



# Actualités statutaires

## Le mensuel n° 319

L'essentiel du statut en date du 31 octobre 2022

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

### Au sommaire

#### À retenir

- Procédures de recueil et traitement des alertes éthiques
  - Champ des signalements
  - Personnes en charge du recueil et du traitement des signalements
  - Réception du signalement
  - Signalement par oral
  - Traitement du signalement
  - Informations sur le signalement externe
  - Entrée en vigueur

#### À voir également

##### Textes officiels

- Prime de responsabilité des emplois de direction
- Régime général : calcul des IJ maladie et maternité
- Ouvriers des parcs et ateliers
- Personnels de droit public des GIP
- Sapeurs-pompiers professionnels
- Chômage

##### Jurisprudence

- Retraite d'office pour invalidité non imputable au service
- Réintégration après disponibilité pour convenances personnelles de moins de 3 ans
- Conséquences de la perte d'agrément d'un agent de police municipale

##### Projets de textes

- Séance du CSFPT du 26 octobre 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 retenir

## Procédures de recueil et traitement des alertes éthiques

Le [décret n° 2022-1284](#) du 3 octobre 2022 fait suite à la publication de la [loi n° 2022-401](#) du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte dite « Loi Wasserman » qui a modifié le dispositif créé par la [loi n°2016-1691](#) du 9 décembre 2016 dite « Loi Sapin 2 » (voir l'analyse de la loi du 21 mars 2022 dans les [Actualités statutaires – le mensuel n° 313](#), mars 2022, p.9).

Il **abroge et remplace le décret n° 2017-564 du 19 avril 2017** relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'Etat pris en application de la « loi Sapin II ».

### Notre éclairage

La « loi Wasserman » et son décret d'application de 2022 ont pour objet de transposer la [directive \(UE\) 2019/1937](#) du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union. Les deux textes reprennent également une partie des recommandations du [rapport parlementaire d'information](#) sur l'évaluation de l'impact de la « Loi Sapin 2 » rendu le 7 juillet 2021.

Le décret est structuré en deux chapitres principaux consacrés respectivement à la procédure interne et aux dispositifs mis en place par les autorités externes.

L'analyse qui suit met l'accent sur les **précisions du décret concernant la procédure interne** de recueil et de traitement des alertes éthiques.

### Notre éclairage

Pour rappel, sont soumis depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018 à l'obligation d'établir une telle procédure, les **communes de plus de 10 000 habitants**, les **départements** et les **régions** ainsi que les établissements publics en relevant et les **EPCI à fiscalité propre regroupant au moins une commune de plus de 10 000 habitants**.

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2022, les communes et leurs établissements publics peuvent demander à leur centre de gestion (CDG) de mettre en place la procédure de recueil et de traitement des signalements ([art. L 452-43-1](#) du CGFP créé par la « Loi « Wasserman » »).

## Champ des signalements

Les informations qui font l'objet du signalement peuvent porter sur des faits qui se sont produits ou qui « **sont très susceptibles de se produire** » au sein de la collectivité employeur.

### Notre éclairage

Les faits pouvant faire l'objet d'une alerte éthique sont principalement les crimes, les délits, les violations d'une loi ou d'un règlement, les menaces ou préjudices pour l'intérêt général ([art. 6 I](#) de la « loi Sapin 2 » auquel renvoie le décret).

Pour rappel, les **actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes** relèvent d'un dispositif spécifique de signalement ([décret n° 2020-256](#) du 13 mars 2020 analysé dans les [Actualités statutaires – le mensuel n° 291](#), Mars 2020, p.5).

# A retenir

## Personnes en charge du recueil et du traitement des signalements

La procédure d'alerte interne doit indiquer « la ou les personnes ou le ou les services désignés par l'autorité territoriale **pour recueillir et traiter les signalements** ». Ils doivent disposer, par leur positionnement ou statut, de la compétence, de l'autorité et des moyens suffisants à l'exercice de leurs missions.

