



Les derniers textes parus au Journal officiel

PRIME POUVOIR D'ACHAT - UN DÉCRET À VENIR PROCHAINEMENT POUR LA TERRITORIALE

→ En juin dernier, le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques a annoncé plusieurs mesures visant à garantir le pouvoir d'achat des agents publics. Parmi celles-ci figurait notamment la mise en place d'une prime dite « Pouvoir d'achat » (PPA) pour certains agents publics d'ici la fin de l'année 2023.

Cette mesure PPA a été concrétisée par la publication du 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. Ce texte réglementaire, instituant la PPA pour les agents publics de l'Etat et hospitaliers, précise les conditions et modalités de versement de cette prime exceptionnelle et forfaitaire dont le montant est compris entre 300€ et 800€.

Il est à noter que ce décret PPA ne s'applique pas aux agents territoriaux qui relèvent de la fonction publique territoriale. En effet et dans le respect du principe constitutionnel de libre-administration (art. C. 72), le Gouvernement a institué cette PPA par décret seulement pour les agents publics de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique hospitalière. Aussi et à défaut de base réglementaire en ce sens, les employeurs territoriaux ne peuvent actuellement pas mettre en place cette PPA pour leurs agents territoriaux (CE, 28 nov. 1990, Dpt Loir-et-Cher, req. n°77175).

La DGAFP indique sur son site internet que la PPA fera l'objet d'un texte spécifique à la FPT prochainement. Un projet de décret spécifique à la FPT va être débattu devant le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

Notre éclairage - Le CDG 53 préconise aux employeurs territoriaux de la Mayenne d'attendre la publication du décret PPA spécifique à la FPT, avant de délibérer et engager le versement de ladite prime à leurs agents territoriaux d'ici la fin de l'année 2023.

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

RECONDUCTION DE LA GIPA POUR L'ANNÉE 2023

→ Le décret n° 2023-775 du 11 août 2023 prolonge pour l'année 2023 l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

Période de référence	Valeur moyenne du point en 2018	Valeur moyenne du point en 2022	Taux d'inflation
du 31 décembre 2018 au 31 décembre 2022	56,2323 €	57,2164 €	+ 8,19%

Notre éclairage - Pour bénéficier de la GIPA, l'agent doit avoir été en position d'activité durant trois années sur la période de référence, c'est-à-dire entre le 31/12/2018 et le 31/12/2022. Aussi, l'agent en disponibilité pour convenances personnelles durant deux années sur la période de référence ne peut pas bénéficier de la GIPA. De même, l'agent en disponibilité à la date du 01/12/2022 ne peut pas bénéficier de la GIPA.

→ Retrouvez [notre simulateur GIPA](#) et le "[Point sur n° 09-F-PS1](#)" directement sur le site internet du CDG.

Décret n° 2023-775 du 11 août 2023 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat

Arrêté du 11 août 2023 fixant au titre de l'année 2023 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat

DON DE JOURS AU BÉNÉFICE DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES

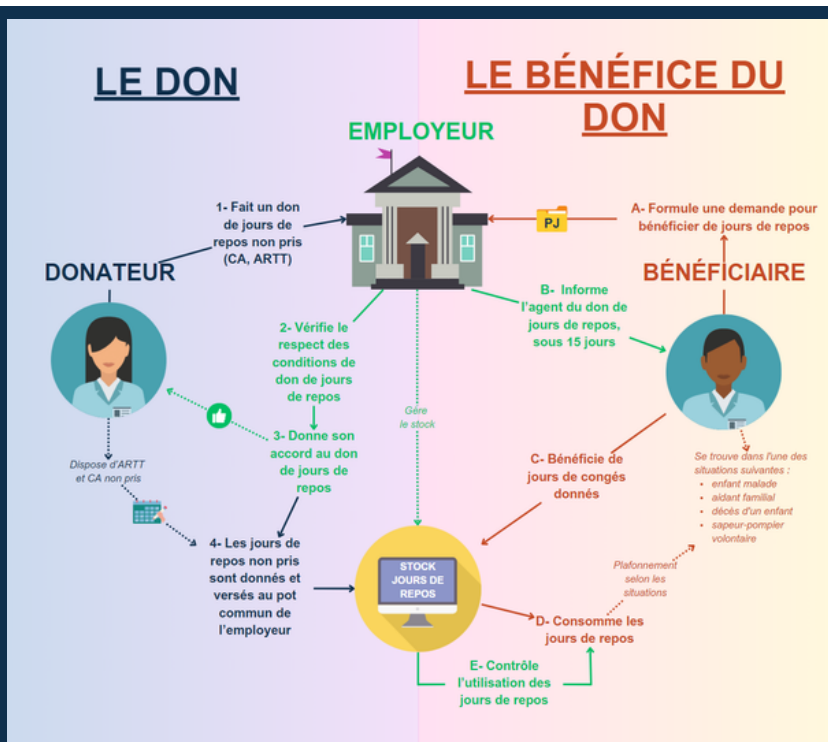
➔ Le récent décret n° 2023-774 du 11 août 2023 vient déterminer les modalités de mise en œuvre du dispositif de don de jours de repos vers un agent public ayant souscrit un engagement de sapeur-pompier volontaire (SPV), pour lui permettre de participer aux missions ou activités du service d'incendie et de secours.

