



Actualités statutaires

Le mensuel n° 316

L'essentiel du statut à la date du 15 juillet 2022

Textes officiels, circulaires, jurisprudence, réponses ministérielles, projets de textes...

Au sommaire

À la une

Point d'indice au 1^{er} juillet 2022 : conséquences de la revalorisation

À retenir

- Temps partiel pour raison thérapeutique : FAQ de la DGAFP
 - Décision de l'employeur
 - Prolongation au-delà de 3 mois
 - Visites de contrôle
 - Refus du TPT
 - Reconstitution des droits
 - Modification de la quotité
 - Interruption ou suspension du TPT par un congé
 - Recours auprès du CMS
 - TPT des agents contractuels

À voir également

Textes officiels

- Régime indemnitaire des sous-filières médico-sociale et médico-technique

Circulaires

- Retraite : prolongation d'activité pour carrière incomplète
- NBI et CITIS
- RSU : lancement de la collecte 2022 au titre de 2021
- Fiches pratiques de la DGAFP sur des thématiques RH
- Indemnités de fonction des élus locaux au 1^{er} juillet 2022

Jurisprudence

- Médecine du travail : portée des propositions d'aménagement de poste
- Accident de trajet : chute dans les parties communes
- Titres-restaurant et télétravail
- Modification du contrat de travail

Réponses ministérielles

- Temps de travail annualisé et absence pour maladie
- Régime indemnitaire et CITIS

Projets de textes

- Séance du CSFPT du 22 juin 2022

Foire aux questions

A la une

Point d'indice au 1^{er} juillet 2022 : conséquences de la revalorisation

A compter du 1^{er} juillet 2022, la **valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100** majoré est revalorisée de 3,5 % pour s'établir à **5 820,04 €** (au lieu de 5 623,23 € depuis le 1^{er} février 2017).

Les traitements correspondant aux indices majorés sont actualisés dans un **nouveau barème B** annexé au [décret n° 85-1148](#) du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération des personnels de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation.

Sont également déterminés les montants bruts des traitements affectés à chacun des **groupes hors échelle** :

Groupes	Chevrons		
	I	II	III
A	51 798,36 €	53 835,37 €	56 570,79 €
B	56 570,79 €	58 957,01 €	62 099,83 €
B bis	62 099,83 €	63 729,44 €	65 417,25 €
C	65 417,25 €	66 814,06 €	68 269,07 €
D	68 269,07 €	71 353,69 €	74 438,31 €
E	74 438,31 €	77 348,33 €	-
F	80 200,15 €	-	-
G	87 882,60 €	-	-

L'entrée en vigueur de ces dispositions est fixée **au 1^{er} juillet 2022**.

 [Décret n° 2022-994](#) du 7 juillet 2022 publié au Journal officiel du 8 juillet 2022

Notre éclairage

En conséquence, le **traitement brut mensuel minimum de la fonction publique** (indice majoré 352 est fixé à 1 707,21 € au 1^{er} juillet 2022 (au lieu de 1 649,48 € jusqu'au 30 juin 2022). Pour mémoire, sont concernés par le traitement minimum à la suite de l'[augmentation du SMIC](#) du 1^{er} mai 2022 :

Pour la catégorie C :

- les 7 premiers échelons de l'échelle C1 ;
- les 3 premiers échelons de l'échelle C2 ;
- les 3 premiers échelons du grade d'agent de maîtrise ;
- le 1^{er} échelon du grade de sergent de sapeurs-pompiers professionnels.

Pour la catégorie B :

- les 2 premiers échelons du premier grade du B-type NES (rédacteur, technicien...) ;
- les 2 premiers échelons du grade d'auxiliaire de puériculture de classe normale ;
- les 2 premiers échelons du grade d'aide-soignant de classe normale ;
- les 2 premiers échelons du grade de moniteur-éducateur et intervenant familial.

A la une

La revalorisation de la valeur du point a également un impact sur les éléments de rémunération suivants :

- **accessoires du traitement** : indemnité de résidence (IR), supplément familial de traitement (SFT) et nouvelle bonification indiciaire (NBI)
- **complément de traitement indiciaire** (CTI) et indemnité équivalente des agents contractuels ;
- **régime indemnitaire** :

Primes indexées

- Indemnité d'administration et de technicité (IAT) de la filière police et sapeurs-pompier professionnel (SPP)
- Primes de revalorisation des agents socio, médico-sociaux et de l'animation
- Indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS) des professeurs chargés de direction et des SPP,
- Indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE) des enseignants artistiques
- Prime spéciale d'installation
- Indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (IFCE)
- Indemnité de spécialité des SPP
- Indemnité de gardiennage des églises communales

Indemnités calculées sur la base d'un taux horaire prenant pour base le traitement, la NBI et l'IR

- Indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS)
- Rémunération des heures complémentaires des agents à temps non complet

Primes calculées en fonction du traitement brut moyen du grade (TBMG)

- Heures supplémentaires d'enseignement artistique
- Indemnité de responsabilité des SPP

Primes calculées en pourcentage du traitement

- Indemnité spéciale de fonction de la police municipale
- Prime des emplois administratifs de direction

- rémunération accessoire des agents de l'Etat : **indemnité de surveillance de cantines et d'études surveillées** (note de service du ministère de l'Education nationale en attente de publication).
- **indemnités de fonction des élus locaux** : barèmes, plafond en cas de cumul d'indemnités ou de rémunération, frais d'emplois (voir ci-après la « rubrique circulaires » du présent numéro).