### Notre éclairage

Initialement, le dispositif **n'évoquait que la réception des signalements** (« personnes à la connaissance desquelles le signalement est porté ») et non leur traitement (voir ci-après).

De plus, avant sa modification en 2022, la « loi Sapin 2 » prévoyait que les personnes susceptibles de recevoir les alertes étaient le « supérieur hiérarchique, direct ou indirect, l'employeur [l'autorité territoriale] ou un référent désigné par celui-ci [celle-ci] ». Le décret prévoit que cette liste des destinataires possibles des alertes s'applique par défaut, c'est-à-dire **uniquement lorsqu'aucune procédure de recueil et de traitement des signalements n'a été organisée**.

Enfin, bien que le terme de « référent » ne soit plus mentionné dans la loi et le nouveau décret, les collectivités peuvent continuer à l'utiliser dans leur procédure pour désigner le ou les destinataire(s) des signalements.

La réception et le traitement des signalements peuvent être **gérés par des personnes ou services différents**.

En outre, la procédure doit prévoir les **garanties permettant un exercice impartial des missions** de la ou des personnes ou du ou des services désignés.

Par ailleurs est réaffirmée la possibilité de désigner le **référént déontologue** pour recueillir et, le cas échéant, traiter les signalements.

## Réception du signalement

La procédure d'alerte doit prévoir que la collectivité accuse réception du signalement dans un **délai de 7 jours ouvrés** (jours travaillés) et par écrit (sauf en cas de signalement anonyme).

### Notre éclairage

Auparavant, l'information de l'auteur sur la réception du signalement devait s'effectuer « sans délai » et les modalités de cette information était librement fixée par la collectivité.

La procédure doit également prévoir la **réorientation sans délai des signalements « hors circuit »** c'est-à-dire adressés à des personnes ou services de la collectivité autres que ceux désignés pour en connaître.

Sauf si le signalement est anonyme, la collectivité apprécie, à l'issue de la réception, la **recevabilité du signalement** (champ de l'alerte reconnu par la loi, bonne foi, désintéressement et qualité à agir de l'auteur). A cette fin, elle peut demander tout complément d'information à l'auteur du signalement.

### Notre éclairage

Aux termes du décret, l'examen de la recevabilité du signalement incombe à « l'entité » (terme générique utilisé pour désigner l'employeur public ou privé) et non au destinataire du signalement comme l'indiquait le ministère de la fonction publique avant la publication de la loi Wasserman ([circulaire NOR: CPAF1800656C](#) du 19 juillet 2018).

Les collectivités doivent préciser dans la procédure les suites données aux **signalements irrecevables** (information de l'auteur sur les motifs de la décision) et aux **signalements anonymes**.

# A retenir

## Signalement par oral

Comme auparavant, la procédure peut prévoir la possibilité d'adresser un signalement par oral (et non seulement par écrit). Si tel est le cas, les **différents canaux** qui peuvent être utilisés par l'auteur doivent être précisés :

- ligne téléphonique enregistrée (avec le consentement de l'auteur) ou non enregistrée ou tout autre système de messagerie vocale ;
- **et sur la demande de l'auteur et selon son choix**, visioconférence ou rencontre physique organisée au plus tard 20 jours ouvrés après réception de la demande.

Dans chaque cas, sont prévues les **modalités de retranscription du signalement** (enregistrements, procès-verbaux...) qui permettent à l'auteur, de vérifier, de rectifier et d'approuver les propos qui ont été tenus.

## Traitement du signalement

Si le signalement est recevable, « l'entité » (l'employeur) assure le traitement du signalement entendu comme :

- l'évaluation de l'exactitude des faits signalés ;
- la clôture des signalements inexacts ou devenus sans objet ;
- la mise en œuvre des moyens pour remédier à l'objet des signalements reposant sur des faits avérés.

La collectivité doit communiquer à l'auteur du signalement, par écrit et dans un délai raisonnable n'excédant pas 3 mois, des « informations sur les mesures envisagées ou prises pour évaluer l'exactitude des allégations et, le cas échéant, remédier à l'objet du signalement ainsi que sur les motifs de ces dernières ».