Notre éclairage - ce décret du 11 août 2023 intègre ce nouveau dispositif au bénéfice des SPV dans le cadre juridique déjà existant relatif au don de jours dans la fonction publique figurant au sein du décret n° 2015-580 du 28 mai 2015.

Il convient néanmoins de souligner quelques particularités prévues par ce décret du 11 août 2023 :

- L'agent doit produire à l'appui de sa demande de jours de repos une attestation du service d'incendie et de secours (SIS) auquel il est rattaché en qualité de SPV. Ce document doit attester de l'engagement de l'agent en tant que SPV et du besoin du SIS auquel il est rattaché.
- La durée maximale du congé pour le SPV bénéficiaire est limitée à 10 jours (jusqu'au terme de l'année civile)

➔ Retrouvez le "Point Sur n° 08-B-PS1" sur le site internet du CDG.



Décret n° 2023-774 du 11 août 2023 élargissant au bénéfice des agents civils engagés en tant que sapeurs-pompiers volontaires le dispositif de don de jours de repos

HAUSSE DE LA PARTICIPATION DE L'EMPLOYEUR AUX FRAIS LIÉS AUX TRAJETS DOMICILE/TRAVAIL

➔ Le décret n° 2023-812 du 21 août 2023 vient modifier le taux de prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

A compter du 1er septembre 2023, l'employeur public prend en charge 75 % du tarif des abonnements (au lieu de 50% antérieurement).

Notre éclairage - Cette hausse s'applique de plein droit aux agents publics sans qu'il soit nécessaire pour la collectivité ou l'établissement de délibérer en ce sens.

➔ Retrouvez le "Point Sur n° 09-E-PS2" sur le site internet du CDG.

Décret n° 2023-812 du 21 août 2023 modifiant le taux de prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail

ASSOUPLISSEMENT ET ÉLARGISSEMENT DES RÈGLES RELATIVES AU CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE ET AU CONGÉ DE PROCHE AIDANT

➔ Le décret n° 2023-825 du 25 août 2023 vient modifier plusieurs règles relatives à ces deux congés :

- Il précise les conditions de renouvellement à titre exceptionnel de la période de trois cent dix jours ouvrés du congé de présence parentale avant le terme de celle-ci.
- Il détermine le champ du bénéfice du congé de proche aidant de personnes dont le handicap ou la perte d'autonomie peuvent, sans être nécessairement d'une « particulière gravité », nécessiter une aide régulière de la part d'un proche.
- Il prévoit que le congé de présence parentale et le congé de proche aidant peuvent être pris de manière fractionnée par demi-journée.

➔ Retrouvez le "Point Sur n° 08-J-PS1" sur le site internet du CDG.

Décret n° 2023-825 du 25 août 2023 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de proche aidant dans la fonction publique

OBLIGATION D'INFORMATION DES AGENTS PUBLICS SUR LES CONDITIONS D'EXERCICE DE LEURS FONCTIONS

➔ Le décret n° 2023-845 du 30 août 2023 vient déterminer les modalités de mise en œuvre de la nouvelle obligation incombant aux employeurs publics d'informer leurs agents publics sur les conditions d'exercice de leurs fonctions, à compter du 1er septembre 2023.

Notre éclairage - En vertu de l'article L. 115-7 du code général de la fonction publique, l'agent public reçoit de son employeur communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de ses fonctions. Le décret n°2023-845 apporte un certain nombre de précisions pour mettre en œuvre cette nouvelle obligation :

- agents concernés : fonctionnaires territoriaux (titulaires et stagiaires) et agents contractuels territoriaux (recrutés sur contrat de droit public).
- informations à communiquer à l'agent : date de début et lieu d'exercice des fonctions, durée ou régime de travail, règles relatives à l'organisation du travail, etc.
- modalités de communication des informations : communication écrite par l'autorité territoriale dans un délai maximal de 7 jours calendaires après l'entrée en fonction.
- etc.

