



Les derniers textes parus au Journal officiel

INDEMNISATION FORFAITAIRE DES JOURS ÉPARGNÉS SUR LE CET

→ Les jours épargnés sur le compte épargne-temps (CET) excédant 15 jours peuvent être indemnisés, sous réserve que la collectivité ait délibéré en ce sens (D. n°2004-878). Lorsque cette option a été retenue par l'assemblée délibérante, l'indemnisation est réalisée à hauteur d'un montant forfaitaire fixé par arrêté (art. 7 du décret n° 2004-878 qui renvoie à l'art. 6-2 du décret n°2002-634 qui renvoie à l'arrêté du 28 août 2009).

L'article 4 de l'arrêté du 28 août 2009 (NOR : BCFF0908998A) fixe ces montants forfaitaires par catégorie statutaire. Ils s'appliquent à la fonction publique territoriale. Un récent arrêté du 24 novembre 2023 (NOR : TFPF2326036A) a majoré ces montants.

A compter du 1er janvier 2024, les montants des jours indemnisés dans le cadre du CET seront les suivants :

- Catégorie A et assimilé : 150 € ;
- Catégorie B et assimilé : 100 € ;
- Catégorie C et assimilé : 83 €.

Notre éclairage : Cette hausse des montants des jours indemnisés dans le cadre du CET est applicable de plein droit à compter du 1er janvier 2024.

Les collectivités territoriales et établissements, qui ont délibéré en vue d'encadrer la mise en place du CET et qui ont notamment choisi la possibilité d'indemniser les jours épargnés sur le CET, sont invités à mettre à jour leurs délibérations, après avis du comité social territorial.

→ Retrouvez le "[Point Sur 08-B-PS4 - Le Compte épargne temps](#)" sur le site internet du CDG.

Arrêté du 24 novembre 2023 fixant les montants des jours indemnisés dans le cadre du compte épargne-temps (CET)

CONCOURS INTERNE DES AGENTS TERRITORIAUX SPÉCIALISÉS PRINCIPAUX DE 2ÈME CLASSE DES ÉCOLES MATERNELLES

→ Un décret du 4 décembre 2023 instaure une épreuve écrite d'admissibilité pour le concours interne des agents territoriaux spécialisés principaux de 2ème classe des écoles maternelles, à compter de la session 2024 du concours interne. Cette épreuve d'admissibilité est d'une durée de deux heures. Elle se compose d'une série de trois à cinq questions appelant des réponses courtes ou sous forme de tableaux, posées à partir d'un dossier succinct remis aux candidats portant sur des situations susceptibles d'être rencontrées par un agent territorial spécialisé des écoles maternelles dans l'exercice de ses fonctions.

Décret n° 2023-1134 du 4 décembre 2023 portant modification du décret n° 2010-1068 du 8 septembre 2010 fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des agents territoriaux spécialisés de 1re classe des écoles maternelles

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

→ En application de la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, le Gouvernement a publié deux décrets qui concernent exclusivement les administrations de l'Etat (et non la fonction publique territoriale) :

- Décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat
- Décret n° 2023-1137 du 5 décembre 2023 relatif aux modalités de calcul des indicateurs définis à l'article 1er du décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat

INDEMNITÉ DE RESIDENCE SPECIFIQUE

→ Un décret du 12 décembre 2023 crée une indemnité de résidence spécifique pour les agents exerçant leurs fonctions dans certaines communes de l'Ain et de la Haute-Savoie. La Mayenne n'est pas concernée.

Décret n° 2023-1168 du 12 décembre 2023 modifiant le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation



Le Gouvernement a dit...

AGENTS PUBLICS MOBILISÉS PENDANT LES JEUX OLYMPIQUES ET PARALYMPIQUES DE PARIS 2024

→ Une circulaire du Gouvernement précise les aménagements relatifs à l'organisation du travail et la gestion du temps de travail qui sont possibles dans le cadre de l'organisation des jeux Olympiques et Paralympiques (JOP) de Paris 2024. Cette circulaire concerne les agents publics de l'Etat. Certaines mesures peuvent néanmoins être reprises par les employeurs territoriaux.

