

ACTUALITE OCTOBRE - NOVEMBRE 2023

JOURNAL OFFICIEL

Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

Le décret prévoit que les organes délibérants des collectivités territoriales, de leurs établissements publics et les groupements d'intérêt public, à l'exception de ceux de l'Etat et relevant de l'article L. 5 du code général de la fonction publique, peuvent instituer une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire. Il prévoit dans la fonction publique territoriale, par catégorie de bénéficiaires, les conditions d'éligibilité et les modalités de versement de cette prime. Le décret définit l'employeur compétent pour le versement de la prime. Il fixe le montant maximum dans la limite duquel les organes délibérants déterminent le montant de cette prime en fonction de la rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023, le plafond de rémunération pour l'éligibilité au dispositif étant fixé à 39 000 euros bruts. Il précise les éléments de rémunération exclus de l'assiette de la rémunération prise en compte pour déterminer l'éligibilité à la prime et le montant versé. Il prévoit des dispositions de coordination avec le décret n° 2023-702 du 31 juillet 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics civils de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique hospitalière ainsi que pour les militaires.

[Décret 2023-1006 du 31 octobre 2023 – JO du 1^{er} novembre 2023](#)

[Actualité et modèles de délibération et arrêté le site du CDG](#)

RIFSEEP conseiller des APS

Depuis 2020, un corps d'Etat transitoire était affecté aux conseiller des APS pour leur permettre de bénéficier du RIFSEEP, en attendant que le corps d'Etat de référence soit concerné. L'arrêté du 5 octobre 2023 est venu étendre le RIFSEEP au corps des Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse à compter du 1er janvier 2023 permettant ainsi aux conseiller des APS de retrouver son corps d'Etat d'origine.

[Arrêté du 5 octobre 2023 – JO du 11 octobre 23](#)

JURISPRUDENCES

Agent contractuel ayant refusé de signer un nouveau contrat prévoyant une autre affectation ou d'accepter un changement en ce sens de son contrat en cours et ne rejoignant pas cette nouvelle affectation

Une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai approprié, qu'il appartient à l'administration de fixer. Une telle mise en demeure doit prendre la forme d'un document écrit, notifié à l'intéressé, l'informant du risque qu'il encourt d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable. Lorsque l'agent ne s'est pas présenté et n'a fait connaître à l'administration aucune intention avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, et en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical, présentée par l'agent, de nature à expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un lien avec le service, cette administration est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé. Tel ne saurait cependant être le cas lorsqu'un agent contractuel, dont la situation est régie par les stipulations de son contrat, d'une part, refuse, avant l'expiration de ce contrat, de signer un nouveau contrat prévoyant une autre affectation ou d'accepter un changement d'affectation s'apparentant à la modification d'un élément substantiel de son

contrat en cours, et, d'autre part, ne rejoint pas cette nouvelle affectation, une telle circonstance autorisant le cas échéant l'engagement à son encontre d'une procédure de licenciement, dans les conditions prévues par les articles 39-3 et 39-4 du décret n° 88-145 du 15 février 1988, mais non l'engagement d'une procédure de radiation des effectifs pour abandon de poste.

[CE n° 461537 du 3 novembre 2023](#)

Entretien professionnel et maladie

La date de l'entretien professionnel est fixée par le supérieur hiérarchique direct et communiquée au fonctionnaire au moins huit jours à l'avance (art. 2 et 6 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 pour la fonction publique territoriale).

Lorsqu'un fonctionnaire est placé en congé de maladie au moment de la période d'évaluation, l'administration doit retarder la tenue de son entretien professionnel.

Si l'arrêt de travail perdure, l'employeur est néanmoins tenu de convoquer le fonctionnaire conformément aux dispositions précitées, « dans des délais lui permettant, à défaut d'entretien et dans la mesure compatible avec son état de santé,

- soit d'avoir un échange par visioconférence ou par téléphone ;
- soit de faire parvenir des observations écrites avant la date fixée ».

[CAA Paris n° 20PA04065 du 13/07/22](#)

Demande d'avancement de grade et décharge totale d'activité pour fonctions syndicales

Dans le cadre d'une demande d'avancement de grade présentée par un fonctionnaire bénéficiant d'une décharge totale d'activité pour fonctions syndicales, la circonstance que la commune ne disposerait pas d'emploi vacant correspondant au grade d'avancement au cours de l'année concernée ne peut faire obstacle à la demande de promotion, alors que l'agent bénéficie d'une décharge totale d'activité et remplit les autres conditions d'avancement requises.

[CAA Bordeaux n° 21BX02153 du 18/04/23](#)

Reclassement d'une fonctionnaire déclarée inapte à ses fonctions.

Ne méconnaît pas son obligation de reclassement l'administration qui propose un poste aménagé de préparateur de livraison à un agent qui a été déclaré inapte à exercer ses fonctions, alors même que ce dernier a fait connaître son souhait d'être réintégré dans un emploi de diététicien, pour lequel il avait suivi une formation, dès lors que l'administration est seulement tenue de lui proposer une affectation dans un autre emploi de son grade compatible avec son état de santé. Par ailleurs, l'intéressé ne peut se prévaloir d'aucune priorité sur un poste de diététicien par rapport à des agents contractuels ou à des stagiaires déjà en place, dès lors qu'une telle priorité ne résulte d'aucun texte ni d'aucun principe.