En complément de la revalorisation de la valeur du point, d'**autres mesures** ont été annoncées par le ministre de la transformation publique lors de la « [conférence salariale](#) » de la fonction publique du 28 juin 2022 :

- amélioration des **débuts de carrière de la catégorie B** : revalorisation et réduction de la durée des premiers échelons des premier et deuxième grades, suppression du premier échelon du deuxième grade (projets de décrets présentés au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat le 12 juillet 2022 pour une entrée en vigueur au 1^{er} septembre 2022) ;
- reconduction de la **GIPA** pour 2022 ;
- extension du **forfait de mobilités durables** (FMD) : cumul possible avec le remboursement partiel des frais de transports publics et assouplissement de la condition de durée minimale d'utilisation des modes de transport éligibles (100 jours actuellement) ;
- revalorisation et extension de la participation de l'Etat employeur aux **frais de repas** (prestation d'action sociale susceptible d'être versée aux agents territoriaux dans le cadre de l'action sociale).

Enfin, le ministre a confirmé le **lancement du « chantier de l'attractivité » sur les carrières et les rémunérations** dans la fonction publique (première phase de concertation en septembre puis engagement des négociations après les élections professionnelles de décembre).

A retenir

Temps partiel pour raison thérapeutique : FAQ de la DGAFP

Annoncée dans le [plan santé au travail](#) pour la période 2022-2025, cette foire aux questions (FAQ) a pour objectif de faciliter l'appropriation du dispositif du temps partiel pour raison thérapeutique (TPT) **dans la fonction publique de l'Etat (FPE)** à la suite de la publication du décret d'application de l'[ordonnance « Santé et famille »](#) du 25 novembre 2020.

Notre éclairage

Le décret d'application pour la FPE étant rédigé dans les mêmes termes que celui de la fonction publique territoriale ([décret n° 2021-1462](#) du 8 novembre 2021 analysé dans les Actualités statutaires - le mensuel n° 309, novembre 2021, p. 2), le contenu de la FAQ de la DGAFP est susceptible de **concerner les employeurs et les agents territoriaux**.

Après un **rappel des dispositions réglementaires** sous chaque titre de la présente analyse, sont présentées les **précisions de la DGAFP** concernant leur mise en œuvre.

Décision de l'employeur

Notre éclairage

Pour rappel, l'autorisation de TPT est délivrée dès réception de la demande, **sauf lorsque la reprise de l'agent est conditionnée à un avis préalable du conseil médical (CM)**.

Compte tenu de la **réforme des instances médicales** en vigueur depuis le 1^{er} février 2022, les cas dans lesquels l'employeur a l'obligation de saisir le CM avant de rendre sa décision concernant le TPT sont les suivants :

- au moment d'une réintégration à l'expiration des droits à congés pour raison de santé ;
- à l'issue d'une période de disponibilité d'office pour raison de santé ;
- à l'issue d'une période de congé de longue maladie (CLM) ou de congé de longue durée (CLD) lorsque l'agent a fait l'objet d'un CLM ou d'un CLD d'office ou lorsqu'il exerce des fonctions qui exigent des conditions de santé particulières.

Dans ces cas où l'agent ne peut reprendre sans l'avis du CM, l'instance médicale se prononce **à la fois sur l'aptitude à la reprise et la demande de TPT**.

De plus, le TPT débute **au jour de la reprise effective des fonctions**, y compris lorsque l'arrêté plaçant l'agent dans cette situation ne peut être établi à cette date pour des raisons matérielles.

Prolongation au-delà de 3 mois

Notre éclairage

Pour rappel, à réception de la demande de prolongation du TPT au-delà d'une période totale de 3 mois, l'employeur doit **faire procéder sans délai à un examen obligatoire de l'agent par un médecin agréé**.

Le conseil médical **peut être saisi** pour avis, soit par l'autorité territoriale, soit par l'intéressé, des conclusions du médecin agréé.

En cas d'**avis défavorable du conseil médical**, l'autorité territoriale peut mettre un terme au TPT.

