



Actualités statutaires le mensuel

n° 286 – Octobre 2019

A retenir

GIPA 2019

Réforme des congés bonifiés : annonce de réforme

En bref

Textes officiels

- Frais de déplacement : indemnité de repas
- Reconversion des gendarmes dans la fonction publique

Circulaires

- RGPD : désignation et statut du DPO
- Frais de déplacement : modalités de prise en charge

Jurisprudence

- Exclusion temporaire de fonctions et cumul d'activités
- Priorité d'emploi des fonctionnaires sur emplois permanents : conséquences
- Suspension et maladie : rappel
- Reconnaissance de l'imputabilité au service d'une maladie psychique
- Classement des agents détachés ou intégrés

Réponses ministérielles

- Téléphone privé et téléphone portable professionnel
- Emplois fonctionnels et direction des services
- Cumul emploi-retraite pour les assistants maternels et familiaux

Projets de textes

- Séance du CSFPT du 16 octobre 2019

Foire aux questions

Les sources référencées
sont consultables en cliquant sur le lien hypertexte

Service analyses statutaires et documentation


A retenir

GIPA 2019

Le décret n° 2019-1037 du 8 octobre 2019 reconduit la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) en 2019 pour la période de référence du 31 décembre 2014 au 31 décembre 2018.

Un arrêté du 8 octobre 2019 fixe les éléments de calcul de l'indemnité de GIPA 2019 :

- taux de l'inflation pour la période du 31 décembre 2014 au 31 décembre 2018 : + 2,85 % ;
- valeur moyenne du point en 2014 : 55,5635 euros ;
- valeur moyenne du point en 2018 : 56,2323 euros.

 [Décret n° 2019-1037](#) et [arrêté du 8 octobre 2019](#) publiés au Journal officiel du 10 octobre 2019



Notre éclairage

Le calculateur en ligne de la DGAFP a été paramétré pour permettre le calcul de l'indemnité versée en 2019.

Réforme des congés bonifiés : annonce de réforme

Dans son [discours du 28 juin 2018](#) portant sur la restitution des assises des Outre-mer, le **Président de la République** a confirmé son intention de réformer le dispositif des congés bonifiés.

Le principe a été énoncé que « les congés seront **moins longs** mais désormais **tous les deux ans** ». De plus, le gouvernement estime que « la **bonification de congés de trente-cinq jours** [...] **ne se justifie plus** aujourd'hui et que seuls les **temps de transport réels** devront être pris en considération ». A l'inverse, la réforme n'intégrera pas la question du centre des intérêts matériels et moraux (CIMM) car elle dépasse le strict cadre des congés bonifiés.

Ne relevant pas du domaine de la loi, cette réforme sera conduite **au niveau réglementaire** (modification du [décret n° 78-399](#) du 20 mars 1978) pour une **application effective à compter de janvier 2020** après une concertation avec les organisations syndicales représentatives et les employeurs des trois versants de la fonction publique portant sur l'évaluation du dispositif et l'identification des évolutions pertinentes à lui apporter.

 [QE n° 09766](#) publiée au Journal officiel (S) du 18 juillet 2019, p. 3 855

Frais de déplacement : indemnité de repas

A compter du 1^{er} janvier 2020, le remboursement des frais de repas pour les agents publics en mission ou en stage est fixé à **17,50 €** (au lieu de 15,25 €).

 [Arrêté du 11 octobre 2019](#) publié au Journal officiel du 12 octobre 2019



Notre éclairage

Pour mémoire, un [projet de décret présenté au CSFPT le 25 septembre 2019](#) vise à modifier le [décret n° 2001-654](#) du 19 juillet 2001 concernant les modalités de règlement des frais de déplacement dans la fonction publique territoriale afin :

- de donner **compétence à l'organe délibérant pour fixer le taux du remboursement forfaitaire des frais de repas** (dans la limite de 17,50 € à compter du 1^{er} janvier 2020) ;
- de permettre à l'organe délibérant de déroger au principe du remboursement forfaitaire des frais de repas en prévoyant leur **remboursement aux frais réels** sur production de justificatifs de paiement dans la limite d'un taux défini localement ne pouvant excéder 17,50 €.

