



Les derniers textes parus au JORF

Agents publics qui font passer les épreuves pratiques du permis de conduire

→ L'article 5 de la loi n° 2023-479 du 21 juin 2023 supprime la condition limitant la possibilité de recourir à ces agents publics dans les SEULS départements où le délai médian entre deux présentations d'un même candidat est supérieur à 45 jours. Dorénavant, il est donc possible pour l'autorité administrative de recourir à des agents publics ou contractuels quels que soient les départements, en vue de garantir que le délai médian entre deux présentations d'un même candidat à cette épreuve pratique n'excède pas 45 jours.

Notre éclairage - Le recours à des agents publics par l'autorité administrative doit toujours s'effectuer dans le respect du décret n° 2015-1379 du 29 octobre 2015 : habilitation, âge, etc.

[Loi n° 2023-479 du 21 juin 2023 visant à faciliter le passage et l'obtention de l'examen du permis de conduire - art 5](#)

Majoration de la rémunération des personnels des collectivités territoriales

→ Le décret n° 2023-519 du 28 juin 2023 prévoit la revalorisation du traitement des agents publics en deux temps :

- [A compter du 1er juillet 2023](#) : hausse de 1,5% de la valeur du point d'indice de la fonction publique et attribution de points d'indice majoré différenciés pour les seuls indices bruts 367 à 418.
- [A compter du 1er janvier 2024](#) : attribution de 5 points d'indice majoré, par la modification du barème de correspondance entre IB et IM (barème A).

Notre éclairage - Dans l'attente d'une position DGCL s'agissant de la nécessité ou non de prendre des arrêtés individuels portant majoration des IM. Pas de compensation financière de l'Etat pour le moment (Réponse publiée au JO Sénat le 15/06/2023, p. 5274).

[Décret n° 2023-519 du 28 juin 2023 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation](#)



Le Gouvernement a dit...

Supplément familial de traitement

→ Depuis le 1er 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 ([Réponse publiée au JO AN le 04/07/2023, p. 6227](#)).

Réforme de la protection sociale complémentaire dans la fonction publique

→ Pour la FPT, l'ordonnance du 17 février 2021 précitée prévoit la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement des garanties santé à partir du 1er janvier 2026 et prévoyance, à partir du 1er janvier 2025. Un accord de méthode relatif à la conduite des négociations relatives à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique territoriale a été signé le 12 juillet 2022. Ce dernier précise le calendrier de la négociation et les points qui restent à traiter afin de venir compléter les mesures déjà prises. L'objectif est également de parvenir à la conclusion d'un accord prévoyance dès cette année 2023 ([Réponse publiée au JO AN le 04/07/2023, p. 6231](#)).

Recrutement de directeurs généraux des services (DGS) contractuels

→ L'article L. 343-1 du CGFP prévoit que l'emploi de DGS d'une commune ne peut être pourvu par un agent contractuel que dans les communes de plus de 40 000 habitants. Le Gouvernement n'envisage pas, à ce stade, de modifier les seuils démographiques de la FPT, notamment celui relatif au recrutement d'agents contractuels sur des emplois fonctionnels ([Réponse publiée au JO AN le 04/07/2023, p. 6235](#)).

Assouplissement des quotas de promotion dans la fonction publique territoriale

→ Le Gouvernement a souhaité qu'une réflexion soit ouverte dans le cadre de la réforme des accès, des parcours de carrière et des rémunérations dans la fonction publique pour alléger ces règles de quotas en matière de promotion interne, sans toutefois remettre en cause le principe même du contingentement ([Réponse publiée au JO AN le 04/07/2023, p. 6236](#)).



Le Juge a dit...

