

## ACTUALITE FEVRIER 2024

### JOURNAL OFFICIEL

#### *Taux de cotisations maladie et vieillesse des employeurs des agents affiliés à la CNRACL*

Le texte fixe le taux de la cotisation d'assurance vieillesse applicable aux rémunérations versées aux fonctionnaires territoriaux et hospitaliers à 31,65 %. Il fixe également, au titre de l'année 2024, le taux de la cotisation d'assurance maladie applicable aux rémunérations versées aux mêmes agents à 8,88 %. Il codifie enfin les dispositions prévoyant une surcotisation volontaire pour les fonctionnaires à temps partiel et neutralise l'effet de la hausse du taux de la cotisation patronale sur cette surcotisation pour les fonctionnaires ayant préalablement opté pour la payer.

[Décret n° 2024-49 du 30 janvier 2024 – JO du 31 janvier 2024](#)

#### *Congé de présence parentale*

Le décret tire les conséquences réglementaires de la suppression de l'accord explicite du service de contrôle médical en cas de renouvellement exceptionnel du congé de présence parentale et de l'allocation journalière de présence parentale au regard du traitement de la pathologie ou du besoin d'accompagnement de l'enfant. Les mêmes modifications sont introduites pour les agents titulaires et non titulaires des trois fonctions publiques.

[Décret n° 2024-78 du 2 février 2024 – JO du 4 février 2024](#)

#### *Journée de carence – nouvelle exception*

Aucun délai de carence ne trouvera à s'appliquer pour l'indemnisation des arrêts de maladie consécutifs à une interruption de grossesse pratiquée pour motif médical dans chacun des régimes auquel l'assuré est affilié.

Est visée l'interruption médicale de grossesse qui consiste en une interruption volontaire de grossesse qui peut être pratiquée dès lors que la poursuite de la grossesse met gravement en péril la santé de la femme enceinte ou qu'il existe une forte probabilité que l'enfant à naître soit atteint d'une maladie grave et incurable au moment du diagnostic.

La mesure est applicable aux arrêts de travail prescrits à compter d'une date prévue par décret, et au plus tard du 1<sup>er</sup> juillet 2024.

[Loi n° 2023-1250 du 26/12/23 – JO du 27/12/23 art. 64](#)

#### *Egalité professionnelle dans les emplois fonctionnels*

Au titre des mesures visant à renforcer le dispositif de nominations équilibrées (DNE), la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 a instauré l'obligation de publier chaque année le nombre de femmes et d'hommes nommés dans les emplois fonctionnels sous peine d'application d'une contribution forfaitaire (articles L. 132-6-1 et L. 132-6-2 du CGFP) \*.

Le décret n° 2023-1381 du 28 décembre 2023 porte sur la contribution due en cas de non-respect de l'obligation de publication des chiffres relatifs aux nominations (art. 4-1 nouveau du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique).

Le texte modificatif entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

\* Pour rappel, sont concernés par le DNE et donc par la nouvelle obligation de publication, les communes ou les EPCI(\*) de plus de 40 000 habitants, les départements et les régions dès lors qu'ils comptent au moins 3 emplois fonctionnels ainsi que le CNFPT.

[Décret n° 2023-1381 du 28 décembre 2023 - JO du 31 décembre 2023](#)

### *Régime indemnitaire adjoint du patrimoine*

Un arrêté du 15 décembre 2023 revalorise au 1<sup>er</sup> janvier 2024 l'indemnité pour travail dominical régulier de certains personnels du ministère de la culture. Dans la FPT La mesure s'applique aux adjoints du patrimoine.

L'application (automatique ou non) de la revalorisation aux adjoints territoriaux du patrimoine sera déterminée par les termes de la délibération instituant l'indemnité dans la collectivité (référence aux taux en vigueur dans les services de l'Etat ou montants votés dans la limite de ceux de la FPE)

[Arrêté du 15 décembre 2023 - JO du 28 décembre 2023](#)

### *Régime indemnitaire filière médico-sociale*

Un arrêté du 22 décembre 2023 revalorise le montant de l'indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés versée à une partie du personnel de la FPH (modification de l'arrêté du 16 novembre 2004).

Au 1<sup>er</sup> janvier 2024, l'indemnité s'élève à 60 €.

Sont susceptibles d'être concernés par la revalorisation les membres des cadres d'emplois suivants quel que soit le lieu d'exercice de leurs fonctions (EHPAD, services de soins à domicile...) :

- auxiliaires de puériculture ;
- puéricultrices ;
- infirmiers en soins généraux ;
- cadres de santé paramédicaux ;
- sage-femmes ;
- aides-soignants ;
- auxiliaires de soins ;
- masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes ;
- pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens
- techniciens paramédicaux ;
- cadres d'emplois médico-sociaux en voie d'extinction (infirmiers...).