Aux termes du projet de décret, la **délibération** fixant le taux du remboursement forfaitaire des frais de repas devra intervenir **dans les 6 mois suivant la publication du texte**.

Reconversion des gendarmes dans la fonction publique

Cet arrêté fixe la composition des **dossiers de candidature** déposés par les militaires et les anciens militaires de la gendarmerie nationale dans le cadre de la **procédure de détachement et d'intégration** dans la fonction publique civile prévue à l'article L. 4139-2 du code de la défense.

Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020. L'arrêté du 4 juillet 2017 ayant le même objet est abrogé à cette même date.

 [Arrêté du 4 octobre 2019](#) publié au Journal officiel du 12 octobre 2019



Notre éclairage

Cet arrêté fait suite à la publication de l'[ordonnance n° 2019-2](#) et du [décret n° 2019-5](#) du 4 janvier 2019 qui ont créé un nouveau dispositif d'accès des militaires et anciens militaires aux trois fonctions publiques civiles applicable à compter du 1^{er} janvier 2020 (voir [Actualités statutaires – le mensuel n° 279](#), janvier 2019, p. 4).

RGPD : désignation et statut du délégué à la protection des données

Afin d'accompagner les collectivités territoriales dans leur mise en conformité au règlement général sur la protection des données (RGPD), la CNIL a élaboré un **guide de sensibilisation**. Il s'adresse prioritairement aux communes de petite ou moyenne taille, ainsi qu'aux EPCI, ne disposant pas nécessairement en interne de ressources dédiées spécifiquement à la protection des données.

Le guide propose des **clés de compréhension** des grands principes, des réflexes à acquérir, un **plan d'action** pour se mettre en conformité ainsi que des fiches pratiques.

Le **délégué à la protection des données** (DPO) que le RGPD impose à toutes les structures publiques de désigner fait l'objet de précisions quant à son statut, ses compétences et ses missions.

Le délégué peut être un **agent titulaire ou contractuel** de la collectivité. **Aucun agrément, ni exigence de diplôme** ou condition statutaire ne s'impose. Il doit être choisi sur la base de ses connaissances du droit et des pratiques en matière d'application du RGPD qui pourront être acquises ou développées au moyen d'un plan de formation adapté au profil du délégué. Les compétences pourront être attestées, sans qu'il n'y ait aucune obligation en la matière, par le recours à un mécanisme de certification, tel que celui établi par la CNIL.

A noter que la CNIL met à disposition un **cours en ligne gratuit (MOOC)** sur le site <https://atelier-rgpd.cnil.fr/> qui permet pour un DPO nouvellement désigné de vérifier et valider son niveau d'expertise (attestation de suivi à l'issue de la formation).

Le guide met également l'accent sur la **garantie d'indépendance** du DPO afin d'éviter qu'il se retrouve à la fois juge et partie. La fonction de **directeur général des services (DGS)** apparaît particulièrement problématique à cet égard.

Le guide évoque la situation **dans les petites collectivités**, des **secrétaires de mairie** souvent pressentis pour occuper la fonction de DPO. Avant de procéder à la désignation, il faudra s'assurer qu'ils ne prennent pas part au circuit de décision concernant les fichiers mis en œuvre dans la commune (objectifs et conditions de mise en œuvre, données traitées, destinataires, durées de conservation, mesures de sécurité, etc.). Dans le cas contraire, leur désignation ne sera pas possible. Les **conseillers municipaux** (dont le maire) ne peuvent être désignés car, en tant que membres de l'assemblée délibérante, ils prennent directement part au processus de décision.

La **mutualisation** est une alternative au DPO interne : mise à disposition d'agents par une collectivité territoriale ou un établissement public, voire un **centre de gestion**, mise en place d'un service commun, prestation de services... Les collectivités territoriales qui optent pour la mutualisation ont l'obligation de conclure une **convention** de mutualisation. Cette convention définit les conditions dans lesquelles s'exerce cette mutualisation, en particulier s'agissant des moyens alloués au délégué afin que son action soit effective au sein de chaque collectivité.