En matière d'aménagement de l'organisation du travail, de la gestion du temps de travail, deux types de mesures peuvent être mobilisées par les employeurs publics :

- Des mesures permettant de faciliter la mobilisation des personnels nécessaires à l'organisation des JOP : modification des cycles et horaires de travail, recours aux permanences et astreintes, adaptation et planification des congés annuels, « gel » des mobilités durant la période, etc.
- Des mesures permettant de limiter la présence des agents sur leurs lieux de travail : faciliter le recours au télétravail, aménager les horaires et congés des agents ne pouvant pas télétravailler, etc.

A noter : un décret va venir augmenter de 10 jours le plafond global des jours pouvant être épargnés sur le CET dans la fonction publique territoriale.

En matière de rémunérations indemnitaires supplémentaires versées aux personnels mobilisés pour l'organisation des JOP, les employeurs pourront mobiliser à cette fin les leviers indemnitaires déjà existant à leur disposition, qui offrent des marges étendues.

L'ensemble des mesures visant à adapter l'organisation des services pendant les JOP de Paris 2024 devront donner lieu à la concertation et au dialogue social nécessaire, notamment dans le cadre des comités sociaux territoriaux pour les employeurs publics locaux ([Circulaire n° 6429-SG du 22 novembre 2023 relative à l'accompagnement des agents publics mobilisés pendant les jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024](#)).

VIOLENCES CONJUGALES ET INTRAFAMILIALES

→ À l'occasion du 25 novembre, journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, la DGAFP a publié un guide relatif à la prise en charge par les employeurs publics des violences conjugales et intrafamiliales. Ce guide pratique fournit un mode opératoire pour la prise en compte des violences d'origine extra-professionnelles détectées sur le lieu de travail. Il détaille le rôle de l'administration (sensibiliser, alerter, accompagner) et celui des encadrants, DRH et collègues qui détectent sur le lieu de travail une situation de violences conjugales et intrafamiliales (repérer, recueillir la parole, aider, etc.). Ce guide rappelle en annexe les dispositifs locaux et nationaux existants en appui aux victimes de ces violences : dépôt de plainte, ordonnance de protection, plateforme téléphonique d'écoute 3919, etc. ([DGAFP, Guide pratique relatif à la prise en charge par les employeurs publics des violences conjugales et intrafamiliales, novembre 2023](#)).

LAÏCITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE

→ À l'occasion de la journée nationale de la laïcité le 9 décembre, la DGAFP a publié le Guide de la laïcité dans la fonction publique. Ce guide présente de façon synthétique les fondements et les composantes du principe de laïcité ainsi que ses implications pour le fonctionnement de la fonction publique. Il apporte également des réponses via des cas pratiques, aux problématiques les plus fréquemment rencontrées par les encadrants et les services chargés des ressources humaines ([DGAFP, Guide de la laïcité dans la fonction publique, décembre 2023](#)).



Le juge a dit...

EXTENSION DU DROIT AU SILENCE LORS DES POURSUITES DISCIPLINAIRES

→ Le Conseil constitutionnel rappelle qu'il résulte des termes de l'article 9 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 un principe selon lequel nul n'est tenu de s'accuser, dont découle le droit de se taire. Ce droit de se taire s'applique aux peines prononcées par les juridictions répressives ET dorénavant « aussi à toute sanction ayant le caractère d'une punition ».

Les Sages de la rue de Montpensier considèrent ainsi que le professionnel faisant l'objet de poursuites disciplinaires ne peut être entendu sur les manquements qui lui sont reprochés sans qu'il soit préalablement informé du droit qu'il a de se taire ([Cons. const., n° 2023-1074, QPC du 8 décembre 2023](#)).

Notre éclairage : Le Conseil constitutionnel a été saisi, au moyen d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC), en vue de se prononcer sur la constitutionnalité de certaines dispositions de l'ordonnance n° 45-1418 du 28 juin 1945 relative à la discipline des notaires et de certains officiers ministériels.