### Notre éclairage

Ce délai de 3 mois **n'est pas celui dans lequel le traitement effectif du signalement doit avoir lieu** mais celui dont dispose la collectivité pour fournir un retour d'informations à l'auteur sur les suites données à son signalement.

Auparavant, la procédure devait préciser les dispositions prises par la collectivité pour informer l'auteur du signalement du « **délai raisonnable et prévisible** nécessaire à l'examen de sa recevabilité et des modalités suivant lesquelles il est informé des suites données à son signalement » (art. 5 II du décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 abrogé).

Outre le délai de 3 mois concernant les suites données au signalement, la procédure doit prévoir que l'auteur du signalement est **informé par écrit de la clôture d'un signalement inexact ou infondé**.

# A retenir

## Informations sur le signalement externe

La collectivité est tenue de mettre à disposition des « informations claires et facilement accessibles » concernant les procédures de signalement aux autorités externes.

### Notre éclairage

Pour rappel, la principale modification introduite par la loi Wasserman est la **fin de la priorité donnée au signalement interne** (voir l'analyse de la loi dans [Actualités statutaires – le mensuel n° 313](#), mars 2022, p.9 ). C'est pourquoi les auteurs de signalements doivent être informés de la possibilité qui leur est offerte de s'adresser alternativement à une autorité externe.

Le décret détermine en annexe (au-delà de l'autorité judiciaire ou du défenseur des droits) la **liste des autorités externes compétentes** pour recueillir et traiter une alerte éthique (52 au total dans 23 domaines identifiés).

Ainsi, par exemple, dans le domaine des **marchés publics**, l'autorité désignée est l'agence française anticorruption (AFA) pour les atteintes à la probité. En matière de **protection de la vie privée et des données personnelles**, de sécurité des réseaux et des systèmes d'information, il s'agit de la commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) et de l'agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI).

Les autorités externes doivent également établir une procédure de recueil et de traitement des signalements dans les conditions fixées par le décret.

### Entrée en vigueur

Le décret fixe sa date d'effet au lendemain de sa publication, soit le **5 octobre 2022**.

 [Décret n° 2022-1284](#) du 3 octobre 2022 publié au Journal officiel du 4 octobre 2022

### Notre éclairage

Une **mise en conformité de la procédure interne** de recueil et de traitement des signalements éthiques doit être effectuée par les collectivités assujetties (et les centres de gestion) afin d'intégrer les spécifications du décret évoquées précédemment :

- délai pour accuser réception d'un signalement (7 jours ouvrés) ;
- délai de retour d'informations sur les suites données aux signalements recevables (7 jours ouvrés) ;
- suites données aux signalements irrecevables (information de l'auteur sur les raisons de la décision) et anonymes ;
- modalités du signalement oral si ce canal de réception est prévu ;
- garanties d'impartialité des destinataires des signalements ;
- réorientation des signalements « hors circuit » ;
- informations concernant les procédures de signalement externe.

Les **instances de dialogue social** (comité technique, comité social territorial) doivent être consultées sur ce travail de « réécriture » et une **nouvelle diffusion de la procédure interne** s'impose.

## Prime de responsabilité des emplois de direction

Le [décret n° 88-631](#) du 6 mai 1988 est modifié afin de prévoir expressément que l'attribution de la prime de responsabilité aux directeurs généraux des services (DGS) des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés n'est pas exclusive du versement du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Cette disposition est entrée en vigueur le 29 octobre 2022 (lendemain de la publication du décret modificatif).

 [Décret n° 2022-1362](#) du 26 octobre 2022 publié au Journal officiel du 28 octobre 2022

### Notre éclairage

Il est ainsi mis fin à l'incertitude juridique résultant du fait que ce cumul jusqu'alors admis par la doctrine avait été récemment remis en cause par plusieurs chambres régionales des comptes (CRC) et par le jugement d'un tribunal administratif (TA Lyon n° 2004043 du 28 juin 2021 cité par la [QE n° 43435](#) publiée au JO AN du 12 avril 2022).

