CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE LA SARTHE

ACTUALITE
DECEMBRE 2022 – JANVIER 2023

JOURNAL OFFICIEL

TEXTES OFFICIELS

Hausse du minimum de traitement au 1er janvier 2023

Le décret augmente à compter du 1er janvier 2023 le minimum de traitement fixé par la grille régissant la rémunération de la fonction publique.
Ce décret fixe le minimum de traitement à l'indice majoré 353 correspondant à l'indice brut 385.

Décret n° 2022-1615 du 22 décembre 2022 – JO du 23/12/22

Fin de la double rémunération en cas de travail effectué le 1er mai

L'article L. 621-9 du CGFP prévoyait, depuis le 1er mars 2022, le versement d'une indemnité à l'agent public travaillant le 1er mai dans un service dont la nature de l'activité ne peut être interrompue. Le montant de cette dernière, par renvoi aux articles L. 3133-4 et L. 3133-6 du code du travail, était égal au montant du salaire perçu par l'agent durant ce jour férié, par principe chômé.
Or, l'article 161 de la loi n° 2022-1726 du 30 décembre 2022 de finances pour 2023 a mis fin à cette possibilité par l'abrogation de l'article L.621-9 du CGFP, avec une entrée en vigueur au 1er janvier 2023.

Loi de finances n° 2022-1726 du 30/12/22

Seuil affiliation CNRACL des PEA et AEA

Le décret détermine le seuil d'affiliation à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales des professeurs d'enseignement artistique et des assistants d'enseignement artistique, ayant la qualité de fonctionnaires territoriaux nommés dans un ou plusieurs emplois à temps non complet, en raison de leurs durées spécifiques de travail fixées aux articles 2 du décret no 91-857 du 2 septembre 1991 portant statut particulier du cadre d'emplois des professeurs d'enseignement artistique et 3 du décret no 2012-437 du 29 mars 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique.

Décret n° 2022-1707 du 29/12/22 – JO du 30/12/22

Activité accessoire conduite transport scolaire

Les régions, ou le cas échéant les collectivités ou leurs groupements auxquels les régions ont délégué cette compétence, sont responsables de l'organisation des services de transport scolaire. Ces services sont exécutés soit en régie, soit par une entreprise de transport de personnes ayant passé à cet effet une convention avec l'autorité organisatrice. Or, les organismes qui exécutent ces transports ont aujourd'hui des difficultés de recrutement de conducteurs, ce qui perturbe le bon fonctionnement de ces services ainsi que des transports à la demande organisés en faveur des élèves et étudiants handicapés. Parmi les mesures susceptibles d'être mises en œuvre pour atténuer les conséquences du déficit de conducteurs, a été identifiée la possibilité de permettre aux agents publics de cumuler leur emploi public avec l'activité accessoire lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés. Cette faculté impliquera une autorisation préalable et individuelle de l'employeur public dont relèvent les agents intéressés. Il s'agit d'un dispositif expérimental mis en place pour une durée de trois ans. Le décret constitue un dispositif complémentaire au décret no 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique qu'il ne modifie pas. En particulier, ce décret n'est pas applicable

à la situation des agents publics relevant d'un régime de cumul d'activités par déclaration auprès de leur employeur public, qui peuvent d'ores et déjà cumuler leur emploi public avec l'activité accessoire privée lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés. En revanche, il leur est applicable dès lors que l'activité accessoire lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés serait exercée en tant que contractuel de droit public.

Décret n° 2022-1695 du 27/12/22 – JO 29/12/22

Mise à disposition

le décret vise à permettre, à titre expérimental, pour une durée de cinq ans, la mise à disposition de fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales auprès de certaines personnes morales, sous la forme de mécénat de compétences.