Le requérant reprochait à ces dispositions de 1945 de ne pas prévoir, lors de la comparution d'un notaire poursuivi devant le tribunal judiciaire statuant disciplinairement, la notification à l'intéressé du droit qu'il a de se taire, alors que ses déclarations sont susceptibles d'être utilisées dans le cadre de cette procédure ou, le cas échéant, d'une procédure pénale. Selon le requérant, il en résultait une méconnaissance du principe de la présomption d'innocence et des droits de la défense.

De façon inédite à travers l'examen de cette QPC, le Conseil constitutionnel reconnaît que le droit de se taire s'applique « aussi à toute sanction ayant le caractère d'une punition », soit au-delà de la seule matière pénale. Aussi, un professionnel qui fait l'objet de poursuites disciplinaires en vue de se voir infliger une sanction donnant lieu à punition doit être préalablement informé du droit qu'il a de se taire pour ne pas s'auto-incriminer.

En dépit de cette reconnaissance extensive du droit de se taire, les dispositions contestées de l'ordonnance de 1945 ont néanmoins été déclarées conformes à la Constitution au double motif qu'elles ne fixent pas par elles-mêmes les conditions de comparution du notaire devant le tribunal judiciaire et que la procédure disciplinaire en cause relève du domaine réglementaire.

UN AGENT PUBLIC PEUT-IL FAIRE USAGE DU DROIT AU SILENCE DANS LE CADRE D'UNE PROCÉDURE DISCIPLINAIRE ENGAGÉE CONTRE LUI ?

Au préalable, il convient de relever que le Conseil constitutionnel a déjà précisé sa jurisprudence relative au principe selon lequel nul n'est tenu de s'accuser en matière pénale, dont découle le droit de se taire (décisions n° 2010-14/22 QPC du 30 juillet 2010, n° 2016-594 QPC du 4 novembre 2016, n° 2021-894 QPC et n° 2021-895/901/902/903 QPC du 9 avril 2021).

La problématique qui se pose, à présent, est de savoir si ce droit au silence s'applique aux agents publics dans le cadre de la procédure disciplinaire, c'est-à-dire au-delà de la seule matière pénale.

L'engagement d'une procédure disciplinaire témoigne de la volonté de l'employeur public de sanctionner le comportement fautif d'un agent. La faute se définit comme un manquement de l'agent public à ses obligations professionnelles ou statutaires. La procédure disciplinaire conduit au prononcé d'une sanction disciplinaire par l'autorité administrative. Cette sanction, qui est l'expression du pouvoir disciplinaire de l'employeur, est un acte administratif unilatéral à contenu punitif. Elle vise à réprimer une faute et non à la prévenir.

Lorsque l'employeur public entend infliger une sanction disciplinaire à un agent, il est tenu de respecter les droits de la défense. Ces droits ont été consacrés comme principe général du droit (CE, Section, 5 mai 1944, Dame Veuve Trompier-Gravier). Cela suppose la mise en œuvre par l'employeur public d'une procédure contradictoire préalable au prononcé de la sanction, qui vaut également devant une commission consultative. Ce respect implique la possibilité pour l'agent qui fait l'objet d'une procédure de sanction d'obtenir communication de l'intégralité de son dossier individuel et d'avoir connaissance des griefs qui lui sont reprochés. De même, l'agent doit pouvoir présenter des observations écrites ou orales et se faire assister par le défenseur de son choix (CGFP, art. L. 532-4). Ces droits s'appliquent à toutes procédures disciplinaires, que le conseil de discipline ait été saisi ou non pour avis préalable.

La procédure disciplinaire applicable aux agents publics tend progressivement à s'inspirer de la matière pénale, notamment en ce qui concerne le respect des droits de la défense. Le Conseil constitutionnel conçoit ces droits comme des garanties procédurales spécifiques aux sanctions ayant le caractère d'une punition, y compris lorsque celles-ci sont prononcées par une autorité de nature non juridictionnelle (Cons. constit., n° 90-285 DC du 28 décembre 1990).

