



Les derniers textes parus au JORF

FÉMINISATION DE LA HAUTE FONCTION PUBLIQUE

➔ La loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique a été votée cet été. Par cette loi, le Gouvernement a souhaité renforcer l'obligation faite aux employeurs publics de **nommer de façon équilibrée des femmes et des hommes sur les emplois à haute responsabilité**.

🔍 Aussi, à compter de 2026 pour les communes et leurs établissements publics puis 2028 pour les départements et les régions, les nominations aux emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique territoriale devront concerner, au titre de chaque année civile, au moins 50% de femmes et 50% d'hommes (CGFP, art. L. 132-5).

Ce renforcement de l'obligation de nominations équilibrées au sein de la haute fonction publique territoriale concerne les nominations aux emplois de direction des régions, des départements, des communes et EPCI de plus de 40 000 habitants et du CNFPT. Les collectivités territoriales et les EPCI disposant de moins de trois emplois fonctionnels de direction créés par leur organe délibérant demeurent non assujettis à cette obligation (CGFP, art. L. 132-7). Le non-respect de cette règle de nominations équilibrées par l'employeur territorial, à l'issue d'un délai de mise en conformité de trois ans et malgré la progressivité du dispositif, donnera lieu au versement d'une contribution financière par ce dernier (CGFP, art. L. 132-9-1).

Afin d'assurer une plus grande transparence des nominations aux emplois supérieurs et de dirigeants, le législateur impose également aux employeurs territoriaux de publier, chaque année, le nombre de femmes et d'hommes nommés dans ces emplois supérieurs et de dirigeants (CGFP, art. L. 132-6-1). Le non-respect de cette obligation de publication donnera également lieu au versement d'une contribution financière par l'employeur concerné (CGFP, art. L. 132-6-2 et L. 132-9-2).

Le Gouvernement a également mis en place un **index de l'égalité professionnelle** entre les hommes et les femmes dans la fonction publique.

🔍 Plus particulièrement à compter du 30 septembre 2024, les régions, les départements, les communes et EPCI de plus de 40 000 habitants et le CNFPT, dès lors qu'ils gèrent au moins cinquante agents, devront publier sur leur site internet un ensemble d'indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'aux actions mises en œuvre en vue de les supprimer.

Ces indicateurs seront rendus publics sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique. Ils devront également être présentés, chaque année, à l'assemblée délibérante des collectivités territoriales et des EPCI concernés (CGFP, art. L. 132-9-3). Le non-respect de cette obligation donnera lieu au versement d'une contribution financière par l'employeur concerné (CGFP, art. L. 132-9-4).

Par ailleurs, si les chiffres publiés par l'employeur sont inférieurs à une cible définie par décret, ce dernier devra fixer et publier des objectifs de progression pour chacun des indicateurs concernés. Il disposera ensuite d'un délai de trois ans pour atteindre cette cible. À défaut, il pourra se voir appliquer une pénalité financière pouvant atteindre 1% de sa masse salariale (CGFP, art. L. 132-9-5).

Enfin, le Gouvernement a abaissé le seuil rendant obligatoire la **publication des rémunérations les plus élevées**, en y incluant à présent les communes et EPCI de plus de 40 000 habitants.

🔍 Les communes de plus de 40 000 habitants et les EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants, à l'instar des régions et département, ont désormais obligation de publier, sur leur site internet, la somme des dix rémunérations les plus élevées de leurs agents, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées (CGFP, art. L. 716-1)

Rappel : les collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitants ont obligation d'élaborer et mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CGFP, art. L. 132-1), dont l'absence ou le non-renouvellement au terme de sa durée de trois ans peuvent être sanctionnés par une pénalité financière pouvant atteindre 1 % de leur masse salariale (CGFP, art. L. 132-3).

LOI n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique

AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

➔ La loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023 modifie les dispositions applicables aux autorisations spéciales d'absence lors du décès d'un enfant. Désormais, l'article L. 622-2 du CGFP prévoit qu'un agent bénéficie, de plein droit, d'une autorisation spéciale d'absence lors de la survenance du décès de son enfant, s'élevant à :

- 12 jours ouvrables (au lieu de 5 jours) lorsque l'enfant décédé était âgé de plus de 25 ans
- 14 jours ouvrables (au lieu de 7 jours) :
 - lorsque l'enfant décédé était âgé de moins de 25 ans
 - en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans dont l'agent public avait la charge effective et permanente.
 - quel que soit l'âge de l'enfant décédé, lorsque l'enfant décédé était lui-même parent

LOI n° 2023-622 du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité

FORMATION DES INFIRMIERS EN SANTÉ AU TRAVAIL DES SERVICES DE MÉDECINE PRÉVENTIVE

→ L'arrêté du 26 juin 2023 relatif à la formation professionnelle des infirmiers en santé au travail des services de médecine préventive de la fonction publique territoriale détermine le programme de formation que doit suivre l'infirmier en santé au travail des services de médecine préventive de la FPT dans l'année qui suit sa prise de fonction.

