

Actualités statutaires

Le mensuel n° 318

L'essentiel du statut en date du 30 septembre 2022

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

Au sommaire

À la une

Revalorisation du début de carrière de la catégorie B

- Echelles « B type »
- Auxiliaires de puériculture de classe normale et aides-soignants
- Reclassement au 1^{er} septembre 2022
- Avancement de grade
- Adaptation des règles de classement à la nomination
- Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux
- Techniciens paramédicaux
- Entrée en vigueur

À voir également

Textes officiels

- Rémunération des assistants familiaux
 - Accueil continu
 - Accueil intermittent
 - Accueil non réalisé
 - Accueil urgent et de courte durée
 - Accueil en cas de sujétions exceptionnelles
 - Entrée en vigueur

Circulaires

- Elections professionnelles
- Accompagnement des handicapés invisibles
- Cadeaux et invitations dans la fonction publique

Jurisprudence

- Paiement des congés non pris du fait de la maladie
- Entretien professionnel des agents en congé de maladie
- Licenciement des assistants maternels inaptés
- Primes de fin d'année ou de « 13^{ème} mois »
- Licenciement des collaborateurs de groupes d'élus

Projets de textes

- Séance du CSFPT du 28 septembre 2022

Foire aux questions

Ce numéro analyse l'actualité statutaire non liée au contexte de l'épidémie de Covid-19.
Pour celle-ci, voir la dernière version de la [foire aux questions de la DGAFP](#) (mise à jour du 24 août 2022).

A la une

Revalorisation du début de carrière de la catégorie B

Les décrets n° 2022-1200 et 2022-1201 du 31 août 2022 modifient l'organisation des carrières et les échelles de rémunération des fonctionnaires de catégorie B.

Notre éclairage

Il s'agit de la mise en œuvre de la mesure annoncée par le gouvernement lors de la « **conférence salariale** » du 28 juin 2022 pour « rétablir une **cohérence des niveaux d'indice de la catégorie B** à la suite du relèvement du minimum de traitement au 1^{er} mai 2022 par rapport au SMIC qui a eu comme conséquence de placer au même niveau les premiers échelons de la catégorie B par rapport la catégorie C ».

Echelles « B-type »

Notre éclairage

Pour rappel, **relèvent de la catégorie « B-type »**, les cadres d'emplois suivants :

- rédacteurs ;
- techniciens ;
- assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques ;
- assistants d'enseignement artistique ;
- éducateurs des activités physiques et sportives ;
- chefs de service de police municipale ;
- animateurs ;
- lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels.

Les modifications apportées concernent les **deux premiers grades de ces cadres d'emplois**.

Premier grade « B-type » (B1)

- Revalorisation des 4 premiers échelons
- Réduction à 1 an (contre 2) de la durée de carrière dans les 4 premiers échelons
- Réduction de 4 ans de la durée totale de carrière dans le grade, soit 26 ans (contre 30)

AVANT				RECLASSEMENT AU 1 ^{er} SEPTEMBRE 2022	APRES			
Echelon	Indice brut	Indice majoré	Durée		Echelon	Indice brut	Indice majoré	Durée
13	597	503	-		13	597	503	-
12	563	477	4 ans		12	563	477	4 ans
11	538	457	3 ans		11	538	457	3 ans
10	513	441	3 ans		10	513	441	3 ans
9	500	431	3 ans		9	500	431	3 ans
8	478	415	3 ans		8	478	415	3 ans
7	452	396	2 ans		7	452	396	2 ans
6	431	381	2 ans		6	431	381	2 ans
5	415	369	2 ans		5	415	369	2 ans
4	397	361	2 ans	½ de l'ancienneté acquise →	4	401	363	1 an
3	388	355	2 ans	½ de l'ancienneté acquise →	3	397	361	1 an
2	379	349	2 ans	½ de l'ancienneté acquise →	2	395	359	1 an
1	372	343	2 ans	½ de l'ancienneté acquise →	1	389	356	1 an
Total 30 ans					Total 26 ans			

A la une

Notre éclairage

Compte tenu de la revalorisation indiciaire, les chefs de service de police municipale et les lieutenants de 2^{ème} classe ne sont plus éligibles à l'**indemnité d'administration et de technicité** (IAT) : cette indemnité peut être versée aux fonctionnaires de catégorie B dont la rémunération est au plus égale à celle qui correspond à l'indice brut 380 (**décret n° 2002-61** du 14 janvier 2002).

La revalorisation indiciaire a également pour effet de porter le taux maximum de l'**indemnité spéciale mensuelle de fonctions** des chefs de service de police municipale classés au 1^{er} ou au 2^{ème} échelon à 30 % du montant mensuel de leur traitement, contre 22 % auparavant (**décret n° 2000-45** du 20 janvier 2000).

Pour rappel, une **délibération** peut prévoir le **maintien à titre individuel du montant indemnitaire** dont bénéficie un fonctionnaire territorial si ce montant est diminué par l'effet d'une modification des bornes indiciaires de son grade (**art. L. 714-8** du CGFP).