Pour autant, le Conseil d'Etat a récemment refusé de transmettre au Conseil constitutionnel une QPC portant sur le droit de se taire des magistrats judiciaires lorsqu'ils sont poursuivis devant le conseil supérieur de la magistrature siégeant en conseil de discipline, contrairement à la proposition du rapporteur public. A l'appui de son refus de transmission, les juges du Palais Royal ont rappelé que le droit au silence avait vocation à s'appliquer seulement dans le cadre d'une procédure pénale, notwithstanding la circonstance que les informations recueillies dans le cadre de la procédure disciplinaire pouvaient être ultérieurement transmises au juge répressif (CE, 23 juin 2023, n° 473249).

A la lumière de la récente décision du Conseil constitutionnel du 8 décembre 2023, ce raisonnement de la Haute juridiction semble à présent dépassé. Il fait peu de doute qu'une sanction disciplinaire prononcée par l'autorité administrative revêt le caractère d'une punition en ce qu'elle a pour finalité précisément de punir un comportement répréhensible de l'agent. Dès lors, on pourrait estimer que le droit de se taire ainsi élargi pourrait s'appliquer à la procédure disciplinaire prévue aux articles L. 530-1 à L. 533-6 du code général de la fonction publique. L'employeur public aurait ainsi l'obligation de notifier à l'agent public concerné son droit au silence, dès l'engagement de la procédure disciplinaire, sans quoi les droits de l'agent en défense s'en trouveraient compromis.

DROIT AUX ALLOCATIONS CHÔMAGE À LA RÉINTÉGRATION D'UN FONCTIONNAIRE DÉTACHÉ

➔ Un fonctionnaire territorial sollicitant sa réintégration à l'issue d'un détachement ne peut bénéficier de l'ARE ni pendant sa prise en charge par sa collectivité ou établissement d'origine ou par le CDG ou le CNFPT, ni - le cas échéant et sauf s'il justifie d'un motif légitime à son refus - pendant son placement en disponibilité d'office du fait de son refus d'un emploi correspondant à son grade (🏛️ CE, 29 novembre 2023, n°470421, B).

Notre éclairage : sur le droit aux allocations chômage à la réintégration d'un fonctionnaire détaché



LA RÉINTÉGRATION DU FONCTIONNAIRE TERRITORIAL DÉTACHÉ S'EFFECTUE DE PLEIN DROIT :



- soit à l'issue de la période de détachement,
- soit au terme initialement prévu du détachement (en cas de fin anticipée du détachement sans qu'une réintégration ne soit intervenue avant la date du terme initial).

Lorsque le fonctionnaire demande sa réintégration DE PLEIN DROIT, il doit se voir proposer la première vacance ou création d'emploi dans un emploi correspondant à son grade relevant de sa collectivité d'origine.



Lorsqu'aucun emploi correspondant au grade du fonctionnaire n'est vacant :

1. Le fonctionnaire est placé en surnombre pour une durée d'un an.
2. A l'expiration de la période de surnombre, le fonctionnaire est pris en charge par le CDG ou le CNFPT (FMPE).

Dans ces deux situations, le fonctionnaire conserve sa rémunération, sans pouvoir prétendre au versement des allocations chômage.



Lorsqu'il existe un emploi vacant correspondant au grade du fonctionnaire :

- Le fonctionnaire **ACCEPTÉ** l'emploi : il est réintégré.
- Le fonctionnaire **REFUSE** l'emploi à l'issue de la période de détachement ou au cours de sa période de placement en surnombre : il est placé en position de disponibilité d'office. **Il est alors regardé comme volontairement privé d'emploi et ne peut plus prétendre au bénéfice des allocations chômage (sauf à justifier d'un motif de refus légitime).**

Sources : CGFP, art. L. 513-24, L. 542-4 et 5, L. 542-6 à 24 ; C. trav., art. L. 5422-1 ; D. n°86-68, art. 10 ; CE, 29 novembre 2023, n°470421, B.

