13h » consistant à générer des heures de récupération aux agents publics appelés à remplacer des agents absents.

Problème juridique : Une délibération déterminant l'organisation du temps de travail peut-elle déroger aux 1 607 heures ?

Solution : Oui sous réserves que la dérogation soit justifiée par des sujétions liées à des emplois traduisant une pénibilité certaine.

S'il est certain que la loi autorise les collectivités et établissements publics à déroger aux 1 607 heures en se prévalant de sujétions particulières inhérentes à certains emplois, le tribunal administratif rappelle que ces sujétions doivent être justifiées, d'une part, et bien précisées et expliquées dans la délibération, d'autre part.

En l'espèce, le juge administratif réfute le sous-critère « repos compensateur entre 11h et 13h » au motif que ce dernier n'est pas suffisamment justifié. En effet, le juge administratif indique que la délibération n'explique pas à quoi correspond cette amplitude horaire et

constate que la sujétion, conduisant à ces repos compensateurs, n'est que ponctuelle et aléatoire.

Ainsi, le sous-critère ne saurait constituer une sujétion de nature à justifier une dérogation aux 1 607 heures annuelles.

➤ **Brèves de jurisprudence**

Information : Les jurisprudences intéressantes du mois de juin seront évoquées dans la lettre d'actualités statutaires de juillet, août et septembre.

Nécessité de communiquer à un agent public toutes les pièces utilisées dans le cadre d'une procédure engagée à son encontre

[CE, 28 avril 2023, n° 443749](#)

Dans cet arrêt, le Conseil d'État vient rappeler qu'un agent public faisant l'objet d'une mesure prise en considération de sa personne, à la suite d'une enquête administrative, doit être mis à même d'obtenir communication **de tous les éléments** dont dispose l'autorité administrative.

Dans ce cadre, des documents ne doivent pas être communiqués à l'agent avec des mentions qui auraient été occultées sans que cette occultation ne soit justifiée par le risque d'atteinte aux personnes identifiées dans ces éléments.

Pas de déclaration de vacance d'emploi en cas de changement d'affectation interne

[CE, 4 avril 2023, n° 460348](#)

Dans cet arrêt, la haute juridiction considère qu'une déclaration de vacance d'emploi n'est pas nécessaire dans le cadre d'un changement d'affectation ou d'une mutation dans l'intérêt du service.

Pas de priorité de reclassement d'un agent définitivement inapte à ses fonctions sur un emploi occupé par un fonctionnaire stagiaire ou un contractuel de droit public

[CAA, Marseille, 5 mai 2023, n° 21MA03484](#)

Dans cet arrêt, la cour administrative d'appel indique que l'obligation de reclassement, qui pèse sur un employeur d'un agent définitivement inapte à ses fonctions, n'implique pas de proposer à ce dernier un emploi en priorité par rapport à un fonctionnaire stagiaire ou un contractuel déjà recrutés, même si l'emploi correspond au projet de reconversion de l'agent.

Un agent public démissionnaire pour suivre son conjoint doit apporter la preuve de son concubinage pour percevoir le chômage

[CAA, Lyon, 30 mars 2023, n° 20LY00559](#)

Dans cet arrêt, le juge d'appel considère qu'un agent public doit démontrer la réalité de son concubinage pour se prévaloir d'une démission légitime pour suivre son conjoint. En l'espèce, la preuve n'a pas été apportée au motif que l'agent ne présentant que des pièces se limitant à deux baux récents, aux témoignages succincts et dépourvus de force probante des parents de celui-ci et à un certificat de cession d'un véhicule immatriculé à leurs deux noms.

Pour information : L'employeur public assume le chômage pour ses fonctionnaires (y compris les contractuels de droit public en l'absence de cotisation à l'assurance chômage). Dans ce cadre, il lui appartient d'apprécier les conditions du chômage, et notamment le cas de la privation involontaire d'emploi ou assimilé à l'instar d'une démission.