A retenir

Sauf en cas d'épuisement des droits résiduels à TPT (un an), l'employeur qui est saisi d'une demande de prolongation du TPT a l'**obligation** de :

- **prolonger le TPT en cours** ou, en cas de périodes discontinues, **placer le fonctionnaire en TPT** (prise d'effet dès réception de la demande) ;
- convoquer immédiatement l'agent chez un **médecin agréé** pour avis sur la demande de prolongation ;
- **saisir le CM en cas d'avis défavorable du médecin agréé** : dans l'attente de l'avis du CM, le fonctionnaire est maintenu en TPT.

Notre éclairage

La DGAFP envisage la saisine du CM comme une obligation en cas d'avis défavorable du médecin agréé sur la prolongation du TPT alors que, selon la réglementation rappelée ci-dessus, cette saisine présente un **caractère facultatif** et peut intervenir aussi en cas d'**avis favorable du médecin agréé** à l'initiative de l'employeur.

Le contrôle a posteriori par le médecin agréé du bien-fondé de la prolongation « s'exerce **entre le 4^{ème} et le 6^{ème} mois et pour toute période supplémentaire au-delà** ».

Notre éclairage

En d'autres termes, **chaque demande de prolongation formulée après les 3 premiers mois de TPT** doit être suivie d'un examen par le médecin agréé.

En cas de TPT discontinu, la période de 3 mois qui impose l'examen du médecin agréé se décompte à partir du 1^{er} mois de TPT accordé (durée minimum) **en cumulant chacune des périodes discontinues** dès lors qu'elles sont espacées de moins d'un an (délai de reconstitution des droits).

Ainsi, un agent en TPT à compter du 1^{er} juillet pour 2 mois (juillet-août) qui demande un placement à nouveau en TPT pour 3 mois à compter du 1^{er} novembre, après avoir repris à temps plein en septembre-octobre, devra être examiné obligatoirement par le médecin agréé à compter du 1^{er} décembre.

Visites de contrôle

Notre éclairage

Pour rappel, l'employeur peut, **à tout moment**, faire procéder à l'examen du fonctionnaire par un médecin agréé.

Cette faculté de l'employeur de demander un examen de l'agent par le médecin agréé peut s'exercer notamment **lors de la réception de la demande de TPT** (initiale ou de prolongation).

Dans l'exemple précédent, si l'examen par le médecin agréé n'est obligatoire qu'à compter du 1^{er} décembre, l'employeur peut procéder à la visite de contrôle à réception de la nouvelle demande de TPT au 1^{er} novembre.

Pour autant, la saisine du médecin agréé **n'autorise en aucun cas l'employeur à différer le placement en TPT** (prise d'effet dès réception de la demande).

A retenir

Refus du TPT

Notre éclairage

Pour rappel, dans les situations où le conseil médical a émis un avis défavorable, l'employeur peut rejeter la demande du fonctionnaire ou mettre un terme à la période de TPT dont il bénéficie.

Le TPT ne peut être refusé que si le CM a été saisi et a émis un **avis défavorable**.

Notre éclairage

L'employeur ne peut donc s'opposer à une demande de TPT que si le CM s'est prononcé défavorablement :

- sur la **reprise de l'agent en TPT**, après épuisement des droits à congés ou à l'issue d'une période de disponibilité d'office pour raison de santé ;
- en cas de **contestation des conclusions du médecin agréé** (saisi dans le cadre des visites de contrôle ou des prolongations de TPT au-delà de 3 mois).

Si l'employeur décide de se conformer à l'avis défavorable du CM, la demande du fonctionnaire est rejetée (1^{er} cas) ou la période de TPT en cours est interrompue (2^{ème} cas).

L'**interruption de la période en cours consécutive au refus du TPT** est signifiée à l'agent par **courrier** indiquant les motifs et la date de fin du TPT et lui enjoignant de reprendre ses fonctions à temps plein. La date de reprise doit permettre au fonctionnaire d'en prendre connaissance : **un délai de 8 jours est préconisé**.

L'agent auquel un refus de TPT a été opposé peut **sans délai** formuler une **nouvelle demande** qui, si elle intervient dans un délai proche du refus, devra être accompagnée de **nouveaux éléments médicaux**.

Reconstitution des droits

Notre éclairage

Pour rappel, le fonctionnaire qui a épuisé ses droits à exercer un service à TPT ne peut bénéficier d'une nouvelle autorisation qu'à l'issue d'un délai minimal d'un an. Seules sont prises en compte les périodes effectuées par le fonctionnaire dans les positions d'activité et de détachement.

En cas de TPT discontinu, les droits sont épuisés **lorsque le total des périodes discontinues de TPT atteint 12 mois**.

De plus, la période intercalaire d'un an permettant la reconstitution des droits s'entend comme « **un an entier continu** » depuis la fin de la dernière période de TPT accordée, quelle que soit la pathologie.

