CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE LA SARTHE

ACTUALITE
ETE 2022

JOURNAL OFFICIEL

Décret modifiant l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale

Le texte procède à la modification de la structure de carrière de différents cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale, en réduisant la durée de certains échelons et grades. Il tire les conséquences de ces évolutions en adaptant notamment les modalités d'avancement et les modalités de classement lors de la nomination dans un cadre d'emplois de fonctionnaires de la catégorie A de la fonction publique territoriale.

Décret n° 2022-1200 du 31/08/22 – JO du 01/09/22

Echelles indiciaires catégorie B

Décret modifiant les dispositions indiciaires applicables aux fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale
le décret modifie l'échelonnement indiciaire applicable aux premier et deuxième grades des cadres d'emplois de la catégorie B.

Décret n° 2022-1201 du 31 août 2022 – JO du 01/09/22

Echelles indiciaires catégorie B au 01/09/22

Décret modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

Le décret actualise les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, pour tenir compte en particulier des évolutions issues de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il vise principalement à étendre et aligner les droits des agents contractuels sur ceux des agents titulaires, notamment en matière de temps de travail et de congés. Il tient compte par ailleurs de l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique le 1er mars 2022 en introduisant dans l'ensemble des dispositions réglementaires concernées les nouveaux renvois aux articles du code en lieu et place des articles issus des lois statutaires.

Décret n° 2022-1153 du 12/08/22 – JO du 14/08/22

GIPA 2022

Le décret vient prolonger la GIPA pour l'année 2022. Il fixe la période de référence prise en compte pour la mise en œuvre de cette indemnité en 2022.

Décret n° 2022-1101 du 1er août 2022

Un arrêté du 1er août publié au JO du 2 août fixe les éléments à prendre en compte pour le calcul de la GIPA au titre de l'année 2022.

Décret relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle

Le décret définit les modalités de formation et d'accompagnement destinées à favoriser l'évolution professionnelle des agents publics. Il prévoit les aménagements destinés spécifiquement aux agents cités à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique pour lesquels il organise la priorité d'accès aux actions de formation, renforce les droits relatifs aux congés de formation professionnelle et précise les conditions d'utilisation du congé de transition professionnelle. Il définit par ailleurs, pour l'ensemble des agents publics, l'action de formation professionnelle. Il spécifie l'accompagnement personnalisé qui s'appuie sur une offre de services formalisée, en vue de soutenir les projets d'évolution professionnelle. Il définit le cadre d'usage du bilan de parcours professionnel, introduit le plan individuel de développement des compétences et la période d'immersion professionnelle.

Décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 – JO du 24 juillet 2022

JURISPRUDENCES

L'avis du médecin du travail doit être pris en compte

Bien que les équipes du service de médecine du travail puissent être pluridisciplinaires, seul le médecin est habilité à émettre des propositions concernant les modalités d'exercice des fonctions des agents. Ces propositions, l'autorité territoriale doit les prendre en compte, au risque de commettre une faute de service.

CE n° 438121 du 12/05/22

Cas du règlement des heures non effectuées

Estimant qu'elle n'avait pas perçu les rémunérations prévues par son contrat de travail, une agente territoriale a voulu engager la responsabilité de la commune. Mais au regard des fiches de paie, il s'avère que le temps de travail stipulé dans son contrat n'a pas été atteint sur toute la période concernée. Or, le droit de tout agent à percevoir son traitement ne peut cesser que si l'absence d'accomplissement de son service résulte de son fait. Ici, cette absence ne lui était pas imputable : elle était bien en droit de percevoir un traitement correspondant aux heures que la communes s'était contractuellement engagée à lui confier.

CAA Lyon n° 20LY01588 du 12/01/22

Reprise d'activité : les primes du transfert de personnel à prendre en compte

Les primes liées à l'exercice normal des fonctions, dans le cadre de l'ancien comme du nouveau contrat, font partie des éléments de la rémunération à prendre en considération pour apprécier la régularité du salaire proposé par une personne publique à un salarié de droit privé de l'entité économique dont elle récupère l'activité en l'intégrant dans un service public administratif.
Le juge décrit ainsi aujourd'hui les primes dont il doit être tenu compte. Dans l'ancien contrat, il s'agit des primes et indemnités versées « à échéances régulières », même s elles ne rémunèrent pas directement la prestation de travail, comme les primes d'ancienneté ou le déroulement de carrière. Quant au nouveau contrat, il convient de compter les primées liées à l'exercice normal des fonctions, qu'elles soient fixes, comme l'indemnité de résidence, ou variables. Pour les primes variables que sont, par exemple, l'IEMP et l'IAT, la comparaison porte sur le montant de référence ou tout autre montant servant de base aux modulations individuelles ajoute la Haute Assemblée.
Le rapprochement entre l'ancienne et la nouvelle rémunération est indispensable pour apprécier le respect des règles qui découlent du principe affirmé par l'art ; l 1224-3 du code du travail : le nouveau contrat doit reprendre les clauses substantielles, dont la rémunération fait partie.