Notre éclairage - Conformément au premier alinéa de l'article 24 du décret n°2022-551 du 13 avril 2022 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique territoriale, cette obligation de formation lors de la prise de fonction entrera en vigueur deux ans après la publication de cet arrêté du 26 juin 2023, soit le 15 juillet 2025. Conformément au second alinéa de l'article 24 du décret susmentionné, cette obligation de formation lors de la prise de fonction ne s'appliquera qu'aux infirmiers en santé en travail entrant en fonction à compter du 15 juillet 2023, et non à ceux entrés en fonction avant cette date.

Arrêté du 26 juin 2023 relatif à la formation professionnelle des infirmiers en santé au travail des services de médecine préventive de la fonction publique territoriale



Le Gouvernement a dit...

TRAITEMENT INDICIAIRE DES AGENTS DE LA PETITE ENFANCE

→ Les directions de la famille ou de l'enfance des communes ne figurent pas à ce jour au sein de la liste des établissements, services ou centres sociaux et médico-sociaux mentionnés au C du I de l'article 48 modifié de la loi du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 qui ouvrent droit au bénéfice du complément de traitement indiciaire (CTI) issu du Ségur de la santé. Le Gouvernement n'envisage pas à ce stade d'élargir la liste des structures et des fonctions ouvrant droit au bénéfice du CTI (Réponse publiée au JO AN le 4 juillet 2023, p. 6229).

CRÉATION D'UN CORPS DES FORESTIERS SAPEURS

→ La nature des missions exercées par les forestiers sapeurs, principalement chargés de réaliser des travaux d'entretien au profit d'ouvrages classés « défense des forêts contre les incendies », correspond aux fonctions exercées par les membres du cadre d'emplois des adjoints techniques dont ils relèvent. Créer un cadre d'emplois dédié, pour un effectif réduit, limiterait les forestiers sapeurs dans leurs possibilités de promotion et de mobilité. Dans ce cadre, le Gouvernement n'entend pas, pour l'heure, créer un cadre d'emplois dédié aux forestiers sapeurs (Réponse publiée au JO AN le 4 juillet 2023, p. 6232).



Le juge a dit...

CRÉDIT DE TEMPS SYNDICAL

→ Il appartient au centre de gestion de calculer le contingent de décharges d'activité de service pour les syndicats mixtes qui lui sont affiliés, alors même que cette affiliation n'est pas obligatoire, et dont le comité technique est placé auprès de lui.

Dès lors qu'un centre de gestion calcule le contingent de décharges d'activité de service pour les syndicats mixtes qui lui sont affiliés, il lui incombe de procéder aux remboursements des charges salariales afférentes à l'utilisation de ce contingent (⚖️ Conseil d'État, 13 juillet 2023, N° 452599).

CESSATION DE FONCTION

→ En vertu des principes généraux qui régissent la responsabilité des personnes publiques, l'agent public placé en position de disponibilité a droit à la réparation intégrale des préjudices de toute nature qu'il a effectivement subis du fait du refus illégal de faire droit à sa demande de réintégration et présentant un lien direct de causalité avec l'illégalité commise. Cette réparation intègre la perte de la rémunération à laquelle il aurait pu prétendre, à l'exception des primes et indemnités seulement destinées à compenser des frais, charges ou contraintes liés à l'exercice effectif des fonctions et déduction faite, le cas échéant, du montant des rémunérations que l'agent a pu se procurer par son travail au cours de la période d'éviction. Le cas échéant, il est tenu compte des fautes commises par l'agent.

Lorsque les préjudices causés par la décision portant refus illégal de réintégration n'ont pas pris fin ou ne sont pas appelés à prendre fin à une date certaine, il appartient au juge de plein contentieux, forgeant sa conviction au vu de l'ensemble des éléments produits par les parties, de lui accorder une indemnité versée pour solde de tout compte. (⚖️ Conseil d'État, 19 juillet 2023, N° 462834).

CONTRAT D'ASSURANCE

➔ Il résulte de l'article L. 113-12 du code des assurances que l'assureur a la faculté de résilier unilatéralement le contrat à l'expiration d'un délai d'un an suivant sa conclusion, avec un préavis d'au moins deux mois. Le contrat peut prévoir une durée de préavis plus longue lorsque l'assuré est une personne morale.