Le montant indemnitaire garanti par la clause individuelle de sauvegarde devant s'apprécier globalement, les chefs de service de police municipale classés au 1^{er} ou au 2^{ème} échelon ne pourront cumuler le bénéfice de la conservation de leur IAT et celui d'une augmentation éventuelle de l'indemnité spéciale mensuelle de fonctions au-delà du taux de 22 % de leur traitement.

Deuxième grade « B-type » (B2)

- Fusion des 1^{er} et 2^e échelons
- Réduction à 1 an (contre 2 ans) des 2^e et 3^e échelons qui deviennent les 1^{er} et le 2^e
- Revalorisation d'un point d'indice majoré du 2^e échelon qui devient le 1^{er}
- Réduction de 4 ans de la durée totale de carrière, soit 26 ans (contre 30)

AVANT				RECLASSEMENT AU 1 ^{er} SEPTEMBRE 2022	APRES				
Echelon	Indice brut	Indice majoré	Durée		Echelon	Indice brut	Indice majoré	Durée	
13	638	534	-	ancienneté acquise	→	12	638	534	-
12	599	504	4 ans	ancienneté acquise	→	11	599	504	4 ans
11	567	480	3 ans	ancienneté acquise	→	10	567	480	3 ans
10	542	461	3 ans	ancienneté acquise	→	9	542	461	3 ans
9	528	452	3 ans	ancienneté acquise	→	8	528	452	3 ans
8	506	436	3 ans	ancienneté acquise	→	7	506	436	3 ans
7	480	416	2 ans	ancienneté acquise	→	6	480	416	2 ans
6	458	401	2 ans	ancienneté acquise	→	5	458	401	2 ans
5	444	390	2 ans	ancienneté acquise	→	4	444	390	2 ans
4	429	379	2 ans	ancienneté acquise	→	3	429	379	2 ans
3	415	369	2 ans	½ de l'ancienneté acquise	→	2	415	369	1 an
2	399	362	2 ans	½ de l'ancienneté acquise	→	1	401	363	1 an
1	389	356	2 ans	sans ancienneté	↗				
		Total	30 ans					Total	26 ans

A la une

Auxiliaires de puériculture et aides-soignants

Seule l'échelle indiciaire du **premier grade de ces 2 cadres d'emplois** « B-atypique » est modifiée.

- Fusion des 1^{er} et 2^e échelons
- Revalorisation des 2 premiers échelons
- Rajout de 6 mois pour avancer aux nouveaux 2^e et 3^e échelons
- Maintien de la durée totale de carrière à 25 ans et 6 mois sur 11 échelons (au lieu de 12).

AVANT				RECLASSEMENT AU 1 ^{er} SEPTEMBRE 2022	APRES				
Echelon	Indice brut	Indice majoré	Durée		Echelon	Indice brut	Indice majoré	Durée	
12	610	512	-	ancienneté acquise	→	11	610	512	-
11	567	480	4 ans	ancienneté acquise	→	10	567	480	4 ans
10	535	456	3 ans	ancienneté acquise	→	9	535	456	3 ans
9	510	439	3 ans	ancienneté acquise	→	8	510	439	3 ans
8	491	424	3 ans	ancienneté acquise	→	7	491	424	3 ans
7	468	409	3 ans	ancienneté acquise	→	6	468	409	3 ans
6	452	396	2 ans 6 mois	ancienneté acquise	→	5	452	396	2 ans 6 mois
5	434	383	2 ans	ancienneté acquise	→	4	434	383	2 ans
4	416	370	2 ans	ancienneté acquise	→	3	416	370	2 ans
3	395	359	1 an	ancienneté acquise majorée de 6 mois	→	2	397	361	1 an 6 mois
2	380	350	1 an	à partir de 6 mois : ancienneté acquise au- delà de 6 mois	→	1	389	356	1 an 6 mois
				avant 6 mois : ancienneté acquise majorée de 1 an	→				
1	372	343	1 an	ancienneté acquise	↗				
			Total 25 ans 6 mois						Total 25 ans 6 mois

Reclassement au 1^{er} septembre 2022

Les fonctionnaires sont reclassés au 1^{er} septembre 2022 selon des **tableaux de correspondance** dans les nouvelles grilles (voir ci-dessus).

Les services accomplis dans les échelons et grades d'origine avant le 1^{er} septembre 2022 sont assimilés à des services accomplis dans le grade de reclassement.

Notre éclairage

Voir le [modèle d'arrêté](#) portant reclassement proposé par le CIG.

Avancement de grade

Les évolutions des carrières et de rémunérations des fonctionnaires au sein de la catégorie B donnent lieu à des aménagements concernant :

- certaines **conditions statutaires d'avancement de grade** sauf dans le cadre d'emplois des lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels ;
- les **modalités de classement** lors d'un avancement de grade (nouveaux tableaux de correspondance).

Des **dispositions transitoires** sont prévues pour :

- les tableaux d'avancement de grade établis au titre de 2022 et 2023 ;
- le classement des agents promus en application de ces tableaux d'avancement.

A la une

Au titre de 2022, un agent figurant sur un tableau d'avancement établi avant le 1^{er} septembre 2022 conserve le bénéfice de son inscription jusqu'au 31 décembre 2022.