➔ Retrouvez le "[Point Sur n° 05-A-PS4](#)" sur le site internet du CDG ainsi que les modèles de documents d'information à remettre à vos agents publics.

Décret n° 2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions

Arrêté du 30 août 2023 fixant les modèles de documents d'information prévus par le décret n° 2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions

FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ DES AGENTS PUBLICS

➔ L'arrêté du 1er août 2023 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics vient préciser :

- les modalités de réalisation du bilan de parcours professionnel
- les modalités d'élaboration du plan individuel de développement des compétences

Notre éclairage - Le bilan de parcours professionnel et le plan individuel de développement des compétences sont deux dispositifs d'accompagnement personnalisés visant à soutenir les projets d'évolution professionnelle des agents publics (créés par le décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022), aux côtés notamment de la période d'immersion professionnelle.

➔ Le bilan de parcours professionnel est ouvert à tout agent public. Il consiste en une analyse du parcours professionnel et des motivations de l'agent en vue de l'aider à élaborer et à mettre en œuvre son projet professionnel.

Il est réalisé soit à l'initiative de l'agent, soit à l'initiative de l'employeur avec l'accord de l'agent et conduit par un professionnel qualifié pour accompagner les démarches d'évolution professionnelle (et tenu au secret et à la discrétion professionnels).

Ce bilan peut prendre la forme de séances de travail collectives ou, le cas échéant, selon la situation de l'agent, d'entretiens individuels. Il est réalisé en présentiel ou à distance, sur le temps de service de l'agent.

Il donne lieu à un document de synthèse qui précise les résultats du bilan, les principales compétences mobilisées lors des expériences de toute nature de l'agent et, le cas échéant, les pistes d'évolution professionnelle qu'il a identifiées.

➔ Le plan individuel de développement des compétences permet, quant à lui, à l'agent de développer des compétences. Il consiste en la conception et la mise en œuvre d'un ensemble d'actions, notamment de formation, d'accompagnement et d'aménagement de l'organisation du travail concourant à la réussite du projet d'évolution professionnelle de l'agent. Il vise à réduire l'écart entre compétences attendues et compétences détenues.

Il est établi soit à l'initiative de l'agent, soit à l'initiative de l'employeur avec l'accord de l'agent. Il donne lieu à la signature d'une convention tripartite pour une durée et un objectif professionnel déterminés.

Ce plan précise les actions à mettre en œuvre compte tenu des opportunités d'apprentissage, de l'intérêt du service et de sa soutenabilité organisationnelle et financière, et les modalités de suivi et d'échanges réguliers en vue de faire évoluer le plan.

Arrêté du 1er août 2023 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics

BASE DE DONNÉES SOCIALES

➔ Publication d'une nouvelle annexe relative aux données devant figurer dans la base de données sociales des collectivités et établissements publics de la fonction publique territoriale pour les rapports sociaux uniques élaborés en 2024 au titre de l'année 2023

Arrêté du 14 août 2023 modifiant l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales



Le Gouvernement a dit...

CUMUL D'EMPLOIS PUBLICS

➔ Un fonctionnaire territorial ne peut pas cumuler le statut d'agent titulaire et celui d'agent contractuel au sein de la même collectivité. (Réponse publiée au JO Sénat le 20 juillet 2023, p. 4595).

CDISATION

➔ Ce n'est qu'au terme d'une durée de six ans que le contrat, s'il est reconduit, doit l'être pour une durée indéterminée en vue de pourvoir un emploi permanent. Cette durée requise de six ans avant de pouvoir bénéficier d'un CDI ne paraît pas devoir être remise en cause dans la mesure où les agents contractuels bénéficient de garanties leur permettant de disposer de droits relativement proches de ceux des fonctionnaires (Réponse publiée au JO Sénat le 3 août 2023, p. 4765).

PENURIE DE PERSONNEL

➔ L'attractivité de la fonction publique constitue un enjeu majeur auquel sont confrontés les employeurs des trois fonctions publiques. Le chantier "APR" (Accès, Parcours et Rémunérations) va aborder :

- la question de la simplification et de la professionnalisation des concours et celle de l'accès à la fonction publique,
- le déroulement des parcours professionnels et des carrières au sein de la fonction publique pour accroître l'attractivité, sous l'angle de la promotion interne et de la formation,
- les rémunérations et les questions liées à l'intéressement individuel et collectif (Réponse publiée au JO Sénat le 3 août 2023, p. 4763).