Décret n° 2022-1682 du 27/12/22 – JO du 28/12/22

Concours

Le décret a pour objet de supprimer les épreuves écrites d'admissibilité des concours sur titres d'assistant territorial socio-éducatif et d'éducateur territorial de jeunes enfants. L'accès à ces cadres d'emplois nécessite la détention par le candidat d'un diplôme ou titre qui permet de s'assurer des compétences techniques adaptées au métier concerné. Ce décret harmonise par ailleurs la durée de l'épreuve orale d'admission du concours et de l'examen de cadres territoriaux de santé ainsi que du concours sur titres avec épreuves d'infirmiers territoriaux en soins généraux, afin de tirer les conséquences du passage en catégorie A de ces deux cadres d'emplois.

Décret n° 2023-6 du 04/01/23 – JO du 06/01/23

Obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques

Le décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 modifié relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques organise l'obligation de publicité des créations et vacances d'emplois sur un espace numérique commun. La circulaire a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre de cette obligation consécutive à la publication du décret du 20 avril 2022 élargissant cette obligation. Elle remplace la circulaire du 3 avril 2019 ayant le même objet.

Circulaire du 27/12/22

JURISPRUDENCES

Jusqu'où peut aller la liberté d'expression syndicale ? ou quand les écrits ne rendent pas compte du ton employé

Il est toujours difficile, voire délicat d'apprécier jusqu'où peut aller la liberté d'expression de représentants syndicaux, notamment lors d'une journée de mobilisation. Si des propos vivaces ou énergiques peuvent être tenus, il est toujours malaisé, hors contexte, de déterminer le ton employé ainsi que leur caractère éventuellement intimidant ou menaçant à l'égard d'agents non-grévistes. La cour administrative d'appel de Lyon, contrairement aux conclusions de son rapporteur public, confirme la légalité de l'avertissement infligé à une représentante syndicale en raison des propos tenus lors d'une manifestation.
Les propos tenus, leur nature comme le ton employé peuvent excéder les limites de la liberté d'expression syndicale et justifier le prononcé d'une sanction.

CAA Lyon n° 20LY02421 du 15/06/22

Comité social territorial : inéligibilité des agents en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie

En prévoyant l'inéligibilité des agents en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie à un comité social territorial, le pouvoir réglementaire a pu légalement traiter ces derniers différemment des autres agents en congé de maladie. En effet, atteints d'affections particulièrement graves par leur caractère

invalidant et par la nécessité d'un traitement et de soins prolongés, ces agents se trouvent durablement dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions. Une telle dérogation au principe d'égalité est légalement justifiée par un motif d'intérêt général qui est d'assurer le bon fonctionnement de ces comités en garantissant l'exercice effectif du mandat de représentant du personnel.

CE n° 454471 du 22/07/22

Report d'heures non effectuées : il est possible, mais pas au-delà d'un an

Un directeur d'EHPAD estime qu'une agent des services hospitaliers est redevable d'heures non effectuées au cours des années 2016, 2017 et 2018, et décide que ce solde d'« heures négatives » sera reporté sur son compte d'heures de l'année 2019. Considérant qu'elle ne peut pas être tenue responsable de plannings qui ne lui ont pas permis de réaliser son obligation annuelle de travail et qu'il ne peut pas être procédé à un tel report, l'intéressée en sollicite la suppression. Elle demande au tribunal administratif d'annuler les décisions du directeur de l'EHPAD refusant de faire droit à sa demande. L'EHPAD relève appel du jugement par lequel Le tribunal a annulé ces décisions. En vain : prenant position sur une question fort discutée et sur laquelle les textes n'apportent aucune réponse claire, la cour estime que le report des heures non effectuées est possible, mais pas au-delà d'un an.

CAA Douai n° 21DA00033 du 22/03/22

Avis émis par la médecine préventive

Il appartient aux autorités administratives, qui ont l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale de leurs agents, d'assurer, sauf à commettre une faute de service, la bonne exécution des dispositions législatives et réglementaires qui ont cet objet. A ce titre, il leur incombe notamment de prendre en compte les propositions d'aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents, que les médecins du service de médecine préventive sont seuls habilités à émettre.