CE n° 444792 du 01/07/22

Le principe d'égalité entre agents publics

Dans sa décision du 12 avril 2022, le Conseil d'Etat consacre le principe d'égalité entre agents publics. En privilégiant une approche fonctionnelle de la fonction publique, il veille pour la première fois à l'égalité entre fonctionnaires et agents contractuels de droit public.
La consécration de l'égalité entre agents publics constitue une avancée majeure dans le rapprochement des conditions d'emploi des fonctionnaires et des contractuels. Bien qu'appliqué au régime indemnitaire en l'espèce, ce principe pourrait être généralisé dans d'autres domaines, là où légalité demeure pour l'heure latente : sécurisation des parcours professionnels, avancement, mobilité ou encore rémunération principale.

CE n° 452547 du 12/04/22

Protection fonctionnelle : à qui le maire peut-il transmettre la demande qui lui est adressée lorsque les faits le mettent en cause ?

Employé par une commune en tant que technicien territorial, le requérant conteste le refus opposé par le maire de lui octroyer la protection fonctionnelle. Il a demandé celle-ci en tant que victime d'agissements de harcèlement moral dont le maire serait lui- même l'auteur, et relève appel du jugement par lequel le tribunal administratif a rejeté sa requête. La cour fait droit à sa demande. Tout en rappelant la solution récemment consacrée par le Conseil d'Etat au nom du principe d'impartialité, qui s'impose lorsque les faits à l'origine d'une demande de protection impliquent le supérieur hiérarchique, la cour en précise les modalités dans le cadre communal ; et estimant qu'en l'espèce les faits étaient susceptibles de faire présumer l'existence d'un harcèlement, elle juge que le maire ne pouvait légalement se prononcer lui-même sur la demande de protection.

CAA Douai n° 20DA02055 du 02/02/22

Un employeur peut prolonger la période d'essai d'un agent contractuel en congé de maladie

Recruté par un CDD de 3 ans au sein de l'administration pénitentiaire en qualité de psychologue, un agent est placé en congé de maladie au cours de la période d'essai prévue par le contrat. Au terme de cette période d'essai, prolongée d'une durée équivalente à celle du congé de maladie, l'agent est licencié. Le licenciement est annulé en première instance mais validé en appel : la cour admet qu'un employeur public puisse prolonger la période d'essai d'un agent contractuel qi a bénéficié, avant son terme, d'un congé de maladie, avant de juger que les difficultés professionnelles de l'agent sont, en l'espèce, de nature à justifier son licenciement.

CAA Versailles n° 20VE00265 du 08/07/21

Imputabilité d'une maladie au service : des probabilités, même fortes, ne suffisent pas

Un agent de maîtrise territorial exerçant les fonctions d'élagueur-broyeur au service des espaces verts demande au maire de sa commune de reconnaître l'imputabilité au service de l'arthrose du coude gauche et de l'omarthrose de l'épaule gauche dont il souffre. Il réussit à faire annuler par le tribunal administratif la décision de refus qui lui est opposée mais la cour annule le jugement et rejette sa demande : elle juge que les certificats médicaux dont il se prévaut pour contredire l'avis de la commission de réforme et l'expertise du médecin agréé de cette commission, certificats selon lesquels les pathologies qu'il présente trouvent leur cause la plus probable dans ses fonctions d'élagueur, ne permettent pas d'établir l'existence d'un lien direct et certain avec le service.

CAA Marseille n° 20MA04477 du 14/04/22

Licenciement de l'agent contractuel pour inaptitude physique : le délai prévu pour formuler une demande de reclassement est impératif

Un agent d'entretien employé en CDI par une CDC est licencié pour inaptitude physique définitive en raison de séquelles qu'il conserve d'un grave accident et pour lesquels lui a été reconnu un taux d'incapacité partielle permanente de 35 %. Il relève appel du jugement par lequel le tribunal a rejeté ses demandes d'annulation de cette décision et d'indemnisation. Sans succès, la cour estimant que la décision de licenciement n'est entachée d'aucune illégalité. En particulier, l'agent n'a sollicité son reclassement qu'après l'expiration du délai prévu par l'article 13 du décret du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels

territoriaux et correspondant à la moitié de son préavis, délai que la cour considère comme impératif et au-delà duquel l'employeur ne peut donc plus être tenu à aucune obligation de reclassement.

CAA Nantes n° 20NT02993 du 07/12/21

Que l'agent n'ait pas repris ses fonctions n'empêche pas forcément le versement de l'allocation temporaire d'invalidité

Une adjointe administrative, victime d'un accident de service, sollicite le bénéfice de l'allocation temporaire d'invalidité (ATI) quelques mois après la date de la consolidation des séquelles de cet accident. Elle se voit opposer un refus dans la mesure où elle n'a pas repris ses fonctions, alors que les textes semblent l'impliquer. La demande d'annulation d ce refus est rejetée en première instance mais ce jugement est annulé par le conseil d'Etat : la Haute juridiction considère que l'absence de reprise des fonctions ne peut être opposée à l'agent qui sollicite le bénéfice de l'ATI lorsque, comme en l'espèce, il s'agit de la conséquence d'un placement en congé de maladie pour un autre motif que l'accident de service.

