Avril 2024

CDG 85
Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Vendée
Maison des Communes

Flash Statut n°12

Focus

Précisions sur les notions de suspension et d'exclusion

	#Suspension	#Exclusion
Définition ?	La suspension est une mesure administrative « conservatoire » prise dans l'intérêt du service, et non une sanction disciplinaire. Elle a pour effet d'écarter momentanément du service un fonctionnaire qui a commis une faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, dans l'attente de la tenue du Conseil de discipline et de la notification de la sanction par l'autorité territoriale. Une présomption de faute peut suffire ; néanmoins, les faits doivent présenter un caractère suffisamment vraisemblable et être étayés par les pièces du dossier.	L'exclusion temporaire de fonctions, sanction disciplinaire pouvant être appliquée aux agents territoriaux, est une période pendant laquelle le fonctionnaire est exclu du service. Le fonctionnaire écarté du service lors d'une exclusion temporaire de fonctions est privé de toute rémunération pendant la durée correspondante.
Qui ?	Fonctionnaires, stagiaires et agents contractuels	Fonctionnaires, stagiaires et agents contractuels
Etapes préalables ?	Pas de formalités préalables obligatoires, ni d'obligation de motivation. Elle n'a pas à être obligatoirement précédée de la communication à l'intéressé de son dossier ou des faits justifiant ladite mesure.	Formalités préalables obligatoires (rédaction d'un rapport, courrier d'information à l'agent…).
Comment ?	Prise et notification d'un arrêté individuel en mains propres ou en LRAR, avec précision de la date d'entrée en vigueur (non rétroactive)	Si demande d'exclusion temporaire inférieure ou égal à 3 jours => pas de saisine du conseil de discipline Si demande d'exclusion temporaire supérieure à 3 jours => Saisine préalable du conseil de discipline • Prise et notification d'un arrêté individuel en mains propres ou en LRAR, avec précision de la date d'entrée en vigueur • La circonstance que l'agent soit placé en congé maladie ne fait pas obstacle à l'entrée en vigueur de la sanction d'exclusion • L'exclusion temporaire de fonctions doit être appliquée sur une période continue, uniquement sur des jours ouvrables, et ne peut pas être exécutée en plusieurs fois
Durée ?	4 mois maximum. À l'expiration de ce délai, l'intéressé doit être réintégré dans ses fonctions y compris lorsque la procédure disciplinaire n'est pas parvenue à son terme. Néanmoins, la suspension peut être supérieure à quatre mois lorsque l'agent fait l'objet de poursuites pénales. NB : pour les contractuels, la durée de la suspension ne peut pas dépasser celle du contrat	De 1 jour à 2 ans, avec possibilité de sursis total ou partiel.
Effet ?	L'agent demeure en position d'activité et conserve tous ses droits ainsi que sa rémunération principale (traitement, indemnité de résidence et SFT). En revanche, il perd le bénéfice de l'ensemble des primes et indemnités. Son poste n'est pas vacant, puisqu'il s'agit d'une mesure provisoire. L'autorité territoriale doit saisir le conseil de discipline dans les meilleurs délais.	La période d'exclusion est privative de toute rémunération. L'agent n'acquiert pas de droit à pension, ni congés annuels ni d'ancienneté. Il ne peut pas percevoir d'allocations chômage, mais il pourra exercer une activité professionnelle lucrative dans le secteur privé. Son poste n'est pas vacant, il demeure dans les effectifs de la collectivité. A l'issue de la période d'exclusion, il est d'office réintégré.

Pour rappel, des documents sont à votre disposition :

> ***La discipline | Maison des Communes de la Vendée (maisondescommunes85.fr)***
> ***Le Conseil de discipline | Maison des Communes de la Vendée (maisondescommunes85.fr)***
> ***Modèles & outils | Maison des Communes de la Vendée (maisondescommunes85.fr)***

Traitement des dossiers de retraite progressive

Le 25 janvier dernier la CNRACL a fait évoluer ses outils afin de permettre aux collectivités de transmettre les dossiers des agents demandant une retraite progressive via la plateforme Pep's.

La vérification des conditions d'admission ainsi que le contrôle du remplissage du dossier de liquidation pour mise à la retraite progressive, **relèvent pour le moment exclusivement** des compétences de la CNRACL.

Ainsi, le Centre de Gestion jouera le rôle de **boîte aux lettres** pour le traitement des dossiers de mise en retraite progressive et ce dans l'attente de précisions de la CNRACL.