Ces dispositions sont applicables aux marchés publics d'assurance. Toutefois, il résulte des principes généraux applicables aux contrats administratifs que lorsque l'assureur entend en faire application pour résilier unilatéralement le marché qui le lie à la personne publique assurée et que le contrat ne prévoit pas un préavis de résiliation suffisant pour passer un nouveau marché d'assurance, cette dernière peut, pour un motif d'intérêt général tiré notamment des exigences du service public dont la personne publique a la charge, s'y opposer et lui imposer de poursuivre l'exécution du contrat. La poursuite de l'exécution du contrat intervient pendant la durée strictement nécessaire, au regard des dispositions législatives et réglementaires applicables, au déroulement de la procédure de passation d'un nouveau marché public d'assurance. Cette durée ne peut en toute hypothèse excéder douze mois, y compris lorsque la procédure s'avère infructueuse. En ce cas, l'assureur peut contester cette décision devant le juge afin d'obtenir la résiliation du contrat (⚖️ Conseil d'État, 12 juillet 2023, N° 469319).

CUMULS D'EMPLOIS

➔ Sous réserve du cas où ils prévoient expressément que les activités sont exercées à titre accessoire pour une durée limitée, le I de l'article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et les articles 1er à 5 et 7 et 8 du décret n° 2007-658 du 2 mai 2007 ne font pas obstacle à ce qu'une demande d'autorisation de cumul d'activités soit formée sans en préciser le terme.

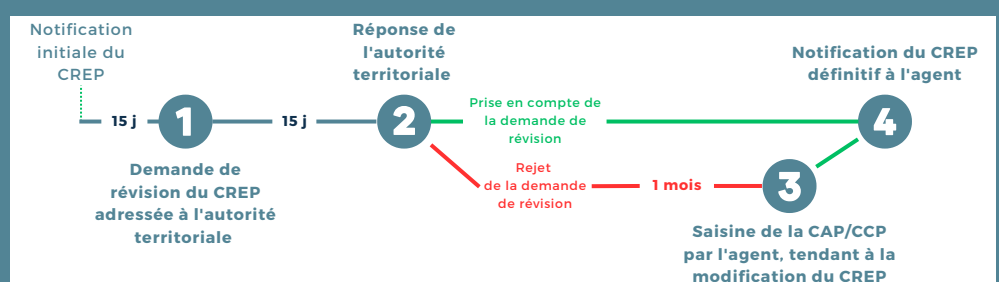
Si l'autorité appelée à statuer sur une telle demande d'autorisation d'exercice d'une activité à titre accessoire peut lui fixer un terme, elle n'y est toutefois pas tenue. En ce cas, il est toujours possible pour l'autorité de s'opposer à tout moment, dans l'intérêt du service, à la poursuite de l'activité dont l'exercice a été autorisé. Au surplus, l'agent demeure soumis à l'obligation de solliciter une nouvelle autorisation pour tout changement substantiel intervenant dans les conditions d'exercice ou de rémunération de l'activité qu'il exerce à titre accessoire. (⚖️ Conseil d'État, 19 juillet 2023, N° 464504).

Notre éclairage - Les dispositions de la loi du 13 juillet 1983 et du décret du 2 mai 2007 dont il est fait application dans ce jugement ont été reprises aux articles L.123-1 à 10 du CGFP ainsi qu'au sein du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique. Si l'article 12 du décret du 30 janvier 2020 impose à l'agent public qui souhaite exercer une activité à titre accessoire de mentionner, au sein de sa demande écrite d'autorisation, la nature, la durée, la périodicité et les conditions de rémunération de cette activité accessoire, l'objectif poursuivi d'une telle exigence est de permettre à l'employeur de vérifier le caractère accessoire ou non de l'activité. Cela ne semble pas faire peser sur l'employeur une obligation de fixer le terme de l'exercice de l'activité accessoire envisagée, d'autant plus que certaines d'entre elles, énumérées à l'article 11 du décret du 30 janvier 2020, peuvent ou doivent être exercées sous le régime micro-social des travailleurs indépendants, ce qui implique de facto une certaine durabilité de l'activité et, par suite, de l'autorisation de son exercice. Aussi, il semblerait que l'on puisse transposer la décision du Conseil d'Etat du 19 juillet 2023 au nouveau corpus juridique en vigueur en matière d'exercice d'une activité à titre accessoire qui pourrait ainsi être autorisée par l'employeur sans que ce dernier ne soit tenu d'en fixer le terme.