## Régime général : calcul des IJ maladie et maternité

La révision de la méthode de « reconstitution du salaire » en cas d'activité incomplète pendant la période de référence, prévue par le [décret n° 2021-428](#) du 12 avril 2021 (voir les [Actualités statutaires – le mensuel n° 303](#), avril 2021, p. 3) est reportée : elle concernera les arrêts maladie et maternité prescrits à compter du 1<sup>er</sup> juin 2024 (au lieu du 1<sup>er</sup> octobre 2022). L'application des dispositions transitoires prévues par le décret précité est en conséquence prolongée jusqu'au 31 mai 2024 (au lieu du 30 septembre 2022).

 [Décret n° 2022-1326](#) du 14 octobre 2022 publié au Journal officiel du 16 octobre 2022

## Ouvriers des parcs et ateliers

Le décret n° 2022-1334 du 17 octobre 2022 modifie les conditions d'intégration dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, des ouvriers des parcs et des ateliers (OPA) des ponts et chaussées et des bases aériennes. Le texte est entré en vigueur le 20 octobre 2022 (lendemain de sa publication).

 [Décret n° 2022-1334](#) du 17 octobre 2022 publié au Journal officiel du 19 octobre 2022

## Personnels de droit public des GIP

Le décret n° 2022-1356 du 24 octobre 2022 instaure la création des comités sociaux d'administration (CSA) propres aux personnels de droit public des groupements d'intérêt public (GIP) lors du prochain renouvellement des instances de la fonction publique. Sont également rendues applicables aux GIP appliquant à leur personnel un régime de droit public, les dispositions de la [loi de transformation de la fonction publique](#) (LTFP) du 6 août 2019 concernant le rapport social unique (RSU), la base de données sociales (BDS) et la négociation collective.

A cette fin, il modifie le [décret n° 2013-292](#) du 5 avril 2013 relatif au régime de droit public applicable aux personnels des GIP.

 [Décret n° 2022-1356](#) du 24 octobre 2022 publié au Journal officiel du 26 octobre 2022

## Sapeurs-pompiers professionnels

Le décret n° 2022-1363 du 27 octobre 2022 modifie la composition des jurys des concours et des examens professionnels des cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels des catégories A et B à la suite du transfert au CNFPT et aux CDG de la gestion de ces concours et examens. Le texte est entré en vigueur le 29 octobre 2022 (lendemain de sa publication).

 [Décret n° 2022-1363](#) du 27 octobre 2022 publié au Journal officiel du 28 octobre 2022

## Chômage

L'application des règles d'assurance chômage issues du [décret n° 2019-797](#) du 26 juillet 2019 en vigueur jusqu'au 1<sup>er</sup> novembre 2022 est prorogée jusqu'au 31 janvier 2023.

 [Décret n° 2022-1374](#) du 29 octobre 2022 publié au Journal officiel du 30 octobre 2022

## Retraite d'office pour invalidité non imputable au service

Aux termes de l'[article 30](#) du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime des retraite des fonctionnaires affiliés à la CNRACL, la mise à la retraite d'office pour invalidité non imputable au service ne peut être prononcée **qu'à l'expiration des droits statutaires à congés de maladie sauf « si l'inaptitude résulte d'une maladie ou d'une infirmité que son caractère définitif et stabilisé ne rend pas susceptible de traitement »**.

Dans le cas d'espèce, l'agent avait été placé d'office en congé de maladie ordinaire puis en **congé de longue maladie pour une durée de 9 mois** et enfin en disponibilité d'office pour une durée de 3 mois avant que la collectivité ne prononce son admission à la retraite pour invalidité après avis de la commission de réforme.

La décision de l'employeur est légale dans la mesure où l'affection en cause rendait l'agent inapte de manière définitive et totale à ses fonctions et n'était pas susceptible d'un traitement **justifiant que l'intéressé puisse bénéficier de la totalité de ses droits à congé de longue maladie**.