Enfin, le guide rappelle que la collectivité doit obligatoirement **notifier à la CNIL la désignation de son délégué** en utilisant le téléservice (<https://www.cnil.fr/designation-dpo>) et envoyer un courriel (servicedpo@cnil.fr) pour toute modification.

 [Guide de sensibilisation au RGPD pour les collectivités territoriales](#)



Notre éclairage

En complément de ce guide de sensibilisation, des **fiches techniques** consacrées aux principaux sujets de préoccupation des collectivités ont également été publiées sur le [site de la CNIL](#).

Frais de déplacement : modalités de prise en charge

Ce **guide de la DGAFP** vise à éclairer les modalités d'application de la réglementation relative à la prise en charge des frais de déplacements temporaires (mission et stage) **pour les agents de l'Etat** à l'issue du [décret n° 2019-139](#) du 26 février 2019 complété par ses quatre arrêtés d'application.

Il contient des précisions concernant notamment :

- le périmètre et les **définitions des déplacements temporaires** ;
- la **typologie des dépenses** prises en charge par l'employeur ;
- les **modalités de gestion** de la procédure de remboursement.

Ce guide **remplace la circulaire du 22 septembre 2000** relative aux conditions et aux modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels civils de l'Etat.

 [Les déplacements temporaires des agents des personnels civils de l'Etat](#), DGAFP, édition 2019



Notre éclairage

La réglementation concernant le remboursement des frais de déplacement engagés par les agents territoriaux est, par renvoi, celle applicable aux agents de l'Etat **sous réserve de l'application des dispositions propres du décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001**. C'est pourquoi et sous la réserve indiquée précédemment, les précisions contenues dans ce guide sont **transposables aux collectivités territoriales et à leurs agents**.

Exclusion temporaire de fonctions et cumul d'activités

Une exclusion temporaire de fonctions **ne fait pas obstacle** à ce que l'agent public exerce, durant son exécution, un autre emploi sous réserve des **obligations déontologiques** qui s'imposent à lui.

 [CE n° 424377](#) du 3 juin 2019



Notre éclairage

Il s'agit à notre connaissance de la **première décision rendue par le juge administratif qui confirme** cette faculté des agents exclus temporairement de leurs fonctions. Dans le cas de l'exercice d'une activité privée, la situation doit faire l'objet du **contrôle déontologique préalable** qui s'impose à tout agent public cessant définitivement ou **temporairement** ses fonctions ([art. 25 octies de la loi n° 83-634](#) du 13 juillet 1983).

Priorité d'emploi des fonctionnaires sur les emplois permanents : conséquences

Lorsque des fonctionnaires ont été nommés dans des **emplois à temps non complet**, leur employeur ne peut, **pour assurer des heures complémentaires auxquelles ces fonctionnaires se sont portés candidats** afin d'exercer leurs fonctions à temps complet, recruter un agent contractuel sur le fondement de l'[article 3-3-2° de la loi n° 84-53](#) du 26 janvier 1984 sauf à démontrer que les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient.

Dans le cas d'espèce, un **professeur d'enseignement artistique** titulaire employé à temps non complet (13/16^{ème}) a demandé le bénéfice d'un poste à temps complet ce qui lui a été refusé. Son employeur a préféré recruter un **agent contractuel sur un autre emploi à temps non complet** (8/16^{ème}) pour l'enseignement de la **même discipline** que celle du fonctionnaire.

Les justifications apportées par la collectivité n'ayant pas été jugées suffisantes, le refus opposé au fonctionnaire est annulé. L'employeur est **contraint de nommer l'agent sur un emploi à temps complet** et de lui verser la somme de **49 000 € au titre du manque à gagner** et du préjudice moral.