Des « **exemples d'enchaînement de situations** » sont proposés par la DGAFP pour illustrer ces deux précisions.

Notre éclairage

L'exigence de continuité de la période « intercalaire » d'un an ne figure pas expressément dans les textes (voir [art. L. 823-6](#) du CGFP, [art. 14 III](#) de l'ordonnance « Santé et famille » et [art. 13-13](#) du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987).

A retenir

En ce qu'elles sont effectuées dans la position d'activité ou de détachement, les périodes accomplies par l'agent en congé pour raison de santé ou en congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) sont prises en compte pour le calcul du délai minimal d'un an.

A l'inverse, les périodes de disponibilité ou de congé parental ne créent pas de droits à TPT.

Notre éclairage

A titre de comparaison, pour la reconstitution des droits à CLM, la condition de reprise effective de l'exercice des fonctions pendant un an n'est pas remplie si le fonctionnaire a été placé, au cours de cette période, en congé pour raison de santé ou en CITIS ([CAA Marseille n° 17MA00037](#) du 16 octobre 2018 et [QE n° 06186 JO \(S\)](#) du 1^{er} août 2013).

Modification de la quotité

Notre éclairage

Sur demande du fonctionnaire accompagnée d'un certificat médical, l'autorité territoriale **peut**, pendant la période de TPT en cours, modifier la quotité de temps de travail.

L'employeur doit prendre en compte la nouvelle quotité de travail **dès réception de la demande** de modification.

S'il le souhaite, l'employeur **peut faire procéder à un examen du fonctionnaire par le médecin agréé** pour avis sur la justification médicale du changement de quotité sans que cette **faculté ne l'autorise à différer la prise en compte de la demande**.

Interruption ou suspension du TPT par un congé

Notre éclairage

Pour rappel, l'employeur peut, sur demande du fonctionnaire, mettre un terme anticipé à la période de TPT en cours après plus de 30 jours consécutifs en congé pour raison de santé ou en CITIS.

Le placement en congé de maternité, de paternité ou d'adoption interrompt la période de TPT en cours.

Les différents congés ont les effets suivants sur le TPT :

Congés pour raison de santé ou CITIS

- interruption du TPT sur demande de l'agent adressée à l'employeur ;
- à l'issue du congé, reprise des fonctions à temps plein ou, si nécessaire, dépôt d'une nouvelle demande de TPT.

Congés de maternité, de paternité ou d'adoption

- suspension automatique du TPT (pas de demande à formuler).
- à l'issue du congé, reprise du TPT pour la période éventuelle restant à courir, sous déduction de la durée du congé.

A retenir

Recours auprès du CMS

Notre éclairage

Pour rappel, comme tout autre avis rendu par le CM en formation restreinte, un avis du CM sur le TPT peut être contesté devant le conseil médical supérieur (CMS).

En cas de recours formé devant le CMS, l'employeur ne peut **statuer définitivement sur la demande du fonctionnaire** qu'après avoir recueilli l'avis du CMS sollicité.

Pendant la procédure devant le CMS, l'agent est **provisoirement** placé dans l'une des positions suivantes :

- maintien en TPT ;
- maintien en congé pour raison de santé ou en disponibilité d'office, pour le fonctionnaire en attente de réintégration.

Suite à l'avis rendu par le CMS, la **situation du fonctionnaire est régularisée** par une décision de l'employeur qui a pour objet de :

- confirmer ou mettre un terme au TPT ;
- maintenir l'agent en congé pour raison de santé ou en disponibilité d'office ;
- mettre un terme au congé pour raison de santé ou à la disponibilité d'office et placer ou non l'agent en TPT.

TPT des agents contractuels

Notre éclairage

Pour rappel, l'agent contractuel qui satisfait aux critères définis par le code de la sécurité sociale peut, sur présentation d'un certificat médical, être autorisé à accomplir un service à TPT par périodes d'un à trois mois dans la limite d'une année. Ne lui sont pas applicables les dispositions prévoyant pour les fonctionnaires relevant du régime spécial l'intervention du médecin agréé ou du conseil médical (contrôle, prolongation au-delà de trois mois).

Compte tenu de son affiliation au régime général, l'agent contractuel adresse la **prescription de TPT** établie par son médecin à la **caisse primaire d'assurance maladie (CPAM)** à laquelle il est rattaché (volets 1 et 2) et à son administration employeur (volet 3).

En cas d'avis favorable du médecin conseil de la CPAM au paiement d'indemnités journalières (IJ), l'administration autorise le TPT **qui peut aussitôt commencer**. La prolongation du TPT au-delà de trois mois est subordonnée au même accord d'indemnisation de la CPAM.

La rémunération d'un contractuel en TPT comprend le traitement proratisé en fonction de la quotité de travail effectuée et les IJ du régime général. Le temps passé en TPT **ne prolonge pas la durée du contrat**.