Le réexamen du montant du RIFSEEP pour changement de fonction suppose un véritable changement de fonctions

TA, Bastia, 11 mai 2023

Dans ce jugement, le tribunal administratif rappelle la possibilité de réexaminer, à la hausse comme à la baisse, le RIFSEEP en cas de changement de fonctions de l'agent. Or, il précise que ce réexamen est conditionné à un véritable changement de fonction et non un changement d'affectation sans modification substantielle des missions de l'agent.

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.

- **Qu'est-ce que la journée de solidarité ? Un agent public peut-il poser un jour de congé annuel (ou d'ARTT ou de récupération) pendant la journée de solidarité ? Comment assurer la gestion d'un arrêt maladie pendant la journée de solidarité ?**

- **Qu'est-ce que la journée de solidarité ?**

La journée de solidarité consiste, pour les agents publics, à travailler 7 heures supplémentaires non rémunérées afin de financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Elle a été consacrée par la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes

handicapées modifiée par la loi n° 2008-351 du 16 avril 2008 relative à la journée de solidarité.

De la sorte, la journée de solidarité s'applique dans la fonction publique dans les conditions prévues à l'article L. 3133-7 du code du travail selon lequel « *la journée de solidarité instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées prend la forme :*

1° D'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés ;

2° De la contribution prévue au 1° de l'article L. 14-10-4 du code de l'action sociale et des familles pour les employeurs ».

Précisément, dans la fonction publique territoriale :

- Elle est fixée par une délibération de l'assemblée territoriale compétente, après avis du comité social territorial.
- Elle s'applique selon les modalités suivantes :
 - o Soit le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1^{er} mai ;
 - o Soit le travail d'un jour de réduction du temps de travail tel que prévu par les règles en vigueur ;
 - o Soit toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel.
- **Un agent public peut-il poser un jour de congé annuel (ou d'ARTT ou de récupération) pendant la journée de solidarité ?**

Un agent public peut poser une journée de congé annuel, d'ARTT ou de récupération pendant la journée de solidarité déterminée par la collectivité ou l'établissement par délibération si l'autorité territoriale l'accepte.

Un agent public qui poserait une journée de congé ou d'ARTT ou de récupération, acceptée par l'autorité territoriale, durant la journée de solidarité sera ainsi considérée comme ayant accompli la journée de solidarité car, durant un congé annuel, ARTT ou récupération, l'agent est en position d'activité et est donc réputé être en service effectif. L'employeur ne peut donc pas lui demander de récupérer la journée non faite. L'agent sera quand même rémunéré au titre de son congé annuel, ARTT ou récupération.

Il est évident qu'accepter qu'un agent pose une journée de congé, d'ARTT ou de récupération lors de la journée de solidarité est contraire à l'esprit de cette journée. Aussi, il serait admis que l'autorité territoriale refuse que les agents posent un congé annuel, un jour d'ARTT ou de récupération pendant la journée de solidarité.

- **Comment assurer la gestion d'un arrêt maladie pendant la journée de solidarité ?**

Durant un congé maladie, l'agent est en position d'activité, c'est-à-dire qu'il est réputé être en service effectif et avoir réalisé les heures de travail. Par conséquent, l'employeur ne peut

pas imposer à l'agent de récupérer la journée non faite, mais l'agent sera quand même rémunéré au titre de son arrêt maladie car le congé maladie est une position administrative régulière qui ouvre droit à rémunération, à l'exception du 1^{er} jour d'arrêt du fait de l'application du jour de carence.

➤ **Un agent public a-t-il droit à un ticket restaurant lorsqu'il bénéficie d'un repas offert ou remboursé ?**

Non.

La logique des tickets restaurant suppose qu'un agent public n'y ouvre pas droit lorsqu'il bénéficie d'un déjeuner offert ou remboursé par un organisme auprès duquel il est en position d'activité. Tel sera le cas si l'agent est en formation et que le repas est pris en charge par l'organisme dispensant la formation ou si l'agent est en réunion de travail et bénéficie d'un repas offert par son employeur.