 [CE n° 401813](#) du 19 décembre 2018 et [CAA Marseille n° 18MA05420](#) du 20 septembre 2019



Notre éclairage


Le Conseil d'Etat n'a pas suivi les **conclusions du rapporteur public** qui aurait admis le droit du fonctionnaire à compléter son emploi si la collectivité avait créé un poste à temps complet : « il nous paraît [en revanche] difficile de considérer que la création d'un autre emploi à temps non complet créé un droit, pour [le requérant], à obtenir la création d'un emploi à temps complet ainsi qu'un droit à être affecté sur celui-ci ».

Suspension et maladie : rappel

Le fonctionnaire suspendu est maintenu en position d'activité et a droit en cette qualité à des congés de maladie en cas d'affection dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer les fonctions qu'il exercerait s'il n'était pas suspendu.

Le **placement en congé de maladie suspendu** a pour conséquence :

- l'application du **régime de rémunération relatif aux congés de maladie** ;
- l'**abrogation de la mesure de suspension** pendant le congé de maladie, l'employeur ayant la possibilité de prendre une nouvelle mesure de suspension à l'issue de ce congé.

 [CAA Nantes n° 18NT00101-18NT00224](#) du 1^{er} octobre 2019



Notre éclairage

Il s'agit de la reprise par la cour administrative d'appel de Nantes de l'[arrêt de principe du Conseil d'Etat n° 343837](#) du 26 juillet 2011.

Reconnaissance de l'imputabilité au service d'une maladie psychique


Une maladie contractée par un fonctionnaire (ou son aggravation), doit être regardée comme imputable au service si elle présente un **lien direct avec l'exercice des fonctions** ou avec des **conditions de travail** de nature à susciter le développement de la maladie en cause. De plus, un **fait personnel de l'agent** ou toute autre **circonstance particulière**, ne doivent pas conduire à détacher la survenance (ou l'aggravation) de la maladie du service.

Dans le cas d'espèce, la directrice d'un EHPAD, en conflit depuis plusieurs années avec sa hiérarchie, avait sollicité la reconnaissance en maladie professionnelle du syndrome dépressif dont elle souffrait. Malgré un avis favorable de la commission de réforme, la collectivité avait refusé de reconnaître l'origine professionnelle de la pathologie en estimant notamment que par ses comportements fautifs, **l'agent était lui-même à l'origine de la dégradation de ses conditions de travail et de l'épuisement professionnel** qui en avait découlé.

Or, selon le juge administratif, ces comportements, bien qu'avérés, ne constituaient pas des circonstances particulières pouvant conduire à regarder la pathologie de l'agent comme détachable du service.

De plus, contrairement à l'affirmation de la collectivité, l'imputabilité au service d'une maladie, notamment d'une dépression, **n'est pas subordonnée à une situation de harcèlement moral**.

Enfin, aucun élément apporté par l'employeur ne permettait de remettre en cause les avis médicaux concordants faisant état du lien direct de la maladie avec l'exercice des fonctions.

 [CE n° 407795](#) du 13 mars 2019 et [CAA Nantes n° 19NT01112, 19NT01298](#) du 20 septembre 2019



Notre éclairage

Depuis l'intervention des faits, le régime de reconnaissance de l'imputabilité au service de la maladie a été redéfini au sein d'un [nouvel article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983](#) par l'[ordonnance n° 2017-53](#) du 19 janvier 2017, notamment dans le cas où l'affection en cause n'est **pas désignée dans les tableaux de maladies professionnelles** du code de la sécurité sociale : la preuve doit alors être rapportée par l'agent que la maladie est « **essentiellement** et directement » causée par l'exercice des fonctions.

C'est pourquoi les précisions apportées par le Conseil d'Etat concernant la **portée du fait personnel ou des circonstances particulières détachables du service** conservent leur pertinence dans le cas des maladies non inscrites aux tableaux du code de la sécurité sociale (comme la dépression nerveuse, notamment).