Au jour de sa promotion à compter du 1^{er} septembre 2022, le classement aura lieu en tenant compte :

- de la situation qui aurait été la sienne s'il n'avait pas été reclassé au 1^{er} septembre 2022 dans sa nouvelle grille ;
- des dispositions antérieures prévues pour l'avancement de grade (application du tableau de classement en vigueur avant le 1^{er} septembre 2022) ;
- des nouvelles dispositions (reclassement à partir du grade d'avancement dans la nouvelle grille selon les tableaux de correspondance).

Notre éclairage

La jurisprudence rendue à propos de la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique (PPCR) pour la catégorie C conduit à appliquer ces dispositions transitoires également aux **tableaux d'avancement établis au titre de 2022 après le 1^{er} septembre 2022** « pour garantir une égalité de traitement entre agents » ([CAA Nantes n° 19NT03091](#) du 23 mars 2021).

Pour 2023, les nouvelles règles d'avancement de grade (conditions statutaires, tableaux de correspondance) s'appliquent. Toutefois, pourront être également inscrits sur le tableau d'avancement les fonctionnaires qui auraient réuni les anciennes conditions au plus tard au 31 décembre 2023. En outre, le classement est dérogatoire pour les avancements dans le B2 ou le 2^e grade des auxiliaires de puériculture/aides-soignants (4^e échelon, sans ancienneté) et au B3 (2^e échelon, sans ancienneté), avec le cas échéant, la possibilité de conserver à titre personnel, un indice antérieur supérieur.

Adaptation des règles de classement à la nomination

De nouveaux tableaux de correspondance sont prévus :

- lors de la nomination d'un fonctionnaire dans un cadre d'emplois « B-type » (échelle C2 ou C1 vers B1 et échelle B1 vers B2) ;
- lors de la nomination d'un fonctionnaire relevant du B2 dans certains cadres d'emplois de catégorie A (attachés, ingénieurs, attachés de conservation du patrimoine, bibliothécaires, conseillers des activités physiques et sportives, directeurs de police municipale).

Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux

Notre éclairage

Pour rappel, les moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux ne relèvent pas du décret commun aux cadres d'emplois « B-type » mais leur grille indiciaire est identique à celles des deux premiers grades « B-type » ([décret n° 2013-493](#) du 10 juin 2013). De plus, les conditions statutaires d'avancement de grade sont, par renvoi, celles applicables pour le passage du B1 au B2 ([art. 15](#) du décret n° 2013-490 du 10 juin 2013).

L'ensemble des nouvelles dispositions applicables aux cadres d'emplois « B-type » (revalorisation indiciaire, modalités d'avancement, dispositions transitoires, règles de classement lors de la nomination) s'appliquent aux moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux.

A la une

Techniciens paramédicaux

Le cadre d'emplois des techniciens paramédicaux est **placé en voie d'extinction**.

Notre éclairage

Cette mise en extinction « officielle » fait suite :

- à la création le 1^{er} octobre 2020 de deux nouveaux cadres d'emplois de catégorie A pour l'exercice de 7 des 10 spécialités qui relevaient du cadre d'emplois des techniciens paramédicaux classé en catégorie B (voir [Actualités statutaires – le mensuel n° 296](#), septembre 2020, p.2).
- au rattachement le 1^{er} mai 2022 des 3 dernières spécialités à la catégorie A et à la fermeture de l'accès au cadre d'emplois par concours (voir [Actualités statutaires – le mensuel n° 314](#), avril 2020, p.10 et 11).

Continuent de relever du cadre d'emplois des techniciens paramédicaux les seuls agents qui, dans le cadre d'un **droit d'option individuel** lié à leur appartenance à la catégorie active, avaient fait le choix en 2020 de demeurer dans leur cadre d'emplois d'origine de catégorie B pour conserver leurs modalités de départ anticipé à la retraite (voir [Actualités statutaires – le mensuel n° 296](#), septembre 2020, p.2).

Dans le même temps, l'échelonnement indiciaire et les carrières du cadre d'emplois sont revalorisés.

Notre éclairage

Il s'agit de la transposition des évolutions dont ont bénéficié les fonctionnaires hospitaliers dans le cadre du « Ségur de la santé » sur le même modèle que celui de la révision au 1^{er} janvier 2022 du cadre d'emplois des infirmiers territoriaux de catégorie B (voir [Actualités statutaires – le mensuel n° 310](#), décembre 2021, p.3).

Entrée en vigueur

Les deux décrets entrent en vigueur **au 1^{er} septembre 2022**.

 [Décrets n° 2022-1200](#) et [2022-1201](#) du 31 août 2022 publiés au Journal officiel du 1^{er} septembre 2022

Rémunération des assistants familiaux

Le décret n° 2022-1198 du 31 août 2022 modifie les dispositions réglementaires du code de l'action sociale et des familles (CASF) concernant la rémunération des assistants familiaux afin de **préciser les principes issus de la loi n° 2022-140 du 7 février 2022** relative à la protection des enfants (voir [Actualités statutaires – le mensuel n° 312](#), février 2022, p. 6).