Les agents sociaux territoriaux ne figurent pas dans cette liste : les membres de ce cadre d'emplois sont éligibles à une indemnité forfaitaire pour travail du dimanche ou d'un jour férié mais dont le fondement juridique n'est pas celui de la FPH (décret n° 92-7 du 2 janvier 1992 et arrêté du 16 novembre 2004 modifié) mais un texte propre à la FPT (décret n° 2008-797 du 20 août 2008).

L'indemnité indexée sur la valeur du point demeure égale à 50,26 € depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2023 (arrêté du 20 août 2008).

Conformément aux principes régissant le régime indemnitaire dans la FPT, la transposition aux cadres d'emplois éligibles de la revalorisation prévue par l'arrêté du 22 décembre 2023 est fonction des termes de la délibération instituant l'indemnité : référence au taux en vigueur dans les services de l'Etat ou montant voté dans la limite de celui de la FPE. Dans ce dernier cas, la revalorisation est facultative (subordonnée à l'adoption d'une délibération modificative) et peut n'être que partielle par rapport au taux en vigueur dans la FPE (montant « plafond »).

[Arrêté du 22 décembre 2023 - JO du 23 décembre 2023](#)

## A RETENIR

### *Frais de transport domicile travail*

Le montant du pass annuel Navigo ayant augmenté au 1<sup>er</sup> janvier 2024, le plafond mensuel de prise en charge des abonnements domicile-travail passe à 99 € (au lieu de 96.36 €).

### *Indemnité de gardiennage des églises communales*

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, le montant maximal de l'indemnité allouée pour le gardiennage des églises communales s'établit à :

- 503,42 € pour un gardien résidant dans la commune où se trouve l'édifice du culte
- 126,91 € pour un gardien ne résidant pas dans la commune et visitant l'église à des périodes rapprochées.

[Circulaire du 27 octobre 2023](#)

## JURISPRUDENCES ET REPONSES MINISTERIELLES

### Abandon de poste

*Radiation des cadres pour abandon de poste : le fonctionnaire doit préalablement avoir été affecté à un emploi*

Le non-respect de l'obligation d'affecter un fonctionnaire sur un emploi correspondant à son grade interdit à l'administration de prononcer une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste, sans qu'il ait d'incidence à cet égard la teneur des échanges sur des affectations envisagées intervenus entre l'intéressé et sa hiérarchie.

[CE n° 464419 du 11/10/23](#)

*Les particularités de l'abandon de poste des agents contractuels*

L'agent contractuel qui refuse de signer un nouveau contrat de travail lui conférant une affectation et qui ne se présente pas à ce nouveau poste ne peut être déclaré en situation d'abandon de poste.

[CE n° 461537 du 03/11/23](#)

### Congé bonifié

*Fonctionnaire détaché en EPIC*

Le droit à congé bonifié ne pouvait être légalement exercé par un fonctionnaire placé en position de détachement auprès d'un EPIC. En effet, les agents des EPIC sont, sauf le directeur et le comptable, employés par ces derniers dans les conditions de droit commun. En conséquence, le fonctionnaire détaché auprès d'un EPIC ne saurait exiger de ce dernier qu'il mette en œuvre un droit à congés bonifiés dont l'existence n'est prévue ni dans le code du travail ni dans le règlement interne applicable au personnel de cet établissement.

*CAA Paris 06/06/23*

### Contrats

*CDD / CDI*

Un agent public qui a été recruté par un contrat à durée déterminée (CDD) ne bénéficie d'aucun droit au renouvellement de son contrat. Il résulte en revanche des articles L. 332-9, L. 332-10 et L. 332-11 du code général de la fonction publique (CGFP) que si une collectivité ou un établissement décide de renouveler l'engagement d'un agent territorial recruté par un CDD, cette collectivité ou cet établissement ne peut le faire que par une décision expresse et pour une durée indéterminée si l'agent justifie d'une durée de services publics de six ans au moins auprès de la même collectivité ou du même établissement sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique. Dans l'hypothèse où ces conditions d'ancienneté sont remplies par un agent territorial avant l'échéance du contrat, celui-ci ne se trouve pas tacitement transformé en contrat à durée indéterminée (CDI). Dans un tel cas, les parties ont la faculté de conclure d'un commun accord un nouveau contrat, à durée indéterminée, sans attendre cette échéance. Elles n'ont en revanche pas l'obligation de procéder à une telle transformation de la nature du contrat, ni de procéder à son renouvellement à son échéance.