[CAA Marseille n° 21MA03484 du 05/05/23](#)

REPONSES MINISTERIELLES

Pourquoi une commune ne peut-elle pas conclure ou renouveler un contrat en CDI pour un agent qui ne présente pas 6 ans d'ancienneté ?

Les agents engagés sur le fondement de l'article L.332-18 du CGFP sont engagés en CDD pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable dans la limite maximale de 6 ans.

Ce n'est qu'au terme de cette durée de 6 ans que le contrat, s'il est reconduit, doit l'être pour une durée indéterminée.

Cette durée requise de 6 ans avant de pouvoir bénéficier d'un CDI ne paraît pas devoir être remise en cause. Le projet de réforme de l'accès, des parcours et de rémunérations dans la fonction publique, lancé en 2023, prêterait une attention particulière aux agents contractuels s'agissant notamment de leur parcours professionnel.

[RM n° 06139 – JO Sénat du 03/08/23](#)

Quelle est la règle de calcul à retenir si un jour férié est compris dans une semaine d'astreinte ?

Si un jour férié a lieu du lundi au vendredi, l'indemnisation portera sur le montant forfaitaire correspondant à une semaine complète (149.48 €), auquel s'ajoute le montant associé à une astreinte effectuée en jour férié (43.38 €). Cette solution s'explique par le fait que le taux d'astreinte du jour férié ne couvre que la partie « diurne » de la journée. Si le jour férié est un samedi, le montant du jour férié se substituera à celui du samedi.

[RM n° 5509 – JO AN du 22/08/23](#)

Réforme des retraites et cotisation des employeurs

La réponse indique que dans le cadre de la réforme des retraites, le taux de la contribution employeur finançant la CNRACL sera augmenté d'un point. Mais conscient des difficultés financières que connaissent les collectivités territoriales, le gouvernement prévoit une mesure de compensation.

[RM n° 05014 – JO Sénat du 27/07/23](#)

Compensation financière des comptes épargne temps

L'article 11 du décret du 26 août 2004 donne la possibilité aux collectivités de prévoir, par convention, les modalités financières de transfert des droits des congés accumulés par le fonctionnaire bénéficiaire d'un CET. La collectivité d'origine n'est pas contrainte d'assurer la compensation financière des droits acquis mais peut conclure une convention avec la collectivité d'accueil pour organiser les modalités de transfert des droits épargnés. Toutefois, l'absence de convention ne fait pas obstacle aux situations de mobilité du fonctionnaire. L'agent conserve le droit d'utiliser les jours épargnés dans la collectivité d'accueil. Dans la mesure où les collectivités disposent de la faculté de délibérer en faveur de la monétisation des jours CET, il paraît cohérent de laisser optionnelle la conclusion de conventions financières et de veiller, à l'inverse, à ce que les règles régissant les CET ne constituent pas un frein à la mobilité.

[RM n° 04936 – JO Sénat du 05/07/23](#)

Impossibilité de cumuler au sein d'une même collectivité le statut de fonctionnaire titulaire et celui d'agent contractuel

Cette impossibilité découle de l'article L. 1 du CGFP aux termes duquel le fonctionnaire est, vis-à-vis de l'administration, dans une situation statutaire réglementaire.

Si le fonctionnaire exerce ses fonctions à temps partiel, il est donc recruté à temps complet, et il doit passer à temps plein pour pouvoir réaliser des missions complémentaires sur le reste de son temps de travail. S'il a été recruté à temps non-complet, les dispositions du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet autorisent le cumul d'emplois publics par un agent, sous réserve d'une limite en termes de rémunération et d'une durée totale de service qui ne peut excéder plus de 15 % de celle afférente à un emploi à temps complet.

[RM n° 07017 – JO Sénat du 20/07/23](#)

Pension de réversion pour les conjoints de fonctionnaires

La réponse ministérielle précise que les réformes des retraites successives ont rapproché le régime général et le régime des fonctionnaires sur certains aspects mais que des spécificités subsistent dans certains domaines. C'est notamment le cas dans le domaine des droits familiaux et plus spécifiquement en matière de la réversion. Ainsi, l'exigence de non remariage n'est plus imposée au conjoint survivant ou divorcé d'un salarié du secteur privé pour bénéficier d'une pension de réversion (article L. 353-3 du code de la sécurité sociale) alors que, concernant les fonctionnaires, « le conjoint survivant ou le conjoint divorcé, qui contracte un nouveau mariage ou vit en état de concubinage notoire, perd son droit à pension » (article L. 46 du code des pensions). Inversement, s'il existe dans le régime général une condition de ressources pour l'obtention d'une pension de réversion, aucune condition de même nature ne figure dans le régime des fonctionnaires. Dans le cadre de la réforme des retraites de 2023, le gouvernement n'a pas souhaité ouvrir ce sujet qui doit être traité dans une réflexion plus vaste sur la révision des droits familiaux et des droits à réversion.

[RM n° 7186 – JO Assemblée Nationale du 01/08/23](#)

Supplément familial de traitement

Depuis le 1^{er} février 2023, le ministre de la transformation et de la fonction publiques porte une réforme pour l'attractivité de la fonction publique. Au-delà de la valorisation du travail, du mérite et de la performance, il vise à rendre plus simple et plus lisible la politique de rémunération des agents publics. Les modalités du supplément familial de traitement seront ainsi interrogées dans ce cadre.

RM n° 5319 – JO Assemblée Nationale du 04/07/23