Allocation de retour à l'emploi

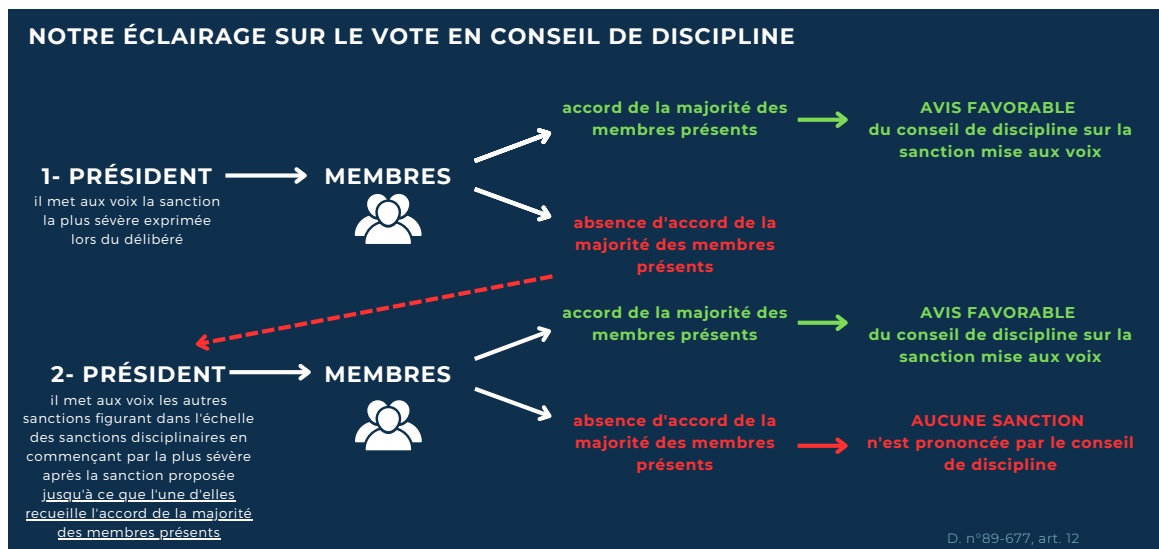
➔ Lorsqu'une personne, après avoir été employée par contrat à durée déterminée (CDD) par un employeur public qui n'est pas affilié au régime d'assurance (qui est donc en régime d'auto assurance), a travaillé pour un autre employeur, qui y est affilié, dans le cadre d'un CDD venu à échéance, cet employeur public est redevable du versement de l'aide au retour à l'emploi (ARE) lorsqu'il a employé l'intéressé sur une plus longue période. Dans une telle situation, l'employeur public ne peut pas soutenir, pour motiver son refus de verser l'ARE, que l'intéressé se serait volontairement privé d'emploi en ce qu'il aurait refusé une offre d'un nouvel emploi public en contrepartie du non versement de l'ARE (CE, 20 juin 2023, n°464361).

Notre éclairage - Pour pouvoir bénéficier de l'ARE, l'agent public doit notamment être involontairement privé d'emploi. Sont considérés comme involontairement privés d'emploi (D. n° 2020-741) :

- les agents publics radiés d'office des cadres ou licenciés pour tout motif, à l'exclusion des personnels radiés ou licenciés pour abandon de poste et de la fin de détachement sur un emploi fonctionnel de la FPT lorsque l'agent opte pour une indemnité de licenciement
- les contractuels dont le contrat est arrivé à son terme et n'est pas renouvelé à l'initiative de l'employeur
- les contractuels dont le contrat a pris fin durant ou au terme de la période d'essai, à l'initiative de l'employeur
- les agents publics dont la relation de travail avec l'employeur a été suspendue, lorsqu'ils sont placés ou maintenus en disponibilité ou en congé non rémunéré en cas d'impossibilité pour cet employeur, faute d'emploi vacant, de les réintégrer ou de les réemployer
- les contractuels ayant démissionné pour un motif considéré comme légitime
- les contractuels ayant refusé le renouvellement de leur contrat pour un motif légitime lié à des considérations d'ordre personnel ou à une modification substantielle du contrat non justifiée par l'employeur
- les agents publics ayant conclu avec leur employeur public une rupture conventionnelle
- les agents publics ayant démissionné dans le cadre d'une restructuration de service donnant lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire

Conseil de discipline

➔ Lorsqu'un conseil de discipline, appelé à se prononcer sur les poursuites dirigées contre un agent, a régulièrement procédé à un vote sur une ou des propositions qui n'ont pas recueilli l'accord de la majorité des membres présents, mais qu'une erreur entachant le décompte de ces votes avait conduit dans un premier temps à considérer, à tort, que le conseil de discipline avait donné un avis favorable, il appartient à l'administration de reprendre la procédure afin de la poursuivre. Si, à cette fin, l'administration convoque à nouveau le conseil de discipline, sa composition peut ne pas être identique sans que son avis soit, pour ce seul motif, entaché d'irrégularité. En revanche, l'administration, dès lors qu'elle reprend ainsi la procédure, ne peut soumettre au vote une proposition de sanction déjà écartée par une majorité des membres présents lors de la précédente réunion du conseil de discipline (CE, 26 juin 2023, n°464361).



NBI

➔ L'exclusion des agents contractuels territoriaux du bénéfice de la NBI attribuée pour certains emplois comportant une responsabilité ou une technicité particulières (décret n°2001-1274 ; décret n°2006-779 ; décret n°2006-780) ne porte pas atteinte au principe d'égalité (avec les fonctionnaires qui peuvent en bénéficier), dès lors que la responsabilité ou la technicité particulières des fonctions exercées par les agents contractuels de la FPT ont vocation à être prises en compte par l'autorité territoriale lors de la fixation de la rémunération de chaque agent au sein de son contrat de travail, dans les conditions prévues à l'article 1-2 du décret n°88-145 (CE, 26 juin 2023, n° 458775).