Les **agents reconnus travailleurs handicapés recrutés sur contrat** avant titularisation peuvent bénéficier du TPT dans les mêmes conditions que les autres agents contractuels.

Notre éclairage

Pour rappel, l'agent contractuel qui satisfait aux critères définis par le code de la sécurité sociale peut, sur présentation d'un certificat médical, être autorisé à accomplir un service à TPT par périodes d'un à trois mois dans la limite d'une année. Ne lui sont pas applicables les dispositions prévoyant pour les fonctionnaires relevant du régime spécial l'intervention du médecin agréé ou du conseil médical (contrôle, prolongation au-delà de trois mois).

 [FAQ « Le temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique de l'Etat »](#), DGAFP, 2 juin 2022

Textes officiels

Régime indemnitaire des sous-filières médico-sociale et médico-technique

Un arrêté du 12 juillet 2022 prévoit une majoration exceptionnelle des taux de l'**indemnité horaire pour travail normal de nuit et de la majoration pour travail intensif** dans la fonction publique hospitalière.

Pour la période comprise **entre le 1^{er} juillet et le 30 septembre 2022**, les taux sont **doublés** pour être portés :

- à **0,34 €** par heure (au lieu de 0,17 €) pour le travail normal de nuit ;
- à **1,80 €** (au lieu de 0,90 €) pour la majoration en cas de travail intensif.

 [Arrêté du 12 juillet 2022](#) publié au Journal officiel 14 juillet 2022

Notre éclairage

Pour rappel, dans la mesure où les corps paramédicaux de l'Etat pris en référence sont éligibles à cette prime de la FPH ([décret n° 98-1057](#) du 16 novembre 1998), **sont susceptibles d'être concernés par cette majoration exceptionnelle** (selon la rédaction de la délibération portant transposition dans la collectivité), les **cadres d'emplois territoriaux suivants** :

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

L'indemnité horaire pour travail normal de nuit et la majoration pour travail intensif sont cumulables avec le **régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel** (RIFSEEP).

Circulaires

Retraite : prolongation d'activité pour carrière incomplète

A la suite du jugement n° 200799 du tribunal administratif de Lille en date du 9 juillet 2021, la CNRACL a fixé une **nouvelle condition pour la prise en compte des périodes de prolongation** d'activité dans les droits à pension.

Il en résulte que les périodes de prolongation d'activité **ne doivent plus être « découpées »** : les **décisions de renouvellement** prises par l'employeur à la demande de l'agent ne seront pas prises en compte pour la retraite.

La CNRACL précise que sont concernés par ce changement, les fonctionnaires **atteignant leur limite d'âge à compter du 1^{er} septembre 2022**.

 [Poursuite d'activité après la limite d'âge](#), site CNRACL, 10 juin 2022

Notre éclairage

Pour plus d'informations, voir la [communication en ligne](#) du service retraite du CIG.

NBI et CITIS

Selon la direction des affaires juridiques (DAJ) du ministère de l'éducation nationale, l'agent placé en congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) **ne peut pas conserver le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire (NBI)**.

Le décret relatif aux conditions de mise en œuvre de la NBI ([décret n° 93-863](#) du 18 juin 1993 dans la FPT) énumère par renvoi, les **congés durant lesquels la NBI est maintenue** : congé annuel, congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie tant que l'agent n'est pas remplacé dans ses fonctions et congé de maternité, paternité ou adoption.

La DAJ en déduit que « le CITIS est exclu des congés permettant le maintien de la NBI, probablement en raison de sa durée indéterminée qui ne permet pas de prévoir un retour rapide de l'agent dans son emploi ».

 [Note DAJ A2 n° 2022-004316](#) du 14 février 2022 publiée dans *Lettre d'information juridique n° 221 – juillet 2022*

Notre éclairage

Pour rappel, avant la création du CITIS par l'[ordonnance n° 2017-53](#) du 19 janvier 2017, le congé pour accident de service ou maladie professionnelle (ASMP) ouvrait droit au maintien de la NBI (renvoi au 2° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 relatif à la fois au congé de maladie ordinaire et au congé ASMP).

Il est vrai que le décret du 18 juin 1993 précité n'a été modifié que pour prévoir le maintien de la NBI pendant les périodes de temps partiel thérapeutique ([décret n° 2021-1462](#) du 8 novembre 2021). Toutefois, la portée de l'absence de renvoi au fondement juridique du CITIS (art. 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 puis [art. L. 822-21](#) du CGFP) mériterait à notre sens d'être confirmée par la jurisprudence.

RSU : lancement de la collecte 2022 au titre de 2021

Sur une page dédiée de son site internet, la DGCL **fixe au 12 juillet 2022 la date d'ouverture de la collecte** des indicateurs de la base de données sociales (BDS) en vue du rapport social unique (RSU) au titre de l'année 2021.