Accueil continu

Notre éclairage

Pour rappel, la loi précitée prévoit que « le montant minimal de la rémunération des assistants familiaux **ne peut être inférieur au SMIC mensuel** » ([art. L. 423-30](#) du CASF modifié).

Le SMIC mensuel est le **seuil minimal de rémunération pour un premier enfant** en accueil continu (« part correspondant au premier accueil »).

Le cas échéant, s'y ajoute un montant au moins égal à **70 SMIC horaire par mois et par enfant accueilli** au-delà du premier (« parts correspondant à chaque accueil supplémentaire »).

La rémunération est constituée d'**autant de parts que d'accueils envisagés par le contrat de travail**.

Notre éclairage

Jusqu'à présent, la rémunération pour l'accueil continu était composée de deux parts :

- la part « **fonction globale d'accueil** » (FGA), forfait indépendant du nombre de jours de présence des enfants (50 SMIC horaire par mois au minimum) ;
- la « **part enfant** » variable selon le nombre d'enfants accueillis (70 SMIC horaire par mois et par enfant au minimum).

Le dispositif a pour effet de **rehausser la rémunération minimale pour le premier enfant** à hauteur du SMIC mensuel (1 678,95 €) à la place de 120 SMIC horaire (1 328,40 €) sans modifier celle versée pour l'accueil de chaque enfant au-delà du premier égale à 70 SMIC horaire (774,90 €).

Accueil intermittent

Le minimum de rémunération en cas d'accueil intermittent est porté à **5,06 SMIC horaire par enfant et par jour**.

Notre éclairage

Le plancher de l'accueil intermittent est revalorisé **dans les mêmes proportions que celui de l'accueil continu pour un premier enfant** (30 jours X 5,06 SMIC horaire = 151,80 SMIC horaire soit un montant légèrement supérieur au SMIC mensuel pour 151,67 heures par mois).

Jusqu'à présent, le seuil pour l'accueil intermittent était fixé à **4 SMIC horaire** par enfant et par jour (44,28 € contre 56,01 € aujourd'hui).

Accueil non réalisé

Notre éclairage

En remplacement de l'indemnité d'attente versée uniquement lorsqu'aucun enfant n'est confié à l'assistant familial, une nouvelle indemnité a été créée **pour le cas où l'employeur confie un nombre d'enfants inférieur à celui prévu par le contrat de travail**.

Pour permettre l'application de cette indemnité, la loi prévoit l'**obligation de préciser dans le contrat de travail le nombre d'enfants** susceptibles d'être confiés à l'assistant familial dans les limites prévues par l'agrément.

La nouvelle indemnité ne peut être inférieure à **80 % de la rémunération prévue par le contrat**, hors indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant. Pour mémoire, le montant minimum de l'indemnité d'attente était égal à 2,8 SMIC horaire par jour (30,99 €).

Le **calcul de l'indemnité** est effectué **pour chaque accueil prévu par le contrat et non réalisé du fait de l'employeur**.

Accueil urgent et de courte durée

Le montant minimum de l'indemnité de disponibilité versée aux assistants familiaux spécialisés dans l'accueil urgent et de courte durée est revalorisé : par jour où aucun enfant n'est confié, il est égal à 2,25 SMIC horaire (comme auparavant) **sans pouvoir être inférieur à 90 % de la rémunération prévue par le contrat de travail.**

Accueil en cas de sujétions exceptionnelles

Le **contenu du contrat d'accueil** est complété : le montant de la **majoration pour sujétions exceptionnelles** dues à un handicap, une maladie ou une inadaptation de l'enfant doit y être précisé.

Entrée en vigueur

Le décret s'applique aux rémunérations et aux indemnités dues **à compter du 1^{er} septembre 2022.**

 [Décret n° 2022-1198](#) du 31 août 2022 publié au Journal officiel du 1^{er} septembre 2022

Notre éclairage

La rémunération des assistants familiaux employés par le département est fixée par délibération du conseil départemental dans le respect des minima du CASF. Aussi, la **modification de la délibération** et la conclusion de **nouveaux contrats de travail** s'imposeront si les niveaux de rémunération du département deviennent inférieurs aux planchers réglementaires en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2022.

Selon les **informations recueillies auprès de la direction générale de la cohésion sociale (DGCS)** du ministère des Solidarités, de l'Autonomie et des Personnes handicapées, une **foire aux questions (FAQ)** précisant les modalités de mise en œuvre de la loi du 7 février 2022 et de son décret d'application est **en cours d'élaboration.**

Elections professionnelles

La « FAQ Elections professionnelles 2022 dans la FPT » en ligne sur le **site de la DGCL**, a fait l'objet d'une **mise à jour le 3 octobre 2022**.

 [FAQ Elections professionnelles 2022 dans la FPT](#), DGCL, mise à jour du 3 octobre 2022

Notre éclairage

Voir aussi le « [Kit de communication visuelle](#) » réalisé par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) sur les élections professionnelles de la fonction publique.