 [CAA Marseille n° 20MA01764](#) du 14 décembre 2021

### Notre éclairage

Selon cet arrêt, la circonstance que l'agent ait **partiellement bénéficié de ses droits à congé de longue maladie sans les avoir épuisés** ne faisait pas obstacle à l'application de l'exception prévue par l'article 30 du décret du 26 décembre 2003 en cas de maladie ou d'infirmité non imputable au service que son caractère définitif et stabilisé ne rend pas susceptible de traitement. A notre connaissance, seule une cour administrative d'appel s'était jusqu'alors prononcée dans le même sens ([CAA Lyon n° 15LY00710](#) du 21 mars 2017).

La [documentation juridique](#) de la CNRACL n'est pas explicite sur ce point :

« Lorsque l'invalidité ne résulte pas du service, la radiation des cadres d'office peut intervenir sans délai, dès lors que l'inaptitude au service, résultant d'une maladie ou d'une infirmité que son caractère définitif et stabilisé ne rend pas susceptible de traitement, a été constatée.

Si le caractère définitif et stabilisé ne rendant pas susceptible de traitement la maladie ou l'infirmité n'est pas établi, la radiation des cadres d'office ne pourra intervenir qu'à l'expiration des congés de maladie, de longue maladie ou de longue durée dont le fonctionnaire bénéficie en vertu des dispositions statutaires qui lui sont applicables, sans que cette règle puisse cependant faire obstacle à la radiation des cadres de l'intéressé atteint par la limite d'âge ».

Il s'agit de la **prise des termes de l'article 30 du décret du 26 décembre 2003**.

Pour l'application de la **disposition ayant le même objet dans la fonction publique de l'Etat mais dont la rédaction n'est pas strictement identique** à celle du texte territorial ([art. L. 29](#) du code des pensions civiles et militaires de retraite), le juge administratif considère que : « s'il appartient au ministre de rayer des cadres sans délai tout fonctionnaire dont l'inaptitude définitive au service résulte d'une maladie ou d'une infirmité dont le caractère incurable a été constaté **avant tout octroi de congé de maladie**, la radiation d'office ne peut intervenir, **lorsque l'intéressé a été placé en congé de maladie**, de longue maladie, ou de longue durée, qu'à l'expiration de la durée totale du congé auquel les dispositions statutaires lui ouvrent droit » ([CE n° 80100](#) du 22 décembre 1972, [CAA Nantes n° 90NT00268](#) du 30 avril 1992 ou [CAA Lyon n° 08LY00528](#) du 21 juin 2010).

## Réintégration après disponibilité pour convenances personnelles de moins de 3 ans

Il résulte de l'[article L. 514-7](#) du CGFP (ancien art. 72 de la loi du 26 janvier 1984) que le fonctionnaire territorial n'a droit à être réintégré à l'issue d'une disponibilité pour convenances personnelles d'une durée inférieure à trois ans qu'à **l'occasion de l'une des trois premières vacances d'emploi** correspondant à son grade.

Pour autant, la collectivité doit justifier son refus de réintégration sur les deux premières vacances **pour un motif tiré de l'intérêt du service**.

En outre, les propositions formulées par la collectivité en vue de satisfaire à son obligation de réintégration sur l'une des trois premières vacances d'emploi doivent être **fermes et précises** quant à la nature de l'emploi et de la rémunération. Il ne peut s'agir notamment de subordonner le recrutement à la réalisation de conditions soumises à l'appréciation de la collectivité.

Dans le cas d'espèce, cinq propositions d'emploi avaient été faites à l'agent. La cour administrative d'appel a qualifié l'une d'elles de ferme et définitive mais **sans rechercher si cette offre correspondait à l'une des trois premières vacances** au sein de la collectivité. L'arrêt est annulé par le Conseil d'Etat pour erreur de droit.