Entretien professionnel

➔ Aucune autre disposition législative ou réglementaire ne prévoit que la décision rejetant le recours administratif formé par un fonctionnaire de l'Etat à l'encontre de son compte-rendu d'entretien professionnel (CREP) doit être motivée. De même, la décision refusant de modifier une notation n'est pas au nombre des mesures qui ne peuvent être prises sans que, préalablement, le fonctionnaire ait été mis à même de consulter son dossier individuel. Enfin, l'agent qui a exercé un recours en révision de son compte-rendu d'évaluation devant la CAP ne bénéficie pas d'un droit à être rendu destinataire d'office du procès-verbal de la séance de la CAP (⚖️ CAA de BORDEAUX, 11 juillet 2023, n°21BX03698)

Notre éclairage - Dans la FPT, la demande de révision d'un CREP formulée par un agent territorial doit respecter la procédure prévue à l'article 7 du décret n°2014-1526 (fonctionnaires titulaires) et au V de l'article 1-3 du décret n°88-145 (agents contractuels).



Qu'est-ce que l'accord collectif national portant réforme de la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux du 11 juillet 2023 ?

➔ La protection sociale complémentaire (PSC) fait actuellement l'objet d'une réforme d'ampleur. En effet, l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021, prévue par la loi du 6 août de transformation de la fonction publique (art. 40), a posé le cadre de cette réforme de la PSC en introduisant l'obligation de participation des employeurs publics aux risques Prévoyance et Santé. Le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 est ensuite venu préciser aussi bien les garanties minimales que le niveau minimal de participation des employeurs :

- Pour le **risque prévoyance** (pertes de salaires liées aux situations d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès), la participation obligatoire des employeurs territoriaux, à compter du 1er janvier 2025, ne pourra être inférieure à 20% du montant de référence fixé à 35€, soit 7€ (art. 2)
- Pour le **risque santé** (frais occasionnés en cas de maternité, maladie ou accident), la participation obligatoire des employeurs territoriaux, à compter du 1er janvier 2026, ne pourra être inférieure à 50% du montant de référence fixé à 30€, soit 15€ (art. 6).

➔ Dans ce contexte, un accord de méthode a été conclu le 12 juillet 2022, dans l'optique d'engager un processus national de négociation collective sur la PSC. Dans le droit fil de cet accord de méthode, les employeurs territoriaux et les organisations syndicales représentatives à l'échelle du versant territorial de la fonction publique ont engagé des discussions sur la PSC, qui ont abouti à la conclusion d'un accord national le 11 juillet 2023. Ce récent accord, qui impacte 1,9 millions d'agents territoriaux, introduit :

- **des garanties « socles » au bénéfice des agents qui constitueront le cadre des futures négociations locales.** A cet effet, cet accord garantit aux agents en situation de maladie ou d'invalidité le maintien de 90 % de leur rémunération nette (incluant le traitement indiciaire, la nouvelle bonification indiciaire et le régime indemnitaire), alors que le décret du 20 avril 2022, s'agissant du régime indemnitaire, n'en maintient que 40% actuellement. Par ailleurs, la couverture Prévoyance interviendra dans le cadre de contrats collectifs à adhésion obligatoire dont la cotisation sera partagée à parts égales entre l'employeur et l'agent. De même, cet accord prévoit, de façon plus favorable, que la participation des employeurs sera au minimum de 50% du montant de la cotisation Prévoyance, alors que le décret susmentionné prévoit une participation employeur correspondant à 20% du montant de référence fixé à 35€. Des discussions seront ouvertes à ce sujet en matière de Santé.
- **des dispositions nationales venant encadrer les pratiques contractuelles et les différents régimes de participation notamment au profit de la solidarité entre bénéficiaires.** A cet égard, l'accord encadre les écarts de cotisation en matière de santé, interdit les augmentations tarifaires en fonction de l'âge à compter du départ en retraite d'agent ou encore souhaite limiter les barrières à l'entrée des contrats collectifs de prévoyance afin de renforcer les solidarités entre agents.
- **des dispositions en matière de pilotage et de portage social des dispositifs de participation**

➔ Un certain nombre de dispositions introduites par cet accord national nécessitent une transposition législative et réglementaire par le Gouvernement. Les évolutions introduites par cet accord national auront vocation à être déclinées dans le cadre du dialogue social local, qui pourra les améliorer au bénéfice des agents, conformément au principe de libre administration des collectivités territoriales.

Les cinq centres de gestion de la région Pays de la Loire (44, 49, 53, 72 et 85) travaillent activement sur ce sujet de la PSC, à travers une commission qui se réunit dans le cadre du schéma de coopération, mutualisation et spécialisation, signé le 26 septembre 2022 à Laval.