Le seul mode de collecte pour toutes les collectivités (affiliées et non affiliées) est l'**application développée par les centres de gestion** et accessible sur la page <https://www.donnees-sociales.fr/>

Cet outil prend en compte les **nouveaux indicateurs** fixés par l'arrêté du 10 décembre 2021 (voir [Actualités statutaires le mensuel n° 311](#), janvier 2022, p. 6), mais aussi des **modifications techniques** (fichier d'échange) pour l'importation des données par les collectivités.

 [Recueil du rapport social unique 2021 \(collecte en 2022\)](#), DGCL, juillet 2022

Notre éclairage

Voir également sur le même sujet, la [note d'information de la DCGL du 27 avril 2012](#) destinée aux préfets sur les nouvelles modalités de collecte des données contenues dans la BDS.

Circulaires

Fiches pratiques de la DGAFP sur des thématiques RH

Dans le cadre de ses travaux sur la transformation des organisations et l'évolution des pratiques managériales, la DGAFP propose une **nouvelle publication intitulée « La boussole du manager »** dont les fiches auront vocation à compléter le « [Guide de l'encadrante et de l'encadrant dans la fonction publique](#) » (signalé dans les Actualités statutaires - le mensuel n° 258, février 2017, p. 13).

Issue d'une réflexion collective et d'échanges avec un groupe de managers et d'experts issus de différents horizons au sein de la sphère publique (administration centrale, services déconcentrés, FPT et FPH, etc...), cette publication s'adresse à tout encadrant souhaitant approfondir certaines thématiques d'actualité RH.

Le premier volet porte sur le **management par les valeurs**. La fiche est organisée autour des points suivants :

- En tant que manager, quelles sont vos valeurs ?
- Définir collectivement des valeurs
- Quelques recommandations pratiques
- Un témoignage au sein de la direction générale du Trésor.

📖 « [La boussole du manager](#) », des fiches pratiques pour les encadrants sur des thématiques RH, DGAFP, juin 2022

Indemnités de fonction des élus locaux au 1^{er} juillet 2022

Dans une [fiche récapitulative](#), la DGCL détermine les **nouveaux barèmes indemnitaires** pour chaque type de collectivité et établissement public applicables à partir du 1^{er} juillet 2022 compte tenu de l'augmentation du point d'indice de 3,5 %.

Est également précisé dans la [rubrique dédiée à la rémunération des élus](#) actualisée par la DGCL, le **plafond indemnitaire** pouvant être perçu en cas de cumul de mandats ou de fonctions (8 730,06 € mensuel au 1^{er} juillet 2022).

📖 [Fiche récapitulative des montants maximums bruts mensuels des indemnités de fonction applicables à compter du 1^{er} juillet 2022](#), site DGCL, juillet 2022

Notre éclairage

Voir aussi la [note du 12 juillet 2022](#) par l'AMF « Revalorisation du point d'indice : conséquences pour les indemnités de fonction des élus municipaux » qui précise les montants au 1^{er} juillet 2022 des **frais d'emploi selon le type et le nombre de mandats détenus** (calcul du prélèvement à la source).

Jurisprudence

Médecine du travail : portée des propositions d'aménagement de poste

Aux termes de l'[article 24](#) du décret n° 85-603 du 10 juin 1985, le médecin du travail est habilité à proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions, justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents. Lorsque l'autorité territoriale ne suit pas l'avis du service de médecine préventive, sa décision doit être motivée par écrit et le CHSCT doit en être tenu informé.

Bien que ces avis ou propositions ne lient pas l'employeur, le Conseil d'Etat précise qu'« **il lui incombe de les prendre en compte** ».

En effet, comme tout employeur, l'autorité territoriale doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale de ses agents. Il lui appartient d'assurer, « **sauf à commettre une faute de service** », la bonne exécution des dispositions législatives et réglementaires concourant au respect de cette obligation.

 [CE n° 438121](#) du 12 mai 2022

Notre éclairage

Voir aussi [CAA Marseille n° 14MA01425](#) du 6 octobre 2015 sur les conséquences de l'absence de prise en compte des préconisations du médecin du travail.

Accident de trajet : chute dans les parties communes

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, sauf si un fait personnel de cet agent ou toute autre circonstance particulière est de nature à détacher l'accident du service.

Le trajet est le parcours qui **commence après que l'agent est effectivement sorti de son domicile**, que cette habitation soit individuelle ou collective.

Une chute dans les parties communes de l'immeuble collectif où l'agent réside constitue un accident de trajet dans la mesure où celui-ci **doit être regardé comme ayant quitté son domicile** pour emprunter le trajet le séparant de son lieu de travail au moment de l'accident.