Congés de maladie

➔ Un agent faisant l'objet d'une exclusion temporaire de fonctions étant privé de rémunération pendant la durée de cette exclusion, il ne saurait, pendant cette période, bénéficier d'un maintien de sa rémunération à raison de son placement en congé de maladie (♾ CE, 3 juillet 2023, n°459472).

Radiation des cadres

➔ La sanction de la révocation d'un fonctionnaire entraîne de plein droit la rupture des liens de ce fonctionnaire avec le service par sa radiation des cadres. Lorsqu'une telle sanction est prononcée par décision juridictionnelle, cette rupture des liens avec le service intervient à la date à laquelle cette décision juridictionnelle devient exécutoire (♾ CE, 5 juillet 2023, n°445926).

Télétravail

➔ Bien que l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident du travail (C. trav., art. L. 1222-9), la chute d'une salariée dans l'escalier de son sous-sol aménagé en bureau (dans le cadre du télétravail) à 16h02 ne constitue pas un accident de travail dès lors que :

1. la salariée avait effectué son pointage de fin de journée (déconnexion) à 16h01 ; et donc qu'elle n'était plus sous la subordination de son employeur
2. la salariée ne rapporte pas la preuve du lien entre la chute et le travail puisqu'elle n'a prévenu son employeur qu'à 17h33 (♾ CA Amiens, 15 juin 2023, n° 22/00474).

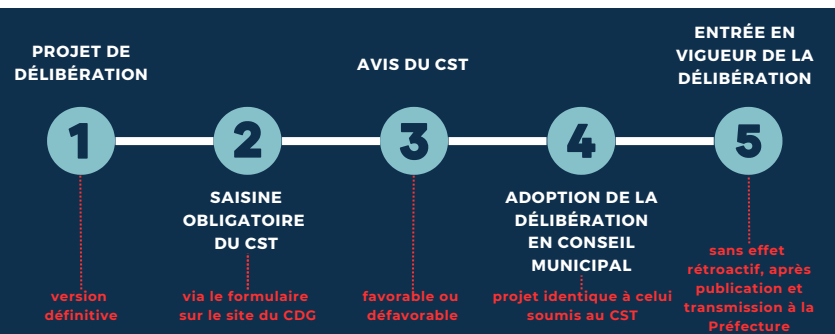
Notre éclairage - L'employeur territorial est chargé de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous son autorité. A ce titre, il doit prévoir par une délibération les règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé des agents. Il doit également y déterminer les modalités d'accès sur le lieu d'exercice du télétravail afin de s'assurer de la bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité par l'agent qui exerce ses fonctions en télétravail. Ces règles ainsi fixées pourraient conduire l'employeur territorial à vérifier les conditions d'exercice du télétravail par son agent et à refuser cette modalité de travail à l'agent qui se proposerait de télétravailler en un lieu inapproprié ou risqué pour sa santé (exemples : en sous-sol, au grenier, au sein d'une cabane de jardin voire même sur un transat à la plage).

Le service juridique vous répond

Question : Je n'ai pas le temps de saisir le comité social territorial (CST), le conseil municipal peut-il délibérer ce jour, sous réserve de l'avis futur du CST ?

➔ **NON**, le CST doit être saisi puis émettre son avis impérativement **AVANT** que le conseil municipal délibère, sans quoi la délibération est irrégulière (vice de procédure).

Rappel : si l'avis du CST est un avis simple qui ne lie pas l'autorité territoriale, cette dernière a toutefois obligation de saisir le CST dans les cas prévus par la loi, préalablement à l'adoption de la délibération concernée.



Jeux (juridiques) de l'été



Retrouvez les mots de la liste suivante, au sein de la grille de mots croisés ci-dessous

AVANCEMENT | CARRIERE | COLLECTIVITE | COMMUNE
CONTRAT | DELIBERATION | DROITS | ECHELON |
EGALITE | ETABLISSEMENT | GESTION | GRADE
NEUTRALITE | OBLIGATIONS | PREVISION | PRIMES
PUBLIC | STATUT | TRAITEMENT

K S E T O N P U B L I C Ç D B
B T S T T B P R I M E S F G Z
A A T D A N L R E N U M M O C
V T I Z E B E I E A E D A R G
A U O Ç G L L M G V T J B G Q
N T R Q W E I I E A I J G A Q
C Z D K G Z S B S T T S E H A
E T I L A G E T E S I I I S X
M Y F D T G J M I R E A O O L
E I T I W Q N C O O A M R N N
N P Q T A R T N O C N T E T S
T Ç R K C A R R I E R E I N B
C O L L E C T I V I T E E O T
C S V W C Ç E C H E L O N Ç N
E H N G E T I L A R T U E N O