PROTECTION EN CAS D'ACCIDENT DE SERVICE

→ Le choix délibéré de l'agent de conduire sous imprégnation alcoolique après avoir participé à un repas de service est constitutif d'un fait personnel rendant l'accident de trajet dont il a été victime en rejoignant son domicile détachable du service. La circonstance que l'alcool ait été consommé à l'occasion d'un événement festif organisé pendant le temps de travail est sans incidence ( CE, 3 novembre 2023, n°459023, B).

Notre éclairage : La Haute juridiction considère qu'est réputé constituer un accident de trajet tout accident dont est victime un agent public qui se produit sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplit son travail et sa résidence et pendant la durée normale pour l'effectuer.

L'accident n'est toutefois pas regardé comme imputable au service lorsqu'un fait personnel de cet agent ou toute autre circonstance particulière est de nature à détacher l'accident du service.

A cet égard, la circonstance que l'agent soit parti en avance par rapport à ses horaires de travail ne rompt pas, par elle-même, le lien avec le service. Toutefois, en cas d'écart sensible avec ses horaires, et sauf dans le cas où ce départ a été autorisé, il appartient à l'administration, puis le cas échéant au juge, de rechercher, au vu des raisons et circonstances du départ, si l'accident présente un lien direct avec le service (CE, Sect., 17 janvier 2014, n° 352710, A).

Le Conseil d'Etat a également pu juger qu'est réputé constituer un accident de trajet, dans les mêmes conditions que celles sus évoquées, tout accident se produisant sur le parcours habituel entre la résidence de l'agent et le lieu où il est hébergé provisoirement afin d'être à même d'exercer les fonctions qui lui sont attribuées (CE, 30 novembre 2018, n°416753, C).

La décision du 3 novembre 2023 illustre la notion de fait personnel rendant l'accident de trajet détachable du service. En l'espèce, ce n'est pas la consommation de boissons alcoolisées sur le lieu du travail et pendant le temps de travail qui détache l'accident du service. C'est bel et bien le choix délibéré de l'agent de conduire un véhicule sous l'emprise de l'alcool pour rentrer chez lui après le travail qui constitue un fait personnel détachant l'accident du service. La circonstance que l'accident se soit produit sur le parcours habituel de l'agent et pendant la durée normale du trajet entre son lieu de travail et sa résidence ne permet pas d'occulter ce fait personnel qui l'empêche pour détacher in fine l'accident du service.

AVANCES ET VERSEMENTS INDUS PORTANT SUR DES FRAIS DE DÉPLACEMENTS TEMPORAIRES

➔ Sauf dispositions spéciales, les règles fixées par l'article 37-1 de la loi du 12 avril 2000 sont applicables à l'ensemble des sommes indûment versées par des personnes publiques à leurs agents à titre de rémunération, dont les avances et, faute d'avoir été précomptées sur la rémunération, les contributions ou cotisations sociales. En revanche, elles ne sont pas applicables aux avances et versements indus portant sur des frais occasionnés par les déplacements temporaires des agents, qui ne constituent pas un élément de leur rémunération (🏛️ CE, 9 novembre 2023, n°469144, 2023, B).

Notre éclairage : En vertu de l'article 37-1 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000, une somme indûment versée par une personne publique à l'un de ses agents au titre de sa rémunération peut, en principe, être répétée dans un délai de deux ans à compter du premier jour du mois suivant celui de sa date de mise en paiement y compris lorsque ces créances ont pour origine une décision créatrice de droits irrégulière devenue définitive.

Le deuxième alinéa de cet article 37-1 prévoit deux hypothèses où la somme peut être répétée dans le délai de droit commun prévu à l'article 2224 du code civil, à savoir cinq ans. C'est le cas lorsque le paiement indu résulte de l'absence d'information de l'administration par un agent de modifications de sa situation personnelle ou familiale susceptibles d'avoir une incidence sur le montant de sa rémunération. C'est également le cas lorsque le paiement indu résulte de la transmission par un agent d'informations inexacts sur sa situation personnelle ou familiale. Dans ces deux hypothèses où l'agent est responsable du maintien indu du paiement, la prescription est quinquennale.