 [CAA Marseille n° 21MA02328](#) du 4 juillet 2022

Notre éclairage

A notre connaissance, cette question des parties communes au regard de l'accident de trajet n'avait été abordée jusqu'alors que dans une **décision d'un tribunal administratif** (TA Dijon n° 02-1063 du 12 février 2004 rendu dans le même sens que l'arrêt de la CAA de Marseille du 4 juillet 2022).

Pour mémoire, la même cour administrative d'appel avait auparavant refusé de considérer comme un accident de trajet une chute survenue non dans les parties communes d'un immeuble collectif mais dans les marches d'un **escalier extérieur qui « constituait un accès privatif à l'appartement de l'agent »** ([CAA Marseille n° 97MA00204](#) du 2 février 1999).

Jurisprudence

Titres-restaurant et télétravail

Aux termes de l'[article 6](#) du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, « les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation ».

Il en résulte que lorsqu'une administration a décidé l'attribution de titres-restaurant, le droit des télétravailleurs à cet avantage **s'apprécie dans les mêmes conditions** que si ces agents exerçaient leurs fonctions sur leur lieu d'affectation.

 [CE n° 457140](#) du 7 juillet 2022

Notre éclairage

Le tribunal administratif avait au contraire estimé qu'il devait être tenu compte de la distance séparant le lieu de télétravail (généralement le domicile) d'un dispositif de restauration collective au regard des conditions fixées par l'[ordonnance n° 67-830](#) du 27 septembre 1967 pour l'attribution des titres-restaurant dans la fonction publique.

Modification du contrat de travail

Lorsque la modification du contrat de travail ne résulte **ni d'une régularisation, ni de l'intérêt du service**, l'agent public est en droit de la **refuser** et le **licenciement** que prononcerait l'administration pour ce motif serait **illégal**.

Dans le cas d'espèce, tout en prenant en compte la refonte du code du travail (transfert d'une partie de ses dispositions à droit constant dans le code de l'action sociale et des familles), l'employeur avait modifié la rémunération et le temps de travail d'une assistante maternelle.

L'intérêt du service justifiant la modification de ces éléments substantiels n'ayant pu être démontré, le licenciement de l'agent fondé sur le refus de signer le nouveau contrat de travail est annulé.

 [CAA Douai n° 20DA00783](#) du 9 juin 2022

Notre éclairage

La cour administrative d'appel de Douai reprend les **principes posés par le Conseil d'Etat concernant la régularisation des contrats de recrutement illégaux d'agents publics** ([CE n° 401364](#) du 22 septembre 2017 analysé dans les [Actualités statutaires - le mensuel n° 267](#), décembre 2017, p. 10).

S'agissant de la nécessité pour l'employeur d'être en mesure de **justifier la modification d'un élément substantiel du contrat de travail par l'intérêt du service**, voir notamment [CAA Marseille n° 19MA03254](#) du 12 novembre 2020.

Réponses ministérielles

Temps de travail annualisé et absence pour maladie

L'employeur est compétent pour déterminer les conséquences des congés de maladie des agents dont le cycle de travail est annualisé alternant des cycles horaires haut et bas. Une délibération peut ainsi exiger des agents en arrêt de travail pour raisons médicales de **rendre le temps qui excède la durée forfaitaire de 7 heures par jour** lorsque l'arrêt couvre un **cycle haut** ([CE n° 426093](#) du 4 novembre 2020).

Lorsque l'arrêt de travail intervient lors d'un **cycle bas** durant lequel le temps de travail est inférieur à la durée forfaitaire, la possibilité pour les agents concernés de **recupérer des heures de travail** est laissée, sous réserve d'une appréciation souveraine du juge, à la libre appréciation de l'employeur.

 [QE n° 41795](#) publiée au JO AN (Q) du 12 avril 2022, p. 2 443

Régime indemnitaire et CITIS

Le [décret n° 87-602](#) du 30 juillet 1987 n'apporte **pas de précision** sur le versement du régime indemnitaire durant un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) pour les fonctionnaires territoriaux. **Dans la fonction publique de l'État**, le [décret n° 2010-997](#) du 26 août 2010 prévoit expressément le maintien des primes et indemnités durant certains congés et notamment durant le CITIS.

Compte tenu des principes de libre administration des collectivités locales et de parité entre fonction publique d'État et fonction publique territoriale, les employeurs territoriaux ont la **possibilité, par délibération, de maintenir le régime indemnitaire de leurs agents placés en CITIS**.

 [QE n° 41389](#) publiée au JO AN (Q) du 26 avril 2022, p. 2 838

Projets de textes

Séance du CSFPT du 22 juin 2022

Quatre projets de décrets ont été [examinés](#) pour avis par le CSFPT au cours de cette séance.

■ Prime de responsabilité des emplois de direction (avis favorable)

Le premier texte modifie le [décret n° 88-631](#) du 6 mai 1988 afin de permettre aux directeurs généraux de service (DGS) de **cumuler la prime des emplois administratifs de direction avec le RIFSEEP**.