[CE n° 472075 du 26 février 2024 :](#)

### Discipline

*Précisions importantes sur les droits de la défense et le principe Non bis in idem en matière de sanction disciplinaire*

La section du contentieux du Conseil d'Etat vient, par une importante décision, apporter des précisions sur deux garanties essentielles des agents publics poursuivis disciplinairement. En premier lieu, doit être compris dans le droit à communication du dossier l'ensemble des éléments sur lesquels s'est fondée l'autorité disciplinaire pour prendre sa décision, y compris les rapports d'enquêtes administratives et les

témoignages éventuellement anonymisés dans l'hypothèse d'un risque avéré de préjudice pour le témoin. Il revient toutefois au juge d'apprécier in concreto et globalement si l'agent a pu assurer utilement sa défense en dépit d'éléments qui ne lui ont pas été communiqués. En second lieu, le principe non bis in idem ne s'oppose pas à ce que l'autorité disciplinaire édicte une nouvelle sanction lorsque la première a été seulement suspendue, et ce sans attendre le jugement au fond, dès lors qu'il est tenu compte du moyen jugé de nature à créer un doute sérieux sur la première sanction.

[CE n° 462455 du 22/12/23](#)

## Disponibilité

*Retour de disponibilité : ne pas confondre proposition d'emploi et proposition d'embauche*

Une commune avait proposé à un agent qui sollicitait sa réintégration après un placement d'office en disponibilité pour raison de santé trois postes en l'invitant à se présenter à des entretiens. Ces derniers ayant seulement pour objet de présenter les postes envisagés, d'apprécier la motivation du fonctionnaire et de vérifier l'adéquation de son profil à ces postes, les offres ne constituaient pas de véritables propositions d'embauche, estime la cour administrative d'appel de Douai. La commune ne pouvait par conséquent pas licencier l'agent pour avoir refusé trois offres d'emploi.

[CAA Douai n° 22DA01512 du 03/10/23](#)

## Elu local

*Un élu local en arrêt de travail peut-il continuer à exercer ses fonctions électives ?*

Un salarié, par ailleurs élu local placé en congé de maladie ne peut régulièrement exercer son mandat électif que si son médecin l'y autorise expressément sur l'arrêt de travail.

Dans le cas contraire, il peut se voir réclamer le remboursement des IJ, voire une sanction financière, la cour de cassation assimilant effectivement les indemnités de fonction à une activité donnant lieu à rémunération.

Une procédure d'homologation d'un nouveau formulaire Cerfa est en cours. Celui-ci comprend un ajout spécifique aux élus locaux pour rappeler aux médecins qu'ils peuvent autoriser l'exercice du mandat électif pendant un arrêt maladie et permettre aux élus de percevoir leurs indemnités de fonction malgré une incapacité physique temporaire.

[RM n° 08188 – JO S du 21/12/23](#)

## Forfait mobilité durable

*Quel est le délai maximum de versement par l'employeur du forfait mobilité durable ?*

L'article 5 du décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 prévoit que le versement du forfait soit effectué l'année suivant celle du dépôt de la déclaration sur l'honneur. Si l'employeur a juridiquement la possibilité de procéder au versement au plus tard à la fin de l'année N+1 au titre de l'année N, un versement en une seule fraction en début d'année est préconisé par la foire aux questions.

[RM n° 05969 JO S du 04/01/24](#)

## Harcèlement moral

*Harcèlement moral, perte de chance de bénéficiaire d'une promotion interne et protection fonctionnelle*

Venant caractériser une situation de harcèlement moral, la cour administrative d'appel de Nancy rejette toutefois l'indemnisation d'une perte de chance de bénéficiaire d'une promotion interne. Cette perte de chance résulte plutôt des plaintes au sein du service, notamment quant au mode de gestion de l'agent victime de harcèlement. La caractérisation d'une situation de harcèlement implique cependant l'obligation pour l'employeur d'accorder le bénéfice de la protection fonctionnelle.

[CAA Nancy n° 21NC01640 du 26/09/23](#)

## Inaptitude physique

*Fonctionnaire inapte : une obligation de recherche effective et sérieuse des possibilités de reclassement à la charge de l'employeur public*

Un employeur doit être regardé comme ayant satisfait à son obligation de recherches des possibilités de reclassement d'un agent inapte s'il justifie, en dépit d'une recherche effective et sérieuse, être dans

l'impossibilité de lui trouver un nouvel emploi approprié à ses capacités.

[CAA Marseille n° 22MA00507 du 06/10/23](#)

## Police municipale

*Peut-on créer une police municipale intercommunale entre communes d'un même EPCI mais de départements différents ?*

La mutualisation a été étendue aux communes non limitrophes mais qui appartiennent à une même agglomération ou à un même EPCI à fiscalité propre. N'étant pas prévu de limite géographique cette possibilité est bien prévue.

[RM n° 06871 - JO du 14 décembre 2023](#)

## Régime indemnitaire

*Entretien professionnel et attribution du CIA*

Le tribunal administratif de Rouen vient d'annuler la décision par laquelle une préfecture a refusé de verser un complément indemnitaire annuel (CIA) à l'un de ses fonctionnaires. Pour refuser de lui attribuer ce CIA, le préfet s'était en effet basé sur des motifs corroborés ni par l'entretien professionnel annuel de cet agent ni par le compte-rendu de cet entretien.

[TA Rouen n° 2202823 du 20 février 2024](#)