Accompagnement des handicaps invisibles

Le **Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)** a publié un guide consacré au handicap invisible. Il s'adresse aux personnes accompagnant ou encadrant des personnes en situation de handicap invisible du fait de maladies chroniques ou de troubles de type psychique, cognitif ou du développement **qui ne sont pas toujours bénéficiaires de l'obligation d'emploi de personnes handicapées (BOEH)**.

Le guide s'organise autour de **quatre grandes thématiques** :

- chercher à **identifier les personnes en situation de handicap invisible** pour leur proposer un accompagnement, tout en **respectant leur désir de discrétion** ;
- organiser une **capacité d'écoute et d'accompagnement** fédérant l'ensemble des ressources humaines de l'employeur ;
- bien communiquer sur l'ensemble des **dispositions réglementaires** (temps partiel de droit, télétravail, aménagement d'horaires) ;
- **utiliser au mieux les dispositifs d'accompagnement** des personnes en situation de handicap.

 [Handicap invisible : guide de l'accompagnant](#), FIPHFP, 2022

Cadeaux et invitations dans la fonction publique

L'**Agence Française Anticorruption (AFA)** a élaboré, avec le concours de la DGAFP et d'un groupe de travail composé de déontologues et de représentants des trois versants de la fonction publique, un **nouveau guide pratique intitulé « Agents publics : les risques d'atteintes à la probité concernant les cadeaux et invitations »**.

Par principe, un agent public **n'a pas à accepter de cadeau ou d'invitation dans l'exercice de ses missions**. Leur acceptation peut, en effet, dans certaines circonstances, l'exposer à un **risque de sanction pénale**. Ces avantages peuvent aussi heurter les obligations de dignité, d'impartialité, d'intégrité, de probité et de neutralité des agents publics définies dans le CGFP. Ils s'exposent donc également à un **risque de sanction disciplinaire**.

Le guide de l'AFA est destiné aux **responsables et dirigeants d'acteurs publics**, aux **référénts déontologues** ainsi que, plus largement, aux **agents publics et représentants du personnel**. Il propose des pistes pour aider les acteurs et agents publics à identifier les **scénarios de risques** auxquels peut les exposer l'acceptation de cadeaux et d'invitations, ainsi qu'à s'en prémunir en définissant un ensemble de règles adaptées.

Le guide est structuré autour de **deux parties** :

- la première partie, intitulée « **comprendre les risques associés aux cadeaux et invitations** » a pour objectif d'éclairer les agents confrontés à de telles situations, exerçant leur activité au sein des acteurs publics, quel que soit leur statut ;
- la seconde partie, intitulée « **construire un ensemble de règles approprié en matière de cadeaux et invitations** », s'adresse aux acteurs publics eux-mêmes, afin de les aider à définir et à mettre efficacement en œuvre un dispositif de maîtrise du risque d'atteinte à la probité en la matière.

 [Nouveau guide pratique « Agents publics : les risques d'atteintes à la probité concernant les cadeaux et invitations »](#), Agence Française Anticorruption (AFA), 15 septembre 2022

Paiement à un futur retraité des congés non pris du fait de la maladie

Lorsqu'un fonctionnaire a été empêché de prendre ses congés annuels avant son admission à la retraite en raison d'un congé de maladie, il a droit à l'indemnisation de ses congés annuels non pris **dans la limite de 4 semaines par an et d'une période de report des congés fixée à 15 mois** après le terme de l'année au cours de laquelle les droits à congés ont été acquis.

Notre éclairage

Pour rappel, l'indemnisation est due si l'impossibilité de prendre les congés annuels avant la fin de la relation de travail résulte non seulement d'un congé de maladie mais aussi d'un **motif tiré de l'intérêt du service**, dans la mesure où ils sont considérés l'un comme l'autre comme indépendants de la volonté de l'agent ([CAA Marseille n° 15MA02573](#) du 6 juin 2017 analysé dans les [Actualités statutaires – le mensuel n° 264](#), septembre 2017, p. 4).

Par ailleurs, ont pu être considérées par le juge administratif comme une **fin de relation de travail ouvrant droit à l'indemnisation**, outre l'admission à la retraite (comme dans le cas d'espèce) :

- la radiation des cadres pour abandon de poste ([CAA Bordeaux n° 19BX00519](#) du 17 mai 2021) ;
- la mutation ([CE n° 374743](#) du 7 décembre 2015) ;
- la réintégration après un détachement (TA Cergy-Pontoise n° 1804150 du 3 décembre 2019).

S'agissant de la **base de calcul de l'indemnité compensatrice**, l'administration doit, en l'absence de disposition législative ou réglementaire, se fonder sur la rémunération que le fonctionnaire aurait perçue s'il avait exercé son droit à congés annuels, « **soit un taux journalier égal au trentième de son traitement net** ».

 [CAA Nancy n° 19NC03752](#) du 21 juillet 2022

Notre éclairage

L'apport de l'arrêt de la cour administrative d'appel de Nancy réside dans la précision in fine sur les **modalités pratiques de calcul de l'indemnisation pour les fonctionnaires**. Elle complète la jurisprudence antérieure qui faisait référence à la « rémunération que l'agent aurait normalement perçue lors des congés annuels qu'il n'a pas pu prendre » (notamment [CAA Bordeaux n° 19BX00519](#) du 17 mai 2021, [CAA Bordeaux n° 14BX03684](#) du 13 juillet 2017 analysé dans les [Actualités statutaires - le mensuel n° 263](#), juillet-août 2017, p.10).