Notre éclairage

Il s'agit de **mettre un terme à l'incertitude juridique** résultant du fait que ce cumul jusqu'alors admis par la doctrine a été récemment remis en question par plusieurs **chambres régionales des comptes** (CRC) et par un **jugement du tribunal administratif de Lyon** (TA Lyon n° 2004043 du 28 juin 2021 cité dans [QE n° 43435](#) publiée au JO AN du 12 avril 2022).

■ Concours des sous-filières médico-sociale et médico-technique (avis favorable)

Deux autres textes ont objet de tirer les conséquences des mesures statutaires prises dans le cadre du Ségur de la santé en ce qui concerne les **épreuves des concours sur titres** donnant accès aux cadres d'emplois suivants :

- auxiliaires de puériculture ;
- auxiliaires de soins ;
- pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens ;
- masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes.

Est également prévue l'abrogation du décret fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des techniciens paramédicaux (mise en extinction du cadre d'emplois).

■ Ouvriers des parcs et ateliers (avis favorable)

Le dernier texte modifie les modalités d'intégration des ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

La **prochaine séance** est fixée au 20 juillet 2022.

Foire aux questions

Cette page est réalisée par le service conseil statutaire. Il s'agit d'une foire aux questions (FAQ) qui reprend les thèmes les plus fréquemment abordés au cours du mois écoulé dans le cadre de l'assistance statutaire.

- Les futurs représentants de la formation spécialisée du comité social territorial (CST) doivent-ils être uniquement désignés parmi les représentants titulaires au CST ?

NON. Les représentants du personnel titulaires siégeant au sein de la formation spécialisée du CST sont désignés parmi les représentants du personnel, titulaires ou suppléants, du CST.

Les suppléants de la formation spécialisée sont désignés librement par les organisations syndicales siégeant au CST (article L252-9 du Code général de la fonction publique – Titre V du Livre II dudit code ; II de l'article 7 de l'ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021).

- En cas de refus de titularisation à l'issue du stage, peut-on saisir la commission administrative paritaire (CAP) après la décision ?

NON. La CAP doit être consultée préalablement à tout refus de titularisation. Un avis favorable intervenu après la date d'établissement de l'arrêté de refus de titularisation ne permet pas de régulariser celui-ci à posteriori (CE n° 126701 du 30 juillet 1997 ; article 37-1 du décret n° 89-229 du 17 avril 1989).

- Existe-t-il un congé d'engagement associatif dans la fonction publique territoriale ?

NON. Le congé d'engagement associatif n'existe pas dans la fonction publique territoriale. Toutefois, il existe un congé de citoyenneté, de 6 jours ouvrables par an et non rémunéré, lorsqu'à titre bénévole le fonctionnaire :

- siège au sein de l'organe d'administration ou de direction d'une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application du code civil local applicable dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, déclarée depuis trois ans au moins et dont l'ensemble des activités est mentionné au b du 1 de l'article 200 du code général des impôts ;
- exerce des fonctions de direction ou d'encadrement au sein d'une association susvisée ;
- apporte un concours personnel à une mutuelle, union ou fédération, sans en être administrateur et en dehors de son statut de fonctionnaire, dans le cadre d'un mandat pour lequel il a été statutairement désigné ou élu.

(articles L641-1 et L641-3 du Code général de la fonction publique)

- Est-ce qu'un agent en disponibilité doit obligatoirement réintégrer dans sa collectivité avant de pouvoir muter dans une autre collectivité ?

NON. Lorsque l'agent souhaite une mutation dans une autre collectivité, celle-ci peut réintégrer l'agent directement après information à la collectivité d'origine qui radie l'agent de ses effectifs (QE n° 7522 JO Sénat du 5 avril 1990, QE n° 08719 JO Sénat du 3 octobre 2019).

- Est-ce qu'un fonctionnaire relevant du régime spécial (CNRACL) bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique a le droit au maintien de l'intégralité de son régime indemnitaire ?

NON, si la délibération ne le prévoit pas. Les primes et indemnités sont calculées au prorata de la durée effective de service sauf si une délibération prévoit leur maintien. En effet, depuis le 31 juillet 2021, les agents de l'Etat placés en temps partiel thérapeutique bénéficient du maintien du régime indemnitaire dans les mêmes proportions que le traitement, c'est-à-dire de la totalité des primes (décret n° 2021-997 du 28 juillet 2021 / actualités statutaires – Le mensuel n° 307, septembre 2021).

Compte tenu de la portée du principe de parité précisée, notamment, par la décision CE n° 448779 du 22 novembre 2021, les collectivités territoriales peuvent désormais prévoir, par délibération, le maintien de la totalité du régime indemnitaire des agents bénéficiant du temps partiel thérapeutique.