Cela signifie concrètement qu'il est demandé aux collectivités et établissements d'envoyer les dossiers de demande de retraite progressive de leurs agents, accompagnés des pièces justificatives, au Centre de Gestion par mail : retraite@cdg85.fr, celui-ci se chargeant de leur transfert à la CNRACL, sans aucun contrôle des gestionnaires retraites du Centre de Gestion.

Pour rappel, un webinaire sur la retraite progressive s'est déroulé le 12 mars dernier. Vous retrouverez sur cette page le diaporama ainsi que le replay.

Actus RH

Séances du Conseil médical en formation plénière : suppression de la date de clôture

Suite à un changement d'organisation, les séances du Conseil médical en formation plénière seront désormais clôturées en fonction d'un nombre maximum de dossiers à étudier par séance, fixé à 30.
Comme pour la formation restreinte, vous serez informé de la clôture de la séance par le biais des actualités du site internet et de la newsletter.
Cette nouvelle modalité est mise en application dès la séance du 16 avril prochain.

1 607 heures : harmonisation de la durée légale du travail au sein de la fonction publique

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a organisé la suppression des régimes dérogatoires aux 35 heures maintenus dans certains établissements et collectivités territoriaux et un retour obligatoire aux 1607 heures.

Un délai d'un an à compter du renouvellement des assemblées délibérantes a été imparti aux collectivités et établissements pour définir, dans le respect des dispositions légales, les règles applicables aux agents.
Par circulaire en date du 6 octobre 2021, puis par courrier en date du 26 mars 2024, les services de la Préfecture ont demandé aux collectivités et établissements de Vendée de communiquer la délibération ou le protocole en vigueur sur le temps de travail.

Certaines collectivités ont fait part de leur difficulté à retrouver la décision prise par l'assemblée délibérante sur ce sujet. Le Centre de gestion propose donc de vous accompagner en proposant un modèle de délibération sur les 1607 heures.

Dans le cas où aucune modification sur le fonctionnement de la collectivité ou de l'établissement n'est prévue, il ne sera pas utile de saisir le comité social territorial au préalable.
En revanche, si cette délibération est l'occasion d'opérer des modifications sur l'organisation du travail au sein de la collectivité ou de l'établissement, alors elle devra être soumis au CST compétent pour avis préalable.

- Modèle de délibération fixant l'organisation du temps de travail dans le respect des 1607 heures (80.5 Ko)

Une délibération de principe est-elle possible pour les accroissements temporaires ou saisonniers ?

Non. Une délibération est nécessaire pour toute création d'emploi, et ce même si cela concerne un emploi non permanent pourvu par un contrat pour accroissement temporaire ou saisonnier d'activité. L'article L.313-1 du code général de la fonction publique énonce en effet « les emplois de chaque collectivité », sans précision quant à leur caractère permanent ou non quant au fait qu'ils nécessitent obligatoirement une délibération.

La Préfecture de la Vendée a confirmé cette position en précisant qu'une délibération de principe était en revanche possible, pour le recrutement d'agents contractuels dans le cadre du remplacement d'agents indisponibles. Il s'agit par exemple des contrats de remplacement d'un agent indisponible en raison de l'exercice de ses fonctions à temps partiel, d'un détachement ou d'une disponibilité de moins de 6 mois, d'un congé maladie, de maternité, etc. (contrat pris sur la base de l'article L.332-13 du code général de la fonction publique).

Quelle est la différence entre reconduction expresse et reconduction tacite ?

La reconduction d'un acte est dite « expresse » lorsqu'elle donne lieu à un **accord formalisé par écrit**. Cela signifie que les parties ont manifesté clairement leur intention de renouveler le contrat.

Ainsi, dans chaque contrat de recrutement, il est prévu la possibilité d'un renouvellement express c'est-à-dire un renouvellement avec rédaction d'un nouveau contrat, pour formaliser par écrit l'accord des deux parties.

A contrario, la **tacite reconduction** est un **mécanisme juridique par lequel un contrat ou un arrêté se trouve renouvelé automatiquement à son échéance, sans avoir à solliciter un nouvel accord des parties, pendant une période donnée.** Le cocontractant n'a donc pas à signer de nouveau document pour que son contrat ou son arrêté soit reconduit.

Par exemple, **l'autorisation d'exercer un service à temps partiel** est accordée pour une période comprise entre 6 mois et 1 an et **renouvelable par reconduction tacite**, pour la même durée, **dans la limite de 3 ans** (donc sans dépôt d'une nouvelle demande ni décision expresse de renouvellement).