Il est vrai que le droit ne précise pas officiellement ce cas de figure. Il précise toutefois trois conditions.

En premier lieu, la législation précise que la prestation des tickets restaurant ne peut être proposée à l'agent que si l'employeur ne met pas à sa disposition un dispositif de restauration collective en interne ou en externe (via une prestation de service) ou, en cas de mise à disposition, lorsqu'un agent ne peut pas, du fait de la localisation de son poste de travail, en bénéficier (conformément à 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 de travail des jeunes et des titres-restaurants, qui est transposable à la fonction publique territoriale par la loi n° 2001-1276 du 28 décembre 2001 de finances rectificatives pour 2021).

En second lieu, le code du travail indique qu'un salarié « *ne peut recevoir qu'un titre-restaurant par repas compris dans son horaire de travail journalier. Ce titre ne peut être utilisé que par le salarié auquel l'employeur l'a remis* ».

Dans ce cadre, il y a lieu de préciser que les salariés ont droit au maximum à un chèque-restaurant par repas compris dans leur horaire de travail journalier. Dès lors, un salarié qui travaille sur une journée avec une pause repas prévue a droit à un ticket restaurant, alors qu'un salarié qui ne travaille pas sur la journée entière et qui n'a pas de pause repas ne saurait disposer d'un ticket restaurant par jour travaillé.

Ces dispositions sont transposables à la fonction publique quand bien même, compte tenu du principe de libre administration et de l'absence concrète de textes juridiques encadrant la gestion des titres restaurant dans la fonction publique, il est possible pour une collectivité territoriale ou un établissement de prévoir les conditions d'attribution des titres restaurant.

À ces deux conditions, il importe d'ajouter la nécessité d'une délibération après avis du comité social territorial (voir ci-après).

Il résulte de ces éléments qu'il faut en déduire qu'un agent public ne peut pas générer un ticket restaurant pour la journée au cours de laquelle il bénéficie d'un repas offert ou remboursé. En effet, le propre d'un ticket restaurant est de permettre à un travailleur de s'acheter des produits pour lui permettre de manger au travail.

Reconnaître le bénéfice d'un ticket restaurant en cas de déjeuner offert ou pris en charge reviendrait ainsi à consacrer à un agent public un double avantage.

Bon à savoir : Comment mettre en place des tickets restaurant ?

La mise en place de tickets restaurants est une prestation d'action sociale au sens de l'article L. 731-2 du code général de la fonction publique. Celui-ci dispose que l'action sociale vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, et à les aider à faire face à des situations difficiles.

Il importe ainsi de prendre une délibération, après avis préalable du comité social territorial, qui consacre la mise en place de ce dispositif et les modalités d'application, dont la participation financière par l'employeur et les agents publics.

Dans la fonction publique territoriale, l'action sociale est régie par l'article L. 731-4 du code général de la fonction publique. Celui-ci énonce que « *les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics déterminent le type des actions et le montant des dépenses qu'ils entendent engager pour la réalisation des prestations prévues à l'article L. 731-3, ainsi que les modalités de leur mise en œuvre* ».

À l'inverse de la FPE, aucun texte juridique ne détermine les domaines d'actions sociales et les conditions de mise en œuvre. Les collectivités sont ainsi libres de déterminer des prestations d'actions sociales lorsqu'elles respectent l'esprit de l'action sociale prévue à l'article L. 731-2 du code général de la fonction publique. N'étant pas constitutives d'éléments de rémunération, les prestations d'action sociale ne sont donc pas assujetties au principe d'équivalence ou de " parité " avec la fonction publique de l'État. À ce titre, une collectivité n'est pas subordonnée aux montants arrêtés par la circulaire précitée.

Pour qu'une prestation d'action sociale soit légale, il importe que les agents publics participent, hormis dispositions spécifiques à certaines prestations, à la dépense engagée. Cette participation doit tenir compte, sauf exception, des revenus et, le cas échéant, de la situation familiale.