Sauf dispositions spéciales, les règles fixées par l'article 37-1 de la loi du 12 avril 2000 sont applicables à l'ensemble des sommes indûment versées par des personnes publiques à leurs agents à titre de rémunération (traitement, compléments de rémunération, primes et indemnités). Cela inclut les avances et, faute d'avoir été précomptées sur la rémunération, les contributions ou cotisations sociales.

Se pose bien souvent la question des causes de l'interruption ou de la suspension de la prescription biennale ; prescription raccourcie à deux ans particulièrement désavantageuse pour l'administration. A cet égard, le Conseil d'Etat est d'avis qu'en l'absence de toute autre disposition applicable, les causes d'interruption et de suspension de la prescription biennale instituée par les dispositions de l'article 37-1 de la loi du 12 avril 2000 sont régies par les principes dont s'inspirent les dispositions du titre XX du livre III du code civil. Il en résulte que tant la lettre par laquelle l'administration informe un agent public de son intention de répéter une somme versée indûment qu'un ordre de reversement ou un titre exécutoire interrompent la prescription à la date de leur notification. La preuve de cette notification incombe à l'administration (CE, Avis, 31 mars 2017, n° 405797, A). Dans le droit fil, la Haute juridiction considère qu'un recours juridictionnel, quel que soit l'auteur du recours, interrompt le délai de prescription et que l'interruption du délai de prescription par cette demande en justice produit ses effets jusqu'à l'extinction de l'instance (CE, 1er juillet 2021, n° 434665, A).

L'apport de la décision du 9 novembre 2023 est d'exclure l'application de la prescription biennale aux frais de mission et de déplacement des agents, considérant qu'ils ne constituent pas des éléments de rémunération ; contrairement à ce que prévoyait la circulaire du 11 avril 2013 en la matière (NOR : R DFFI309975C).

CONGÉS DE FRACTIONNEMENT DES SAPEURS-POMPIERS

➔ Si l'organe délibérant d'un service départemental d'incendie et de secours (SDIS) peut, d'une part, moduler les temps de présence journaliers des sapeurs-pompiers professionnels et, d'autre part, réduire la durée annuelle de travail servant au décompte de leur temps de travail pour tenir compte des sujétions propres à leur activité, aucune disposition ne prévoit que ces ajustements imposeraient une modulation des conditions dans lesquelles sont ouverts des droits à jours de congé dits « de fractionnement » en application du troisième alinéa de l'article 1er du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985, dont les dispositions s'appliquent indépendamment de la durée du temps de travail ou des congés annuels des fonctionnaires concernés (🏛️ CE, 4 décembre 2023, n°457244, B).

SANCTION DISCIPLINAIRE

➔ Est proportionnée la sanction d'avertissement infligée à un agent qui a remis en cause l'organisation et les procédures applicables au sein de son service à plusieurs reprises et qui s'introduit sans autorisation dans le bureau de son supérieur hiérarchique pour en fouiller les tiroirs tout en ne pouvant apporter une justification cohérente à ce comportement (🏛️ CAA de Versailles, 5 octobre 2023, n° 21VE00487).

ABANDON DE POSTE

➔ En cas de signification par voie d'huissier, la circonstance que le destinataire d'une mise en demeure de rejoindre son poste soit absent ne saurait faire obstacle à ce que celle-ci produise ses effets dès lors que l'avis, conformément à l'article 656 du code de procédure civile, mentionne la nature de l'acte et le fait qu'une copie doit en être retirée dans le plus bref délai. La seule réception d'une lettre simple ne satisfait pas à ces exigences et prive l'agent d'une garantie, viciant ainsi la procédure d'abandon de poste engagée par l'administration (🏛️ CAA de Marseille, 5 décembre 2023, n° 23MA01462).

UN FONCTIONNAIRE EN CONGÉ POUR RAISON DE SANTÉ GÉNÈRE-T-IL DES DROITS À CONGÉS ANNUELS ?