Dans le cas d'espèce, le comportement de l'agent n'avait pas permis d'exclure la reconnaissance de l'imputabilité au service de la maladie. A propos d'un litige concernant non pas la reconnaissance de l'imputabilité au service mais une **demande de protection fonctionnelle pour des faits présumés de harcèlement moral**, le juge administratif avait au contraire admis la légalité du refus de l'employeur en relevant que « si les conditions de travail [de l'agent] se sont effectivement dégradées depuis [plusieurs années] et ont eu des répercussions sur sa santé, le comportement du requérant, notamment son incapacité à maintenir des relations apaisées avec ses collègues, et plus particulièrement avec ses supérieurs hiérarchiques, est largement à l'origine de cette dégradation » ([CAA Douai n° 17DA00627](#) du 31 janvier 2019).

Classement des agents détachés ou intégrés

Aux termes des [articles 11-1](#) et [26-2](#) du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986, l'intégration directe du fonctionnaire dans un cadre d'emplois est prononcée selon les règles de classement des fonctionnaires détachés, c'est-à-dire « à **équivalence de grade** et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont l'intéressé bénéficie dans son grade d'origine ».

Pour l'appréciation de la condition d'équivalence de grade, « il y a lieu de prendre en compte non seulement l'**indice terminal des deux grades** mais aussi des éléments tels que, notamment, la **place des deux grades dans les deux corps [ou cadres d'emplois] et leur échelonnement indiciaire** ».

Dans le cas d'espèce, un brigadier-chef de la police nationale (IB 541) intégré directement au dernier échelon du grade de gardien de police municipale (IB 413) était fondé à demander la révision de sa situation administrative : les indices terminaux des grades concernés étaient fixés à l'IB 612 et 413, et l'agent était parvenu au deuxième grade de son corps d'origine qui en comptait quatre, alors que son intégration avait été prononcée dans le premier des trois grades du cadre d'emplois des agents de police municipale.

 [CAA Bordeaux n° 17BX02832](#) du 28 juin 2019



Notre éclairage

Il s'agit de la reprise par la cour administrative d'appel de Bordeaux de l'[arrêt de principe du Conseil d'Etat n° 410972](#) du 25 mai 2018.

En bref – Réponses ministérielles

Téléphone privé et téléphone portable professionnel : règles applicables

Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à un agent territorial de fournir à son employeur son numéro de **téléphone privé** afin de pouvoir être joint en cas d'urgence. La transmission des données personnelles étant protégée par la loi, une telle communication ne peut ainsi être effectuée qu'à **titre volontaire**.

En dehors du temps de travail effectif, les agents territoriaux ne sont pas contraints d'être joignables sauf s'ils occupent un emploi concerné par un **service d'astreinte en vertu d'une délibération**. Dans ce dernier cas, l'organe délibérant peut au titre des modalités d'organisation de l'astreinte, prévoir qu'un **téléphone professionnel soit ou non mis à la disposition** des agents qui occupent de tels emplois.

Comme l'a précisé la jurisprudence, doivent être regardées comme étant des **périodes d'astreinte** les périodes durant lesquelles un fonctionnaire, bien qu'il ne se soit pas déplacé pour effectuer des interventions, a été pourvu d'un **téléphone portable professionnel afin d'être joignable à tout moment** ([CAA Versailles n° 12VE00164](#), 7 novembre 2013 signalé dans les [Actualités statutaires – le mensuel n° 225](#), février 2014, p. 14).

 [QE n° 11295](#) publiée au Journal officiel (S) du 26 septembre 2019, p. 4 895

Emplois fonctionnels et direction des services

Dans les collectivités territoriales où la création d'emplois fonctionnels administratifs est statutairement possible, l'organe délibérant ne peut créer qu'un **seul emploi de directeur général des services** (DGS) alors que la réglementation **ne limite pas le nombre de directeurs généraux adjoints** des services (DGAS).

Cependant, les emplois de DGAS ne peuvent être créés **que si l'emploi de DGS figure au tableau des emplois** de la collectivité.

Comme il n'existe aucune obligation pour l'autorité territoriale de pourvoir les emplois, fonctionnels ou non, créés par l'organe délibérant, rien ne s'oppose en revanche à ce que les services d'une collectivité fonctionnent **avec des DGAS sans que l'emploi de DGS soit pourvu**.