A l'issue de cette période de 3 ans, **le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande et de la signature d'un nouvel arrêté.**

Exemple : suite à une demande de l'agent X, la collectivité prend un arrêté autorisant l'agent à exercer ses fonctions à temps partiel à 80 % pour une période d'1 an à compter du 01/03/2024. L'autorisation sera renouvelée automatiquement le 01/03/2025 et le 01/03/2026 (pas d'arrêté à prendre).

A compter du 01/03/2027, l'agent devra formuler une nouvelle demande et la collectivité devra prendre un nouvel arrêté, pour que l'autorisation de travail à temps partiel soit renouvelée.

Sources :
- *Article 38-1 du décret 88-145 du 15 février 1988 : renouvellement express des contrats,*

Article 18 du décret 2004-777 du 29 juillet 2004 : renouvellement des temps partiel.

Un policier municipal n'a pas de droit au reclassement en cas de retrait d'agrément

L'employeur qui conclut successivement 62 contrats à durée déterminée sur une période de douze ans avec un agent contractuel employé sur différentes fonctions au sein d'un établissement communal commet une faute. En effet, ce comportement constitue un recours abusif aux CDD, dès lors qu'il s'agissait en réalité de pourvoir durablement, et non temporairement, des emplois a priori permanents. Ce manquement de l'administration fait naître un droit à réparation des préjudices subis par l'agent concerné, notamment financiers et moraux.

CAA de Nantes, 6ème chambre, 15 Novembre 2022 : N° 21NT03287

Indemnisation du travail de nuit

<u>DÉCRET N° 2023-1238 DU 22 DÉCEMBRE 2023 RELATIF À L'INDEMNISATION DU TRAVAIL DE NUIT DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE</u>

Le décret prévoit de nouvelles modalités de calcul pour certains agents territoriaux et l'abrogation du décret n° 88-1084 du 30 novembre 1988 relatif à l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et à la majoration pour travail intensif. L'arrêté du 13 mars 2024 abroge l'arrêté du 30 novembre 1988.
Le nouveau mécanisme d'indemnisation du travail de nuit se fonde sur **la rémunération horaire de l'agent** (traitement indiciaire brut, les primes et indemnités sont exclus), à laquelle est appliquée **une majoration de 25 %.**

Le décret remplace l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et la une majoration pour travail intensif pour les agents stagiaires, titulaires ou contractuels qui assurent leur service entre 21h et 6h (quel que soit le lieu d'exercice de leurs fonctions : EHPAD, résidence autonomie, SSAD…) et qui relèvent des cadres d'emplois suivants :
- Sages-femmes territoriales ;
- Puéricultrices cadres territoriaux de santé ;
- Cadres territoriaux de santé infirmiers ;
- Cadres territoriaux de santé paramédicaux ;
- Puéricultrices territoriales ;
- Infirmiers territoriaux en soins généraux ;
- Infirmiers territoriaux ;
- Aides-soignants territoriaux ;
- Auxiliaires de puériculture territoriaux ;
- Auxiliaires de soins territoriaux ;
- Techniciens paramédicaux territoriaux.

La transposition du décret n° 2023-1238 aux agents de la FPT est liée à l'application du décret n° 91-875. Celui-ci prévoit que les agents de filière médico-sociale de la FPT bénéficient d'un régime indemnitaire plafonné à celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes.

Or, concernant les agents sociaux, le corps équivalent de la FPE est celui des adjoints administratifs des administrations de l'Etat, qui bénéficient désormais du RIFSEEP et non plus des primes et indemnités à l'image des personnels civils du ministère de la défense.

En conséquence, les agents sociaux sont exclus de l'attribution de l'indemnité de nuit, car elle n'est plus applicable au corps de la FPE de référence.

Pour tous les autres cadres d'emplois, l'indemnisation horaire pour travail de nuit est instituée par le décret 61-467 du 10 mai 1961 et l'arrêté du 30 août 2001 qui fixe les taux.

Ainsi, les agents sociaux continueront à percevoir une indemnité de nuit de 0.17 € de l'heure. Ce montant pourra être majoré en cas de travail intensif de 0.80 €.