Dans le cas des agents contractuels, la base de calcul de l'indemnité compensatrice de congés annuels non pris est **définie réglementairement** : 1/10^e de la rémunération totale brute perçue lors de l'année en cours, comparaison avec la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris, proratisation lorsque l'agent a pu bénéficier d'une partie de ses congés annuels ([art. 5](#) du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

Entretien professionnel des agents en congé de maladie

La date de l'entretien professionnel est fixée par le supérieur hiérarchique direct et communiquée au fonctionnaire au moins huit jours à l'avance (art. 2 et 6 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 pour la fonction publique territoriale).

Lorsqu'un fonctionnaire est placé en congé de maladie au moment de la période d'évaluation, l'administration doit **retarder la tenue de son entretien professionnel**.

Si l'arrêt de travail perdure, l'employeur est **néanmoins tenu de convoquer** le fonctionnaire conformément aux dispositions précitées, « dans des délais **lui permettant**, à défaut d'entretien et **dans la mesure compatible avec son état de santé**,

- soit d'avoir un **échange par visioconférence ou par téléphone** ;
- soit de **faire parvenir des observations écrites** avant la date fixée ».

Dans le cas d'espèce, l'administration avait procédé à l'évaluation du fonctionnaire pendant son congé de maladie et **établi le compte-rendu d'entretien professionnel sans avoir convoqué l'intéressé**.

Dans la mesure où ce vice de procédure a **privé l'agent de la garantie** d'avoir un échange à distance ou de faire parvenir des observations écrites, le compte-rendu d'entretien professionnel est **annulé** et il est enjoint à l'employeur de procéder à une **nouvelle évaluation du fonctionnaire dans un délai de 3 mois**.

 [CAA Paris n° 20PA04065](#) du 13 juillet 2022

Notre éclairage

Il s'agit à notre connaissance de la **première décision statuant sur l'obligation de convoquer** à l'entretien professionnel **en dépit de la circonstance que l'agent soit placé en congé de maladie** pendant la période d'évaluation.

Dans cet arrêt, la cour administrative d'appel de Paris fait application à la procédure d'évaluation de la **jurisprudence Danthony sur les vices de procédure** affectant une décision administrative ([CE n° 335033](#) du 23 décembre 2011).

Licenciement et reclassement des assistants maternels inaptes

Les assistants maternels (et familiaux) **ne peuvent pas se prévaloir des dispositions de l'article 13 du décret n° 88-145 du 15 février 1988** qui prévoient la procédure de reclassement de certains agents contractuels et notamment l'intervention de la commission consultative paritaire (CCP) en cas de licenciement pour inaptitude physique.

En effet, cet article ne fait pas partie de la **liste exhaustive des articles du décret du 15 février 1988** applicables par renvoi de l'[article R. 422-1](#) du code de l'action sociale et des familles (CASF) à cette catégorie d'agents publics.

Notre éclairage

Dans le même sens, la DGCL avait constaté, l'**absence de base légale et réglementaire** fondant la compétence des CCP en matière de licenciement des assistants maternels et familiaux quel que soit le motif de la décision : « les articles du décret n° 88-145 du 15 février 1988 qui prévoient la consultation de la CCP ne sont pas applicables à cette catégorie particulière d'agents publics, l'article R. 422-1 du CASF listant de manière exhaustive les 6 articles applicables aux assistants maternels et familiaux ». Néanmoins, la consultation de la CCP lui semblait requise en cas de **licenciement pour motif disciplinaire** « au titre du respect des droits de la défense qui doivent être garantis à tout agent public » (courrier DGCL du 25 juin 2019, secrétaire fédéral de la fédération des services publics de santé FO signalé dans les [Actualités statutaires – le mensuel n° 302](#), p. 6).

Pour rappel, les assistants maternels et familiaux sont **électeurs et éligibles aux CCP** sous réserve de remplir les conditions d'ancienneté et de durée de contrat fixées pour tous les agents contractuels par le [décret n° 2016-1858](#) du 23 décembre 2016 ([FAQ DGCL élections professionnelles FPT 2022](#)).

Si l'article 13 du décret du 15 février 1988 ne leur est pas applicable, les assistants maternels (et familiaux) relèvent en revanche du **principe général du droit au reclassement** en cas d'inaptitude physique.

La **mise en œuvre du principe** implique que l'employeur propose à l'agent un emploi compatible avec son état de santé et aussi équivalent que possible avec l'emploi précédemment occupé ou, à défaut d'un tel emploi, tout autre emploi, y compris relevant d'une catégorie inférieure, si l'intéressé l'accepte.

Ce n'est que lorsque ce reclassement est impossible qu'il appartient à l'employeur de prononcer, **dans les conditions applicables à l'intéressé**, son licenciement.