 [QE n° 10239](#) publiée au Journal officiel (S) du 29 août 2019, p. 4 405

Cumul emploi-retraite pour les assistants maternels et familiaux

Dans le cadre de la présentation des nouvelles règles en matière de cumul emploi-retraite (CER) applicables à compter du 1^{er} janvier 2009, la [circulaire n° 2009/45](#) du 10 février 2009 a confirmé la dérogation concernant les assistants maternels et familiaux : ces assurés peuvent faire valoir leurs droits à la retraite **tout en poursuivant leur activité professionnelle auprès du même employeur** et sans que leur soit imposé un délai de carence de 6 mois.

Selon cette réponse ministérielle, la position du gouvernement exprimée dans cette circulaire **n'est pas remise en cause** par l'[arrêt n° 16BX01504](#) du 28 mai 2018 qui n'avait pas statué dans le même sens, cette jurisprudence n'ayant pas été confirmée par le Conseil d'Etat.

 [QE n° 11264](#) publiée au Journal officiel (S) du 3 octobre 2019, p. 5 055

Séance du CSFPT du 16 octobre 2019

Trois projets de décrets étaient inscrits à l'ordre du jour de cette séance. Les **deux premiers, pris en application de la [loi de transformation de la fonction publique \(LTFP\)](#)** du 6 août 2019, concernent les fonctionnaires à temps non complet et l'organisation du CSFPT. Le troisième projet de texte examiné est relatif au transfert de l'Etat aux régions de la compétence orientation.

■ Fonctionnaires à temps non complet (avis défavorable)

Le premier projet de texte a pour objet principal de mettre en cohérence les dispositions du [décret n° 91-298](#) du 20 mars 1991 avec la **libéralisation des possibilités de création d'emplois à temps non complet** occupés par des fonctionnaires.



Notre éclairage

Pour rappel, la [réécriture de l'article 104](#) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 par l'article 21 de la LTFP **met fin aux restrictions encadrant la création d'emplois à temps non complet inférieur à 50 %** de la durée légale. Il s'agit d'ouvrir la possibilité de recruter des fonctionnaires à temps non complet à l'ensemble des collectivités dans tous les cadres d'emplois, et **quelle que soit la durée de l'emploi**.

A cette fin, le projet de décret abroge les dispositions du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 fixant pour les emplois inférieurs au mi-temps, un triple critère de seuil démographique, de cadres d'emplois et de nombre maximal d'emplois pouvant être créés.

Le projet de texte procède également au **toiletage du décret du 20 mars 1991** en supprimant les dispositions transitoires devenues obsolètes et en prenant en compte les réformes concernant l'évaluation (disparition de la notation) et le risque professionnel. A propos de ce dernier, on relèvera que le bénéfice du **congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)** est étendu aux fonctionnaires territoriaux à temps non complet **non affiliés à la CNRACL** : le plein traitement sera versé jusqu'à l'expiration du CITIS et non plus seulement pendant trois mois.

A défaut de précisions spécifiques, l'entrée en vigueur du texte interviendra le lendemain de sa publication au Journal officiel.



Notre éclairage

Ce projet de décret a reçu un **avis défavorable unanime de la part du collège des organisations syndicales** et une **nouvelle présentation devant le CSFPT** devra intervenir avant la publication du texte au Journal officiel.

■ Organisation du CSFPT (avis favorable)

Ce second projet de décret vise principalement à préciser les modalités d'application de l'[article 2 de la LTFP](#) qui prévoit un ajustement de la composition du collège des employeurs territoriaux du CSFPT, afin de garantir la **représentation des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre** au sein du collège des représentants des communes.

Ces modalités s'appliqueront lors du prochain renouvellement général des assemblées délibérantes des communes et des EPCI.

■ Transfert de la compétence orientation aux régions (avis défavorable)

Ce projet de décret fixe la date et les modalités de transfert définitif de parties des services des délégations régionales de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (DRONISEP) aux régions.

La **prochaine séance** du CSFPT est fixée au 27 novembre 2019.