GESTION DES DISPONIBILITÉS

➔ Lorsque la durée de la disponibilité est supérieure à six mois, l'emploi du fonctionnaire en disponibilité doit être considéré comme vacant et faire l'objet d'une procédure de recrutement d'un autre fonctionnaire. Un agent contractuel ne pourra être recruté que dans les hypothèses d'une procédure infructueuse de recrutement d'un fonctionnaire ou dans l'attente de l'aboutissement de cette procédure, prévues respectivement par le 2° de l'article L. 332-8 et par l'article L. 332-14 du code général de la fonction publique (Réponse publiée au JO Sénat le 3 août 2023, p. 4761).

MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

➔ Dispositif expérimental de mise à disposition de fonctionnaires FPE ou FPT pour effectuer des missions pour lesquelles ils disposent des compétences auprès d'associations ou de fondations reconnues d'utilité publique (Circulaire du 19 juillet 2023 relative à l'expérimentation du mécénat de compétences dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale).



Le juge a dit...

EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ À TITRE ACCESSOIRE LORS D'UN CONGÉ DE LONGUE MALADIE

➔ Le fonctionnaire placé en congé de longue maladie, qui demeure en position d'activité, peut être autorisé à exercer à titre accessoire des activités dans la seule mesure où celles-ci ont été ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation, dans le but notamment d'éviter un risque de désinsertion professionnelle. Eu égard à cette restriction, ces activités doivent nécessairement être de faible importance et ne peuvent donner lieu qu'à une rémunération minimale. (TA de Cergy-Pontoise, 5 juil. 2023, de Cergy).

Notre éclairage - L'article 28 du décret n°87-602 prévoit que « le bénéficiaire d'un congé de longue maladie ou de longue durée doit cesser toute activité rémunérée à l'exception des activités ordonnées et contrôlées médicalement par le médecin du travail au titre de la réadaptation ».

Cela a été rappelé par la CAA de Versailles : un fonctionnaire ne peut exercer un travail rémunéré, lorsqu'il est placé en congé de maladie ou de longue maladie (13 déc. 2005, n° 03VE01708). La CAA de Nancy a été amenée à préciser la teneur de l'exception dont il est question, considérant que la simple recommandation médicale d'exercer une activité ne saurait faire regarder celle-ci comme ordonnée et contrôlée (5 juil. 2010, n°09NC01630).

Aussi, l'agent en CLM ou CLD doit présenter une prescription délivrée par un médecin au titre de la réadaptation et non une simple recommandation, avant d'exercer une activité rémunérée. L'activité rémunérée doit être minime et de faible importance, ce que relève le jugement du TA de Nancy du 17 juillet 2023 ici commenté, sans quoi l'autorité territoriale est fondée à en refuser l'exercice.

AVIS DÉFAVORABLE DU RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE

➔ Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par l'agent public demandeur, elle doit saisir le référent-déontologue, puis la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique si l'avis du référent-déontologue ne permet pas de lever le doute. En ce cas, le doute n'est pas regardé comme levé lorsque l'avis du référent-déontologue est défavorable et conclut à l'incompatibilité des fonctions envisagées avec celles exercées. Il en résulte que si l'avis du référent-déontologue est défavorable, l'autorité hiérarchique doit saisir la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique de la situation de son agent (🏛️ TA de Rennes, ord. ,14 juin 2023, n°2302700).

Notre éclairage - L'article L.124-4 du code général de la fonction publique prévoit un contrôle de compatibilité des fonctions lorsqu'un agent public cesse définitivement (ex : démission) ou temporairement (ex : disponibilité) ses fonctions publiques et envisage d'exercer une activité lucrative. En pareil cas, il revient à l'agent de saisir son employeur pour l'en informer. Ce dernier doit ensuite apprécier « la compatibilité de toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé ou de toute activité libérale avec les fonctions exercées [par l'agent public] au cours des trois années précédant le début de cette activité ». L'objectif de ce contrôle de premier niveau est de prévenir toute situation de conflit d'intérêts pour l'agent cessant ses fonctions et envisageant, par la suite, d'exercer une activité lucrative.