ARRÊTÉ DU 22 DÉCEMBRE 2023 MODIFIANT L'ARRÊTÉ DU 16 NOVEMBRE 2004 FIXANT LE MONTANT DE L'INDEMNITÉ FORFAITAIRE POUR TRAVAIL DES DIMANCHES ET JOURS FÉRIÉS

Le montant de l'indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés sera de 60 € (pour 8 heures) à compter du 1er janvier 2024. Elle est payée mensuellement à terme échu en fonction du nombre d'heures réalisées (selon un taux horaire de 7.5 €).

Les bénéficiaires de cette revalorisation sont les stagiaires, titulaires ou contractuels (quel que soit le lieu d'exercice de leurs fonctions : EHPAD, résidence autonomie, SSAD …) qui relèvent des cadres d'emplois suivants :

- Sages-femmes territoriales ;
- Puéricultrices cadres territoriaux de santé ;
- Cadres territoriaux de santé infirmiers ;
- Cadres territoriaux de santé paramédicaux ;
- Puéricultrices territoriales ;
- Infirmiers territoriaux en soins généraux ;
- Infirmiers territoriaux ;
- Aides-soignants territoriaux ;
- Auxiliaires de puériculture territoriaux ;
- Auxiliaires de soins territoriaux ;
- Techniciens paramédicaux territoriaux.
- Masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes ;
- Pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, diététiciens.

Les **agents sociaux** territoriaux ne sont pas concernés par cette revalorisation.

En effet, ils sont éligibles à une indemnité forfaitaire pour travail du dimanche ou d'un jour férié mais dont le fondement juridique n'est pas celui de la FPH (décret n° 92-7 du 2 janvier 1992 et arrêté du 16 novembre 2004 modifié) mais un **texte propre à la FPT** (décret n° 2008-797 du 20 août 2008).

Par conséquent, l'indemnité indexée sur la valeur du point **demeure égale à 50,26 € pour le cadre d'emplois des agents sociaux depuis le 1er juillet 2023** (arrêté du 20 août 2008).

Pour rappel, cette indemnité n'est pas cumulable avec l'indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés.

Pour l'application de ces deux textes, la collectivité ou l'établissement public ayant instauré les indemnités par délibération devront délibérer pour appliquer la revalorisation sauf si la délibération a prévu une revalorisation automatique suivant la réglementation. Par ailleurs, la revalorisation peut n'être que partielle par rapport au taux en vigueur dans la FPE car il s'agit d'un montant « plafond ».

Des modèles de délibération et d'arrêtés sont mis à votre disposition sur le site de la Maison des Communes.

Les agents exerçant des missions administratives au sein des établissements, services ou centres sociaux et médico-sociaux peuvent-il bénéficier du CTI ou d'une indemnité équivalente ?

Publiée au journal officiel de l'Assemblée Nationale du 12 mars 2024, la réponse à la question n° 13860 apporte de nouvelles précisions sur le versement du complément de traitement indiciaire, en indiquant qu'« À l'exception des agents publics exerçant leurs fonctions au sein des structures mentionnées au A du I de l'article 48 de la LFSS pour 2021, les agents exerçant des missions administratives au sein des établissements, services ou centres sociaux et médico-sociaux ne peuvent pas bénéficier du CTI ou de l'indemnité équivalente ». Il n'est pas envisagé d'élargir la liste des bénéficiaires.

> *Réponse écrite publié au JO du 12/03/2024*

Pour consulter **l'intégralité des publications** relatives à la carrière des agents, RDV sur notre site internet rubrique : Actus RH et statutaires !

Les replays des derniers Webinaires sont en ligne. Vous pouvez les retrouver sur la page dédiée du site internet : https://www.maisondescommunes85.fr/carriere-statut/webinaires-carriere-paie/webinaires-service-gestion-carrieres ou webinaires-service-paie

Mars 2024

CDG 85
Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Vendée
Maison des Communes

Flash Statut n° 11

Focus

Les 3 types d'autorisation spéciale d'absence (ASA) pour l'exercice du droit syndical