 [CE n° 449178](#) du 7 juillet 2022

### Notre éclairage

Le Conseil d'Etat réaffirme sa jurisprudence sur l'obligation de justifier le refus de réintégration sur les deux premières vacances d'emploi par un motif tiré de l'intérêt du service ([CE n° 283174](#) du 25 octobre 2006).

L'**apport de cet arrêt** réside dans la précision concernant les propositions d'emploi formulées par la collectivité. Toutefois, comme le souligne le rapporteur public dont les [conclusions](#) ont été suivies, « il suffit que l'une des trois premières vacances en son sein [et non les trois premières] ait donné lieu à une offre présentant [un] caractère [ferme et précis] pour que la collectivité s'acquitte de son obligation de réintégration ».

## Conséquences de la perte d'agrément d'un agent de police municipale

Aux termes de l'[article L. 412-49](#) du code des communes dans sa rédaction issue de la [loi n° 99-291](#) du 15 avril 1999 relative aux polices municipales, le maire ou le président de l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI) peut proposer un reclassement dans un autre cadre d'emplois à l'agent de police municipale dont l'agrément a été retiré ou suspendu.

Ces dispositions reprises à l'[article L. 826-10](#) du code général de la fonction publique accordent à l'autorité territoriale la **faculté de rechercher les possibilités de reclassement** de l'agent de police municipale qui, à l'issue de la suspension ou du retrait de son agrément, n'a fait l'objet ni d'une révocation, ni d'un licenciement pour insuffisance professionnelle. Elles **n'instituent pas un droit au reclassement** de l'agent de police municipale.

 [CAA Toulouse n° 21TL03943](#) du 21 juin 2022

### Notre éclairage

Voir l'arrêt de principe du [Conseil d'Etat n° 360790](#) du 19 octobre 2021 (signalé dans les [Actualités statutaires - le mensuel n° 212](#), décembre 2012, p.3).

Si l'autorité territoriale a la possibilité de licencier l'agent de police municipale alors même qu'il existerait une possibilité de reclassement, il lui incombe néanmoins de **justifier que l'intérêt général ou l'intérêt du service s'opposent à ce reclassement** ([CAA Marseille n° 13MA02535](#) du 6 mai 2014).



## Séance du CSFPT du 26 octobre 2022

### ■ Complément de traitement indiciaire (CTI) et prime de revalorisation

Un **premier projet de décret** a pour objet de fixer les modalités de mise en œuvre de l'[article 44](#) de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative (LFR) pour 2022 qui a élargi le périmètre des bénéficiaires du CTI (voir les [Actualités statutaires – le mensuel n° 317](#), août 2022, p.10).

Il modifie le [décret n° 2020-1152](#) du 19 septembre 2020 notamment en y insérant une **annexe** afin de préciser l'ensemble des corps et **cadres d'emplois dont relèvent les agents exerçant des fonctions d'accompagnement socio-éducatif à titre principal**.

Conformément aux dispositions de la LFR pour 2022, il est également rappelé que les nouvelles catégories de bénéficiaires ont droit au versement du CTI **à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022**.

Enfin, ce premier projet de texte **abroge les trois décrets instaurant une prime de revalorisation** dans les trois versants de la fonction publique d'un montant équivalent à celui du CTI ([décret n° 2022-728](#) du 28 avril 2022 pour la FPT). Compte tenu de cette abrogation, un **second projet de décret** prévoit la reprise dans un seul et même texte réglementaire des dispositions relatives à la **prime de revalorisation des médecins**.

#### Notre éclairage

Ne sont pas concernés par la transformation de la prime de revalorisation en CTI obligatoire, les **médecins coordonnateurs exerçant en EHPAD publics** et les **médecins exerçant dans les autres établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS)** : ces agents demeurent éligibles à la prime de revalorisation dont le montant mensuel est égal à 517 € bruts.

Le CSFPT a rendu un avis favorable sur le premier texte et un **avis défavorable sur le second**.