CE n° 438121 du 12/05/22

Modalités de mise en œuvre du droit au reclassement de l'agent contractuel déclaré définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions

Les dispositions du décret du 15 février 1988 qui ouvrent à l'agent contractuel, dont le licenciement pour inaptitude physique est envisagé, un délai correspondant à la moitié de la durée de son préavis pour solliciter son reclassement permettent de concilier le principe général du droit au reclassement et celui de sécurité juridique. Elles doivent dès lors être regardées comme fixant un délai impératif, au-delà duquel l'employeur ne peut être tenu à une obligation de reclassement. En outre, lorsqu'un agent n'a sollicité son reclassement qu'après expiration de ce délai, qui lui avait pourtant été rappelé dans la décision de licenciement, la collectivité a pu légitimement estimer que l'intéressé avait expressément manifesté sa volonté non équivoque de ne pas reprendre une activité professionnelle.

CAA Nantes n° 20NT02993 du 07/12/21

Attribution NBI sur des fonctions exerces à titre occasionnel ou accessoire ?

Il est précisé qu'il ne suffit pas qu'un agent exerce une fonction éligible à la NBI pour en bénéficier, il faut encore qu'il exerce cette fonction à titre principal.

CAA Lyon n° 20LY00634 du 19/04/22

REPONSE MINISTERIELLE

Question relative au stockage massif d'heures supplémentaire dans la fonction publique

La réponse ministérielle précise que pour remédier à l'accumulation des heures supplémentaires dans la fonction publique, le gouvernement sensibilise régulièrement les administrations en leur rappelant, d'une part, que les heures supplémentaires doivent être limitées et réalisées à la demande du chef de service et,

d'autre part, la nécessité d'une consommation rapide des repos octroyés en compensation des heures ainsi réalisées. Par ailleurs, la DGAFP a proposé que plusieurs indicateurs relatifs aux heures supplémentaire soient présents dans le RSU, afin d'assurer une meilleure connaissance des heures supplémentaires et d'en permettre un pilotage plus efficace. De nombreuses administrations se sont en outre d'ores et déjà engagées dans une démarche de renforcement des dispositifs de suivi du temps de travail via la modernisation des outils de gestion du temps de travail, répondant ainsi à l'obligation de mise en place de système objectifs, fiables et accessibles de mesure du temps de travail qui pèse sur l'employeur.

RM n° 33947 – JO AN du 03/05/22

Question relative aux conséquences d'un arrêt maladie sur l'annualisation du temps de travail

La réponse ministérielle rappelle que, sous réserve de respecter les règles relatives à la durée légale et aux garanties minimales, les collectivités territoriales peuvent instaurer un cycle de travail annualisé. En l'absence de texte définissant les modalités de calcul de l'annualisation du temps de travail dans le versant territorial, l'autorité territoriale doit mettre en œuvre un décompte annualisé du temps de travail (CAA Lyon du 18/11/19, n° 17LY03522). En outre, le conseil d'Etat considère que l'autorité territoriale est compétente pour déterminer les conséquences des congés de maladie des agents dont le cycle de travail est annualisé en terme de calcul de leur temps de travail annuel effectif. Dans un arrêt du 04/11/20 (n° 426093), la Haute assemblée a, par ailleurs, apporté des précisions pour le cas où le cycle de travail repose sur l'alternance de journées de travail effectif tantôt inférieures à 7 heures, tantôt supérieures à 7 heures. De plus, il estime que le temps de travail excédant la durée forfaitaire de 7 heures par jour, non réalisé du fait du congé de maladie, peut être imputé sur le temps de travail effectif que doit réaliser ce même agent au-delà de la durée quotidienne de travail en période du cycle annuel où cette durée est en principe inférieure à 7 heures par jour. Enfin, la possibilité de récupérer des heures de travail, lorsque l'arrêt intervient lors d'un cycle bas est laissée, à la libre appréciation de l'employeur territorial.

RM n° 41795 – JO AN du 12/04/22