En vertu de l'article L. 621-1 du code général de la fonction publique, tout agent public en activité a droit à un congé annuel avec traitement. Or, un agent public en congé pour raison de santé (congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée, etc.) demeure en position d'activité. En conséquence, un agent public en congé pour raison de santé continue à générer un droit à congé annuel avec traitement, malgré son absence du service.

Dans cette situation, l'agent public peut prendre ses congés annuels à son retour en service. La prise de ces congés annuels doit néanmoins respecter la règle de l'annualité : aucun report de congés annuels n'est possible d'une année sur l'autre. A titre dérogatoire, l'agent public qui a été empêché de prendre ses congés annuels sur l'année en cours, du fait d'un congé maladie, peut en solliciter le report auprès de son administration. Ce droit au report s'exerce dans la limite de quatre semaines de congés annuels à reporter au cours d'une période de quinze mois après le terme de l'année au cours de laquelle lesdits congés annuels ont été générés (CE, Avis, 26 avril 2017, n°406009, A).

Vigilance - La règle du calcul des droits à congé en cours d'arrêt de travail était différente pour les salariés du secteur privé. En effet, un salarié atteint d'une maladie non professionnelle ou victime d'un accident de travail n'acquerrait pas de jours de congé payé pendant le temps de son arrêt de travail. Cela a récemment changé avec une décision de la Cour de Cassation du 13 septembre 2023 qui est venue aligner le régime des congés payés des salariés sur celui à l'œuvre pour les agents publics, conformément au droit européen. Cette décision de la chambre sociale prévoit que les salariés malades ou accidentés ont désormais droit à des congés payés sur leur période d'absence, même si cette absence n'est pas liée à un accident de travail ou à une maladie professionnelle (Cass., soc., 13 septembre 2023, n° 22-17.340, publié au bulletin - publié au rapport). Le droit du travail converge ainsi vers celui de la fonction publique sur ce sujet, sous l'impulsion de l'Union européenne.

Juridiquement vôtre



Après plus de deux ans et demi passés à vous accompagner de mon mieux dans la gestion de vos ressources humaines, le temps est venu pour moi de voguer vers de nouveaux horizons juridiques en direction de l'Anjou.

J'ai eu à cœur de diriger le pôle Sécurisation juridique et expertise RH du Centre en suivant deux priorités :

- Sécuriser et fiabiliser vos actes administratifs par la transmission de conseils juridiques opérationnels.
- Assurer la bonne gestion des carrières de vos agents publics, depuis le recrutement jusqu'à la retraite.

J'ai pris plaisir à vous apporter quelques 5 254 réponses juridiques et à vous retranscrire l'actualité juridique par le biais des 18 bulletins ("BIJ") rédigés pour répondre à vos besoins.

En avance de phase sur l'actuelle proposition de loi visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie*, j'ai particulièrement apprécié animer le Club RH (14 réunions), instaurer les Matinales RH (19 sessions) et initier les WebinRH (5 webinaires thématiques), pour transmettre de façon vulgarisée et accessible l'information juridique statutaire à la communauté des professionnels de la GRH publique dont vous faites partie.

J'ai également apprécié encadrer les équipes du pôle (formidables à mon sens), qui œuvrent au quotidien pour vous accompagner en proximité avec professionnalisme. Je tiens à remercier plus particulièrement Sophie, en charge des promotions internes et des instances paritaires, Anne-Marie, chargée de la gestion des retraites, David dédié aux avancements de grade et au comité social territorial ainsi qu'Isabelle, Lisa et Florence dévolues à la gestion des sinistres du contrat d'assurance statutaire.

Je remercie plus largement le Centre de gestion, ses élus et ses agents, pour la confiance constante qu'ils m'ont témoignée tant dans la conduite de mes missions que dans mes prises d'initiatives.

M. JULIENNE

* La commission mixte paritaire a récemment entériné une nouvelle mission obligatoire dévolue aux CDG à savoir « L'animation du réseau des secrétaires généraux de mairie dans leur ressort territorial » (futur 13° de l'article L. 452-38 du CGFP)