L'article L.124-4 du CGFP met en place également un contrôle de deuxième niveau de l'activité lucrative que l'agent cessant ses fonctions entend exercer. Ce contrôle intervient lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par l'agent public au cours des trois années précédant le début de cette activité. En présence d'un tel doute sérieux, l'autorité hiérarchique doit saisir le référent déontologue avant de prendre sa décision.

L'article L. 124-4 du CGFP prévoit ensuite un contrôle de troisième niveau lorsque le référent déontologue n'a pu lever le doute sérieux émis par l'autorité hiérarchique. Lorsque ce doute persiste, il revient à l'autorité hiérarchique de saisir la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) avant de prendre sa décision.

La décision du Tribunal administratif de Rennes du 14 juin 2023 nous enseigne que le doute n'est pas regardé comme levé lorsque l'avis du référent-déontologue, lors du contrôle de deuxième niveau, est défavorable et conclut à l'incompatibilité des fonctions envisagées avec celles exercées. En cas d'avis défavorable du référent déontologue, l'autorité territoriale est donc tenue de saisir d'office la HATVP dans le cadre du contrôle de troisième niveau. En de telles circonstances, l'autorité territoriale ne peut pas se contenter du seul avis défavorable du référent déontologue pour s'opposer à l'exercice de cette activité lucrative, sans quoi sa décision se trouve entachée d'un vice de procédure (doute sérieux sur la légalité de la décision contestée en référé suspension).

Observations : Le jugement de l'affaire sur le fond par une formation collégiale est à venir. Le juge du fond aura notamment à se prononcer sur la portée de l'avis du référent déontologue : l'avis défavorable du référent déontologue vide-t-il le doute sérieux de sa substance ou nécessite-t-il tout de même la saisine de la HATVP pour confirmer ou infirmer l'incompatibilité ?

LICENCIEMENT AU TERME DE LA PÉRIODE D'ESSAI

➔ Est fondé le licenciement d'une agent contractuelle, intervenant au terme de la période d'essai, fondé sur l'évaluation des compétences de l'intéressée recrutée comme directrice des ressources humaines d'une commune comptant près de 1 500 agents, dont il ressort de divers témoignages et courriels produits, qu'elle ne maîtrisait pas le statut de la fonction publique territoriale, notion qu'elle considérait comme « secondaire » pour l'exercice de ses fonctions (🏛️ CAA de VERSAILLES, 6ème chambre, 27 juin 2023, n°21VE03343).

Notre éclairage - Le licenciement intervenant au terme de la période d'essai n'a pas à être motivé, contrairement à celui qui intervient au cours de la période d'essai, ou après. Cette absence de motivation ne saurait toutefois dispenser l'employeur d'établir, en cas de contestation devant le juge, que cette décision n'a pas été prise pour un motif étranger à l'appréciation des compétences de l'agent.