Notre éclairage

Dans le cas d'un assistant maternel ou familial, la procédure de licenciement est celle **prévue par le code du travail** (art. L. 1232-2 à L. 1232-4 et L. 1232-6 applicables par renvoi de l'art. L. 423-10 du CASF). L'agent doit en outre avoir été préalablement mis à même de demander la **communication de son dossier** (CAA Paris n° 01PA03151 du 31 décembre 2004).

L'**impossibilité du reclassement** devant conduire au licenciement peut résulter :

- de l'absence d'emploi vacant pouvant être proposé à l'agent ;
- du refus du poste proposé ;
- de l'inaptitude de l'intéressé à l'exercice de toutes fonctions.

L'agent reclassé auparavant employé dans le cadre d'un **contrat à durée indéterminée** conserve cette caractéristique de son contrat, sans que puissent y faire obstacle les dispositions applicables le cas échéant au recrutement des agents contractuels dans la fonction publique territoriale.

L'administration est exonérée de son obligation de reclassement lorsque l'agent manifeste d'emblée sa volonté non équivoque de ne pas reprendre une activité professionnelle.

 [CAA Bordeaux n° 20BX01233](#) du 4 octobre 2022

Notre éclairage

Ces **modalités de mise en œuvre** ont été définies par la jurisprudence qui s'est construite depuis l'émergence du principe général du droit en 2002 ([CE n° 227868](#) du 2 octobre 2002, CCI Meurthe-et-Moselle) : voir notamment [CE n° 387373](#) du 13 juin 2016, [CE n° 397577](#) du 19 mai 2017, [CE n° 407336](#) du 25 mai 2018, [CAA Versailles n° 18VE00569](#) du 15 octobre 2019, [CAA Paris n° 20PA00110](#), [20PA02856](#) du 30 juin 2021, [CAA Nantes n° 20NT02993](#) du 7 décembre 2021.

Pour rappel, outre les assistants maternels et familiaux, sont dans le **champ d'application du principe général du droit au reclassement** :

- les **autres agents contractuels** de droit public ([CAA Paris n° 02PA03841](#) du 30 décembre 2005) à l'exception de ceux qui sont recrutés sur le fondement de l'[article L. 332-8](#) du CGFP (ancien art. 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) et dont la procédure de reclassement est encadrée réglementairement par l'[article 13](#) du décret du 15 février 1988 ;
- les **fonctionnaires stagiaires** lorsque leur inaptitude physique a une **origine professionnelle** ([CE n° 381429](#) du 17 février 2016, [CE n° 372419](#) du 26 février 2016).

Primes de fin d'année ou de « 13^{ème} mois »

Depuis l'entrée en vigueur du [décret n° 91-875 du 6 septembre 1991](#) qui a fixé le régime indemnitaire de la FPT en application du principe de parité avec la FPE, les employeurs territoriaux **peuvent légalement mettre fin aux avantages collectivement acquis** ayant le caractère de complément de rémunération qu'ils avaient mis en place avant la création de la FPT et maintenus par la suite sur le fondement de l'[article 111](#) de la loi du 26 janvier 1984.

Dans le cas d'espèce, la collectivité avait mis un terme au versement de la prime de fin d'année en abrogeant la délibération relative à ce complément de rémunération pour les agents qui bénéficient du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

 [CAA Toulouse n° 21TL01855](#) du 21 juin 2022

Notre éclairage

La cour administrative d'appel de Toulouse reprend la formulation employée par le Conseil d'Etat sur l'**absence de caractère définitif du maintien des avantages collectivement acquis** après l'entrée en vigueur du régime indemnitaire de la FPT ([CE n° 287771](#) du 21 mars 2008, commune de Bergheim).

En ce qui concerne la **possibilité pour une collectivité de modifier les conditions d'octroi de tels avantages**, la jurisprudence ne s'est prononcée à notre connaissance que sur des **situations antérieures à l'entrée en vigueur du décret du 6 septembre 1991** en excluant par principe toute modification de l'avantage collectivement acquis ([CE n° 118653](#) du 12 avril 1991, [CE n° 105447](#) du 29 décembre 1993, [CE n° 105003](#) du 15 février 1995, [CE n° 151348](#) du 11 septembre 1995, [CE n° 92692](#) du 2 octobre 1992, [CE n° 153685](#) du 6 novembre 1998).

Selon le rapporteur public Terry Olson dans l'arrêt précité commune de Bergheim, cette possibilité **depuis l'entrée en vigueur du décret de 1991** a été admise « en creux » par le Conseil d'Etat dans une décision du 11 septembre 1995 ([n° 151348](#), commune de Saint-Rémy de Provence).

Licenciement des collaborateurs de groupes d'élus

Un collaborateur de groupe d'élus employé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée peut être licencié dès lors que le groupe au service duquel il était affecté a été **supprimé ou n'a pas été renouvelé** et qu'aucun autre groupe n'a souhaité le recruter.