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.

Il est ici proposé une sélection des questions posées, l'intégralité de la FAQ est disponible sur le site du CIG aux rubriques « Actualités juridiques » et « Statut et carrière - gérer les RH ».

- Comment s'apprécie la limite des 115 % pour le cumul d'emploi concernant un fonctionnaire qui a un cycle de travail hebdomadaire de 39 heures ?

Cette limite s'apprécie par rapport à la quotité de l'emploi créé et non par rapport au cycle de travail de l'agent. Un agent qui a un cycle de travail hebdomadaire de 39 heures bénéficie de RTT qui lui permettent de ne pas dépasser la durée légale du temps de travail de 1 607 heures pour un agent occupant un emploi à temps complet à temps plein (ce qui correspond à 35 heures par semaine). L'agent occupe donc bien un emploi à temps complet à 35 heures. La limite des 115 % s'apprécie donc par rapport à 35 heures et non par rapport au cycle de travail hebdomadaire de 39 heures.

- Un agent en congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) peut-il partir à l'étranger pendant son congé ?

OUI. Le statut ne fait pas expressément obligation à un agent en CITIS de rester chez lui ou de ne pas se rendre à l'étranger. Il n'a pas à demander à son employeur une autorisation de sortie du territoire. Les obligations du fonctionnaire malade concernent le fait de pouvoir se soumettre à tout moment à un contrôle médical diligenté par l'administration. L'agent, pour cela, est tenu d'informer l'autorité territoriale de tout changement de domicile, sauf cas d'hospitalisation, de toute absence de son domicile supérieure à deux semaines. Il informe l'autorité territoriale de ses dates et lieux de séjour (article 37-14 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987).

- Un(e) assistant(e) maternel(le) peut-il (elle) bénéficier d'un congé pour convenances personnelles ?

NON. Le décret n° 88-145 du 15 février 1988 concernant les agents contractuels de la fonction publique territoriale ne leur est applicable que dans les conditions prévues par l'article R. 422-1 du code de l'action sociale et des familles (article 1^{er} du décret n° 88-145). Or, cet article ne rend pas applicable l'article 17 du décret du 15 février 1988. Ces agents ne peuvent donc bénéficier d'un congé sans rémunération pour convenances personnelles (voir aussi : QE n° 12088 JOS du 28 décembre 1995). A noter qu'ils peuvent bénéficier, sur leur demande et dans la mesure où les nécessités du service le permettent, d'un congé sans rémunération dans la limite de quinze jours par an à l'occasion de certains événements familiaux (article 16 du décret n° 88-145, article R. 422-1 du code de l'action sociale et des familles).

- Un représentant du personnel au comité technique (CT) et au CHSCT qui siège à une réunion de ces instances un jour où il ne travaille pas peut-il récupérer les heures effectuées à ce titre ?

NON. Les représentants du personnel bénéficient d'une autorisation d'absence pour participer aux réunions du CT et du CHSCT auxquelles ils sont convoqués (article 18 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985). Lorsqu'ils y participent pendant un jour où ils ne travaillent pas, ils ne peuvent ni bénéficier d'autorisations d'absence, ni prétendre à une compensation en temps de travail, dès lors qu'ils n'ont pas à solliciter de telles autorisations (QE n° 91259 JOAN du 14 juin 2016, CE n° 362892 du 23 juillet 2014).

- Un agent qui demande la portabilité de son CDI doit-il présenter sa démission à sa collectivité d'origine ?

NON. L'agent doit demander la portabilité de son CDI auprès de chacune des collectivités. Si la collectivité « d'accueil » accepte de maintenir à son profit le bénéfice du CDI, il sera alors radié des effectifs dans sa collectivité d'origine, suite à cette portabilité.

Pour rappel, cette portabilité n'est possible que lorsqu'un nouveau contrat est proposé sur le fondement de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, pour des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique (article 3-5 de la loi n° 84-53). Depuis la loi de transformation de la fonction publique n° 2019-828 du 6 août 2019, cette portabilité est également possible entre fonctions publiques.