ACCIDENT DE SERVICE D'UN AGENT EN TÉLÉTRAVAIL

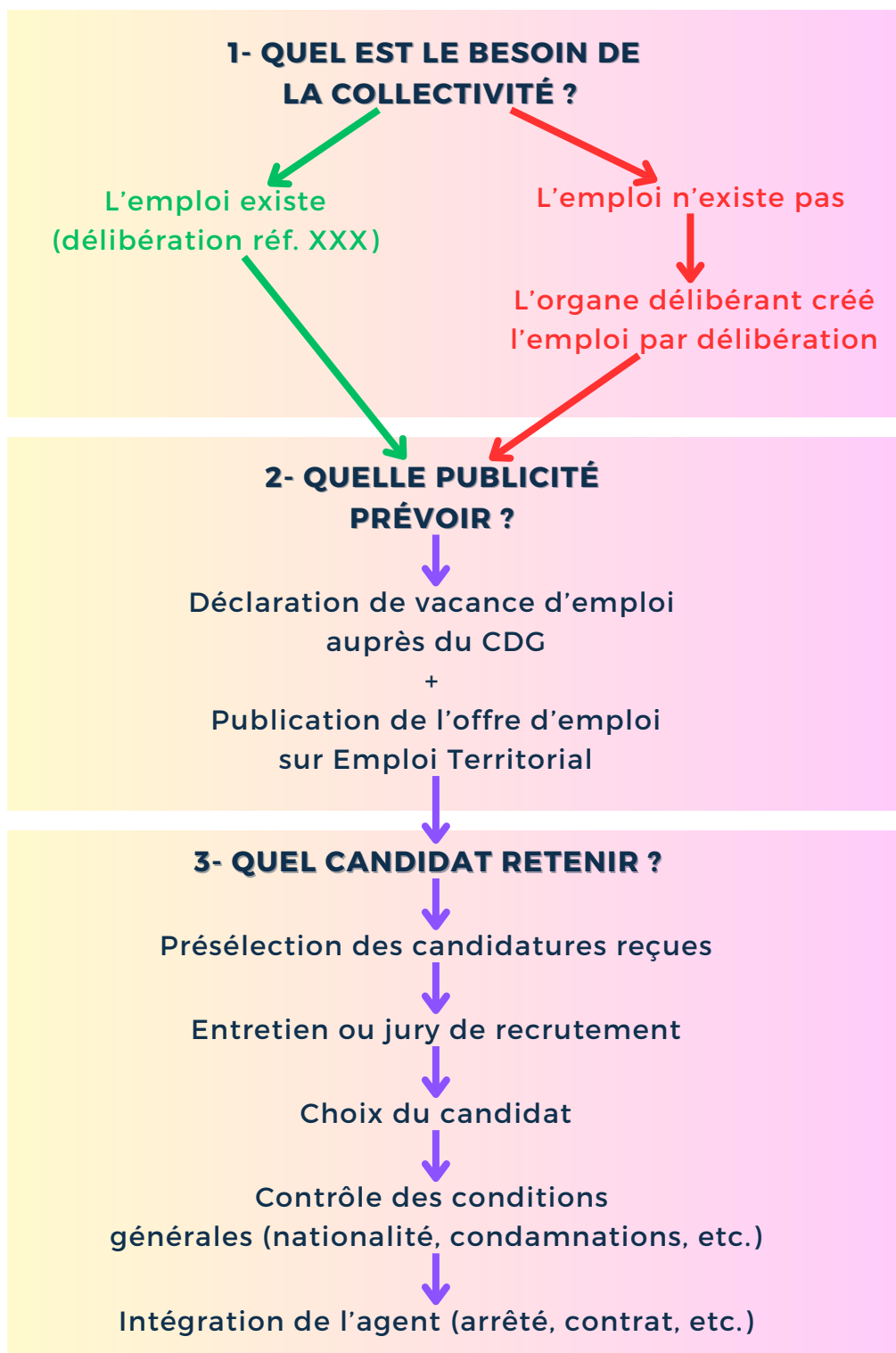
➔ Est imputable au service, le décès d'un agent placé en télétravail en raison de sa vulnérabilité au virus sars-cov 2, qui a été victime d'un incendie survenu à son domicile en fin d'après-midi consécutif à l'oubli de la mise hors tension d'une plaque vitrocéramique lors de son déjeuner à son domicile, déjeuner qui constitue un prolongement normal de son activité en télétravail eu égard à la brièveté de celui-ci (🏛️ TA de Paris, 12 mai 2023, n° 2127166).

DEVOIR D'OBÉISSANCE HIÉRARCHIQUE

➔ L'agent qui refuse délibérément d'exécuter certaines missions qui lui sont confiées et tient des propos déplacés et irrespectueux à l'encontre du maire dans le hall de la mairie manque sérieusement à son devoir d'obéissance hiérarchique et à son devoir de réserve. L'exclusion temporaire de fonction de trois mois et un jour est proportionnée (🏛️ CAA de Nantes, 5 mai 2023, n° 22NT00305).

COMMENT RECRUTER UN AGENT PUBLIC ?

→ Le recrutement d'un agent public peut se synthétiser ainsi :



Conseils :

- Interrogez-vous sur le besoin d'emploi et une éventuelle réorganisation des tâches avant de recruter.
- Formalisez la fiche de poste et répertoriez-y les compétences attendues.

Conseils :

- Respectez un délai de publicité de 30 jours pour laisser un temps suffisant à ceux qui le souhaitent pour candidater.
- Rédigez une annonce claire et précise à diffuser sur les canaux adaptés.

Conseils :

- Respectez le principe d'égalité de traitement des candidats.
- Prévoyez une grille d'entretien et des critères d'évaluation des candidatures.
- Informez les candidats non retenus
- Respectez les motifs de recrutement en cas de recours à un contractuel.
- Préparez l'arrivée du candidat retenu.

Matinales



Secrétaires de mairie, responsables et gestionnaires RH de Mayenne, n'oubliez pas de vous inscrire aux Matinales RH du mardi 10 octobre et vendredi 13 octobre 2023 en visioconférence de 9h à 10h

S'INSCRIRE