#### Notre éclairage

Voir aussi le [tableau de synthèse réalisé par la DGCL](#) rappelant les catégories de bénéficiaires du CTI dans la fonction publique territoriale.

### ■ Concours de la filière médico-sociale

Un projet de décret modifie les modalités d'organisation des concours de recrutement :

- des assistants territoriaux socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants (suppression de l'épreuve écrite d'admissibilité) ;
- des cadres de santé paramédicaux et des infirmiers en soins généraux (durée de l'épreuve orale d'admission portée à 25 minutes au lieu de 20).

Le texte a reçu un avis favorable du CSFPT.

### ■ Seuil d'affiliation à la CNRACL

Un projet de texte ajoute au sein du [décret n° 2022-244](#) du 25 février 2022 les seuils d'affiliation à la CNRACL des fonctionnaires territoriaux nommés dans un emploi permanent à temps non complet (TNC) relevant des cadres d'emplois des professeurs d'enseignement artistique (12 heures) et des assistants d'enseignement artistique (15 heures).

Le texte a reçu un avis favorable du CSFPT.

#### Notre éclairage

Il s'agit de la **reprise par voie réglementaire** des seuils en vigueur jusqu'alors fixés par une délibération du conseil d'administration de la CNRACL du 1<sup>er</sup> octobre 1980.

La **prochaine séance** est fixée au 16 novembre 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.*

## **- Est-ce que tous les employeurs territoriaux peuvent verser la prime partage de la valeur ?**

Non. Depuis le 1er juillet 2022, seuls les employeurs mentionnés à l'article L. 3311-1 du code du travail peuvent la verser à leurs salariés ou à leurs agents. Sont donc concernés uniquement :

- les établissements publics à caractère industriel et commercial ;
- les établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé.

(article 1 II de la loi n° 2022-1158 du 16.08.2022 et point 2.2 de l'instruction relative aux conditions d'exonération de la prime de partage de la valeur prévue par l'article 1 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat).

## **- Les fonctionnaires stagiaires peuvent-ils être placés en position de disponibilité ?**

Non. Seuls les fonctionnaires titulaires peuvent bénéficier de cette position, qu'ils soient à temps complet ou à temps non complet (articles 11 et 28 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991).

Les fonctionnaires stagiaires peuvent néanmoins bénéficier d'un congé sans traitement pour convenances personnelles ou pour raisons familiales (articles 14 et 13 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992)

## **- Un agent contractuel dont le contrat arrive à échéance est-il en droit de réclamer la transmission d'un solde de tout compte à son autorité territoriale ?**

Non. Le solde de tout compte est un document remis par l'employeur à un salarié de droit privé à la fin de son contrat, faisant l'inventaire des sommes versées au salarié au titre de l'article L. 1234-20 du code du travail.

Il n'a pas vocation à s'appliquer aux contractuels de droit public employés par les collectivités (Réponse du Ministère de la cohésion des territoires publiée au JO Sénat du 21 février 2019 p.1016 suite à la QE n° 7820).

## **- L'entretien professionnel peut-il être conduit par une autre personne que le supérieur hiérarchique direct de l'agent ?**

Non. L'article 2 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 précise que l'entretien professionnel « est conduit par le supérieur hiérarchique direct ».

Par ailleurs, la conduite de l'entretien professionnel par une autre personne que le supérieur hiérarchique direct rend la procédure d'évaluation irrégulière (CE n° 287453 du 6 décembre 2006).

## **- Peut-on indemniser les congés annuels non pris du fait de la maladie des agents qui ne sont pas en fin de relation de travail ?**

Non. L'indemnisation des congés annuels, dans le cas où l'agent n'a pas pu les prendre du fait de la maladie, n'est prévue que pour les agents n'ayant pas pu en bénéficier avant la fin de la relation de travail (CAA Bordeaux n° 14BX03684 du 13 juillet 2017). Par conséquent, si l'agent n'est pas en fin de relation de travail, il ne peut pas bénéficier d'une indemnisation de ses congés annuels non pris du fait de la maladie.