CE n° 453847 du 06/04/22

Licenciement : revirement sur les conséquences du non-respect du délai de préavis

Un maire prononce le licenciement d'un agent contractuel pour insuffisance professionnelle. La décision est annulée par le tribunal administratif. En appel, la cour, avant de statuer, décide de transmettre pour avis le dossier au Conseil d'Etat : elle lui demande si la méconnaissance des délais de préavis prévus par l'article 40 du décret du 15 février 1988 préalablement au licenciement d'un agent non titulaire recruté pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée entraîne toujours l'annulation totale de la décision de licenciement (CE 14 mai 2007, n° 273244). Revenant sur sa jurisprudence, le Conseil d'Etat estime que le non-respect du délai de préavis n'est pas de nature à entraîner son annulation totale, mais la rend seulement illégale en tant qu'elle prend effet avant l'expiration du délai de préavis applicable.

CE n° 457135 du 04/02/22

Le refus d'un fonctionnaire de prendre son poste en dépit d'un ordre de réquisition du chef de service et les conséquences disciplinaires

La cour administrative d'appel de Lyon rappelle qu'un fonctionnaire est tenu d'obéir et de rejoindre son poste lorsqu'il fait l'objet d'arrêtés de réquisition pour cause de grève, quand bien même ceux-ci seraient illégaux. Il encourt le cas échéant une sanction disciplinaire.

CAA Lyon n° 19LY01012 du 17/06/21

REPONSES MINISTERIELLES

Indemnité horaire pour travail dimanche et jour férié

La réponse ministérielle précise que le Gouvernement partage pleinement le constat que ces montants ne permettent plus aujourd'hui une juste compensation des sujétions que connaissent les agents territoriaux qui travaillent le dimanche et les jours fériés. Aussi il étudie les possibilités d'évolution de ce dispositif d'indemnisation sachant que toute évolution des montants servis dans ce cadre ne peut être envisagée sans une large concertation avec les employeurs territoriaux.
RM n° 41386 – JOAN 10/05/22

Peut-on supprimer la spécificité des vacataires et les considérer comme des contractuels ?

La réponse ministérielle précise que compte tenu de ces éléments qui limitent la possibilité de recourir à des agents vacataires, il ne semble pas opportun d'élargir aux agents vacataires le champ d'application des dispositions du décret du 15 février 1988, ce décret régissant la situation des agents contractuels recrutés sur un emploi.

RM n° 38827 JOAN du 03/05/2022

De quels recours disposent les agents qui n'ont pas pu bénéficier de la PPR ?

Le bénéfice de la Période de Préparation au Reclassement (PPR) est subordonné à un avis préalable du comité médical se prononçant sur l'inaptitude de l'agent. Lorsque ce dernier ne conclut pas à l'inaptitude définitive de l'agent aux fonctions de son grade, l'intéressé dispose de la possibilité de contester cet avis devant le comité médical supérieur, à défaut de pouvoir saisir le juge administratif. Toutefois, la décision de l'administration de ne pas faire droit à la demande de PPR de l'agent peut, quant à elle, faire l'objet d'un recours devant la juridiction administrative.

RM n° 41179 JOAN 12/04/22

Rupture conventionnelle pour les agents en détachement ou en disponibilité

Le dispositif de rupture conventionnelle leur est applicable. La réponse précise que les modalités de calcul des montants plancher et plafond de cette indemnité dépendent de la rémunération brute annuelle de référence perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture. Aussi, un agent qui n'a perçu aucune rémunération de la part d'un employeur public au cours de l'année civile précédant celle de la rupture, ne pourra pas être indemnisé par l'administration.

RM n° 44383 JOAN du 03/05/22

Versement d'une allocation de retour à l'emploi par une commune à un agent communal retraité bénéficiant d'une pension de retraite assortie d'une rente d'invalidité

L'agent peut être apte à exercer d'autres fonctions, et percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi sous réserve de remplir l'ensemble des conditions prévues à l'article L 5422-1 du code du travail, dot le versement incombe à l'employeur public en auto-assurance ayant employé l'agent pendant la durée la plus longue. Le cumul des montants entre l'allocation ARE et une pension d'invalidité est néanmoins limité dans la mesure où la durée d'indemnisation du chômage d'un agent public ne peut en tout état de cause excéder un nombre maximum de jours calendaires, déterminé selon sa situation, à l'article 9 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 209-797 du 26/07/19 relatif au régime d'assurance chômage.

RM n° 26586 – JOS du 21/04/22