Le licenciement est également fondé lorsque le groupe politique a **changé de nom**. En effet, un groupe d'élus doit être **regardé comme nouveau** dès lors qu'il a été constitué dans les conditions fixées par le CGCT, c'est-à-dire par la remise à l'autorité territoriale, d'une nouvelle déclaration après le renouvellement de l'assemblée, signée de leurs membres, accompagnée de la liste de ceux-ci. La circonstance selon laquelle il y aurait, avec un groupe existant au cours du précédent mandat, des **éléments de continuité tenant aux membres de ce groupe ou à son orientation politique** n'est pas de nature à remettre en cause le caractère nouveau du groupe.

 [CAA Paris n° 21PA04122](#) du 26 septembre 2022

Notre éclairage

Un collaborateur de groupe d'élus peut également être licencié par l'autorité territoriale en raison de la suppression de son emploi à la demande du président du groupe **sans délibération de l'organe délibérant modifiant le « tableau des emplois » de la collectivité** ([CAA Paris n° 14PA00174](#) du 17 décembre 2015 signalé dans les [Actualités statutaires - le mensuel n° 247](#), février 2016, p. 8).

Séance du CSFPT du 28 septembre 2022

Huit textes étaient inscrits à l'ordre du jour de cette séance.

Le premier texte est un projet de décret ayant pour objet d'autoriser le **cumul du « forfait mobilités durables » (FMD) avec le remboursement partiel d'un abonnement de transport** en commun (avis favorable).

Notre éclairage

Il s'agit de l'une des mesures annoncées par le ministre de la transformation publique lors de la « [conférence salariale](#) » de la fonction publique du 28 juin 2022 en complément de la revalorisation de la valeur du point.

Les sept autres projets de décrets sont relatifs aux **concours et examens professionnels** :

- projet de décret portant simplification des mesures de publicité des arrêtés d'ouverture des concours et examens ;
- projet d'arrêté portant simplification des mesures de publicité des arrêtés d'ouverture des examens professionnels d'accès au grade d'attaché principal territorial et d'avancement au grade de conseiller territorial principal des activités physiques et sportives ;
- projet de décret portant diverses dispositions statutaires relatives aux conditions de recrutement dans la fonction publique territoriale ;
- projet de décret portant diverses dispositions relatives aux conditions de recrutement dans les cadres d'emplois de la police municipale et des agents sociaux territoriaux ;
- projet de décret portant transfert des concours et examens professionnels des officiers de sapeurs-pompiers-professionnels ;
- projet de décret modifiant la composition des jurys des concours et examens professionnels des cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels des catégories A et B ;
- projet de décret fixant les modalités d'organisation des concours et des examens professionnels des cadres d'emplois des infirmiers, des cadres de santé et des médecins et des pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels.

Ces projets ont reçu un [avis favorable du CSFPT](#).

La **prochaine séance** est fixée au **26 octobre 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.

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 ».

- Le mandat des représentants du personnel des anciennes instances paritaires se poursuit-il après les élections ?

Non. Le mandat des représentants du personnel des anciennes instances paritaires (commissions consultatives paritaires, commissions administratives paritaires, comité technique) prend fin à la date des élections (articles 3, 7 et 32 du décret n° 85-565 du 30 mai 1985 ; articles 2, 7 et 19 du décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 ; articles 3, 7 et 40 du décret n° 89-229 du 17 avril 1989).

- Un agent en détachement est-il électeur pour les commissions administratives paritaires ?

Oui. Sont électeurs les fonctionnaires titulaires à temps complet ou à temps non complet en position d'activité, de détachement ou de congé parental dont le grade ou l'emploi est classé dans la catégorie représentée par la commission. Les fonctionnaires mis à disposition sont électeurs dans leur collectivité ou établissement d'origine.

Les fonctionnaires en position de détachement sont électeurs à la fois au titre de leur situation d'origine et de leur situation d'accueil, sauf si la même commission reste compétente dans les deux cas (article 8 du décret n° 89-229 du 17 avril 1989).

Sont aussi électeurs les agents détachés pour stage mais seulement dans le grade où ils sont titulaires.

- Les fonctionnaires mis à disposition auprès d'associations peuvent-ils voter au comité social territorial pour la désignation des représentants du personnel de leur collectivité ?

Non. (article 31 du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021).

- Faut-il indemniser les jours épargnés sur le compte épargne temps d'un agent décédé en l'absence de délibération prise en ce sens ?

Oui. En cas de décès de l'agent, les droits acquis au titre de son compte épargne-temps donnent lieu à une indemnisation de ses ayants droit (article 10-1 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004).

Cette disposition n'est pas de celles pour lesquelles la collectivité territoriale ou l'autorité territoriale dispose d'un pouvoir d'appréciation.

- Un fonctionnaire en temps partiel thérapeutique (TPT) peut-il suivre une formation ?

Oui. Si l'enseignement professionnel dispensé au cours de la formation est incompatible avec son service à temps partiel, l'agent doit présenter une demande d'autorisation auprès de l'autorité territoriale, accompagnée d'un certificat médical attestant que le suivi de cette formation est compatible avec son état de santé.

Pendant cette formation, l'autorisation d'accomplir son service à TPT est suspendue et l'agent est rétabli dans les droits des fonctionnaires exerçant leurs fonctions à temps plein (article 13-12 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987).