Ne constituant pas un élément de la rémunération, elles sont attribuées indépendamment du grade, de l'emploi et de la manière de servir.

Dans la fonction publique d'Etat, l'action sociale est régie par une circulaire (FP/4 n° 1931 du 15 juin 1998) qui détaille le régime des prestations à réglementation commune, qui couvrent quatre domaines :

- restauration du personnel ;**
- aide à la famille ;**

- séjours d'enfants ;

- mesures concernant les enfants handicapés.

De plus, elle précise qui sont les bénéficiaires et les modalités d'attribution et fixe les montants applicables à chaque prestation. Sur ce dernier point, une circulaire en date du 31 décembre 2021 a déterminé les taux applicables à compter du 1^{er} janvier 2022.

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.

➤ **L'annualisation du temps de travail**

Compte tenu de leurs compétences et de leurs besoins, les collectivités territoriales et leurs groupements sont amenés à recourir à l'annualisation du temps de travail de certains de leurs agents : ATSEM, cantiniers, agents d'animation et adjoints techniques notamment. Les fonctions liées au calendrier scolaire et aux conditions climatiques justifient en effet la mise en place d'un cycle de travail spécifique.

L'annualisation du temps de travail est une modalité d'organisation du travail particulièrement complexe et qui n'est pas précisément encadrée juridiquement. De plus, les agents publics peuvent avoir des difficultés à comprendre le principe et les conséquences de cette annualisation du temps de travail.

La mise en place d'une annualisation du temps de travail ou la modification d'un tel cycle de travail déjà instauré s'anticipe pour une mise en œuvre à la rentrée scolaire notamment.

À ce titre, le CDG60 vous propose une note pratique qui a pour objet d'essayer de présenter de façon précise et intelligible l'annualisation du temps de travail [en cliquant ici](#).

Agenda RH :

➤ **RSU**

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

➤ **Instances paritaires**

17 août 2023 - Date limite d'envoi des dossiers de saisine au comité social territorial pour la séance du mardi 5 septembre

31 août 2023 - Date limite d'envoi des dossiers de saisine aux commissions administratives paritaires et à la commission consultative paritaire pour la séance du 14 septembre

- Date limite d'envoi des dossiers de saisine de la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail pour la séance du 21 septembre

➤ **Rémunération**

1^{er} juillet 2023 - Entrée en vigueur de la revalorisation du point d'indice et de l'attribution de points d'indices majorés différenciés supplémentaires pour certains agents

Il importera ainsi de prévoir le cas échéant, pour pouvoir engager les dépenses supplémentaires, une décision modificative ou un budget rectificatif.

1^{er} juillet 2023 - Mention sur les bulletins de paie du montant net social

➤ **Retraites**

14 juin 2023 - Entrée en vigueur de la prolongation de l'âge limite à 70 ans

1^{er} septembre 2023 - Entrée en vigueur de la réforme des retraites

Vos nouveaux interlocuteurs au Pôle juridique et carrières

Depuis ce printemps 2023, le pôle juridique et carrières a connu des évolutions en termes de ressources humaines. Le CDG60 vous propose ainsi de vous présenter les nouveaux interlocuteurs :

- **Madame Sindy MARTIN**, conseillère carrière, est également devenue la référente déontologue et laïcité des agents publics en remplacement de Monsieur Julien DOE.

Contact : referent.deontologue@cdg60.com

Sur ce point, nous vous informons que Madame MARTIN ne fait pas office de **référént déontologue des élus locaux**. Aucun agent du CDG60 n'exerce du reste cette mission conformément à la position de la Direction générale des collectivités locales.

Madame Laura MONTIGNY, nouvelle juriste statutaire en remplacement de Monsieur Geoffrey BEYNEY, qui est devenu depuis le 20 mars 2023 le nouveau directeur du pôle en remplacement de Monsieur Julien DOE.

Contact : juridique@cdg60.com