Qu'en est-il de la proposition de loi visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie ?

➔ Le Parlement devait examiner, cet été, une proposition de loi visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie (texte Sénat n°133). Ce texte prévoit entre autres :

- **Reconnaissance du métier** : les fonctions liées au secrétariat de mairie dans les communes de moins de 3 500 hab. sont exercées par un agent de cat. C aux fonctions de « secrétaire de mairie » ou par un agent de cat. B ou A aux fonctions de « secrétaire général de mairie ».
- **Carrière** : création d'une voie de promotion interne dérogatoire, en dehors des quotas, pour des agents de cat. C qui exercent la fonction de secrétaire de mairie, afin de leur permettre, par le biais d'un processus de reconnaissance des acquis de l'expérience simplifié, d'être nommés en cat. B.
- **Recours aux contractuels** : création d'un septième motif de recours à un CDD pour pourvoir un emploi permanent sur un besoin durable (CGFP, art. L. 332-8) « Pour les emplois de secrétaire de mairie et de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants ».
- **Formation** : les agents qui occupent un emploi de secrétaire de mairie et de secrétaire général de mairie recevront, dans un délai d'un an à compter de leur prise de poste, une formation adaptée aux besoins des collectivités concernées délivrée par le CNFPT.
- **Réseau** : nouvelle mission obligatoire des CDG pour leurs collectivités et établissements affiliés, à savoir l'animation du réseau départemental des secrétaires de mairie et des secrétaires généraux de mairie.

➔ Bien qu'inscrit à l'ordre du jour de la session extraordinaire du Parlement (Décret du 19 juin 2023 portant convocation du Parlement en session extraordinaire), ce texte n'a finalement pas été examiné lors de cette session extraordinaire qui est désormais close (Décret du 21 juillet 2023 portant clôture de la session extraordinaire du Parlement). Son examen est reporté à la prochaine session parlementaire.



QUIZZ DU DRH TERRITORIAL : "LE VRAI DU FAUX"

QUIZZ DU DRH TERRITORIAL - Répondez aux questions ci-après : **OUI** ou **NON**. Puis retrouvez les réponses (mais surtout les explications du service juridique du CDG) dans le BIJ du mois de septembre prochain !

- 1 Un poste d'ATSEM va être vacant au sein de la commune. Le maire souhaite y employer directement sa nièce en CDI, parce qu'elle a un bon contact avec les enfants. Est-ce possible ?
 OUI
 NON
 - 2 Un adjoint technique affecté aux espaces verts de la commune souhaite cumuler son emploi avec une activité privée de paysagiste dans le canton (sous statut d'autoentrepreneur). Le peut-il ?
 OUI
 NON
 - 3 Un agent de la commune dispose de l'ancienneté nécessaire pour prétendre à un avancement de grade. Le maire est-il tenu de le nommer ?
 OUI
 NON
 - 4 L'un des adjoints administratifs de la communauté de communes demande à ce que les heures supplémentaires qu'il réalise, sans être sollicité en ce sens par son responsable hiérarchique, soient payées. Ces heures doivent-elles être rémunérées ?
 OUI
 NON
 - 5 Un agent administratif utilise, avec l'accord oral de l'ancien maire, le tracteur et la tronçonneuse de la commune pour couper du bois à son domicile l'hiver. Le nouveau maire peut-il s'y opposer ?
 OUI
 NON
 - 6 Un agent des espaces verts souhaite tailler les haies attenantes au bâtiment de la mairie en short et en débardeur (à l'effigie d'un célèbre révolutionnaire argentin) durant l'été. Est-ce possible ?
 OUI
 NON
 - 7 Le maire a eu connaissance du comportement inapproprié d'un adjoint d'animation qui a fait visionner sur Tiktok des vidéos à caractère sexuel à des jeunes enfants accueillis par le centre de loisirs communal qu'il encadrerait. Doit-il suspendre l'agent ?
 OUI
 NON
 - 8 En ce jour de grève nationale, les ATSEM de l'école élémentaire se sont déclarées grévistes et sont absentes. Le maire peut-il néanmoins les réquisitionner pour assurer la continuité du service public ?
 OUI
 NON
- QUESTION BONUS** : j'ai une interrogation sur le statut de la fonction publique, la carrière des fonctionnaires, la gestion des contractuels, l'organisation du temps de travail au sein de la collectivité, la discipline, les droits et obligations des agents, la rémunération. Puis-je interroger le centre de gestion ?
- OUI, À TOUT MOMENT, PAR COURRIEL ET/OU PAR TÉLÉPHONE !**
 NON