	ASA 16	ASA 17	ASA 18
	Décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale		
Pour quel objet ?	Congrès ou réunion des organismes directeurs des : - Unions - Fédérations - Confédérations, de syndicats non représentés au Conseil commun de la fonction publique (CSFPT). Les syndicats nationaux et locaux ainsi que les unions régionales, interdépartementales et départementales de syndicats qui leur sont affiliés disposent des mêmes droits. - Confédérations, de syndicats représentés au Conseil commun de la fonction publique (CSFPT). Les syndicats nationaux et locaux ainsi que les unions régionales, interdépartementales et départementales de syndicats qui leur sont affiliés disposent des mêmes droits.	Congrès ou aux réunions des organismes directeurs des organisations syndicales **dont le périmètre est communal ou intercommunal** (il s'agit des sections locales de syndicat)	- Conseil commun de la fonction publique (CCFP) - Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) - Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) - Comités Sociaux Territoriaux (CST) - Commissions Administratives Paritaires (CAP) et conseils de discipline - Commission Consultative Paritaire (CCP) et conseils de discipline - Conseils Médicaux - Conseil économique, sociale et environnemental - Conseil économique, sociale et environnemental régional + - Réunions de travail organisées par l'administration - Négociations collectives en faveur des agents
Pour qui ?	Représentants syndicaux dûment mandatés par l'organisation syndicale	Représentants syndicaux dûment mandatés par l'organisation syndicale	Titulaires, suppléants ou experts de ces instances
Comment ?	Sous réserve des nécessités de service Les refus d'autorisation d'absence font l'objet d'une motivation de l'autorité territoriale** Seules des raisons objectives et particulières tenant à la continuité du fonctionnement du service peuvent être invoquées. *Cf. page 7 de la circulaire NOR : RDFB1602064C du 20 janvier 2016 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale*		De droit sur simple présentation de leur convocation ou document les informant de la réunion*
	Un agent qui n'est pas en service au moment de la réunion syndicale n'a pas à solliciter une autorisation d'absence et ne peut prétendre à bénéficier d'une compensation en temps de travail *(Conseil d'Etat 23 juil. 2014 n°362892)*.		
Délai ?	Les demandes d'autorisation doivent être formulées trois jours au moins avant la date de la réunion accompagnées d'une convocation établie par l'organisation syndicale *(Article 15 – décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale)*		Délais de convocations règlementaires propres à chaque instance
Pour combien de temps ?	10 jours par an et par agent **(non représentées au CSFPT)** • Délais de route non compris ou 20 jours par an et par agent **(représentées au CSFPT)** • Délais de route non compris	• Pour les collectivités et établissements rattachés au CST du Centre de Gestion, calcul effectué par le Centre de Gestion lors du renouvellement général des instances • Pour les collectivités et établissements disposant de leur CST local, calcul à effectuer par leurs soins (cf. fiche pratique « droit syndical » pour méthode de calcul) lors du renouvellement général des instances • Délais de route non compris	A chaque convocation : • Durée de la réunion + temps égal pour la préparation et le compte rendu • Délais de route compris
Gestion ?	Les heures sont à la charge de l'employeur	• CST du CDG : les heures sont remboursées par le CDG • CST local : les heures sont à la charge de l'employeur	Le CDG rembourse les frais de déplacement de l'agent siégeant avec voix délibérative aux instances du CDG. Les heures sont à la charge de l'employeur.
Pour l'agent ?	√ Ces ASA peuvent se cumuler avec tout autre ASA. √ Pas de réduction de jours congé annuel et/ou RTT. √ Est en position d'activité. √ Prise en compte comme du temps de travail effectif. Il est rappelé qu'une absence syndicale, même de droit, n'ayant pas fait l'objet d'une demande d'autorisation préalable, expose l'agent à une retenue sur sa rémunération, ainsi qu'à une sanction disciplinaire.		

* En cas de maladie ordinaire, le représentant du personnel ne pourra siéger au sein de l'instance que s'il y a été préalablement autorisé par un médecin. En l'absence d'une telle autorisation, il devra alors se faire remplacer *(QE n°6145 du 19/07/2018 JO Sénat)*.

** Une administration qui refuse une autorisation d'absence syndicale à un agent pour nécessité de service doit motiver sa décision au sens de la loi du 11 juillet 1979 *(Arrêt du Conseil d'Etat du 08/03/1996 n°150786)*.

Actus RH

Modification du compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale en raison des Jeux Olympiques

Pour anticiper le surcroît d'activité de plusieurs milliers d'agents territoriaux en vue des Jeux Olympiques de Paris 2024, les règles du compte épargne-temps ont été modifiées.
C'est à présent, un arrêté qui fixe le nombre global de jours pouvant être déposés sur un compte épargne-temps.
Ainsi, pour l'année 2024 uniquement :

- Instauration d'un plafond dérogatoire de 70 jours pouvant être maintenus sur un CET,
- Pour l'agent dont le nombre de jours épargnés au terme de l'année 2023 excède 60 jours, le nombre de jours épargnés pourra être augmenté de 10 jours.

Cette dérogation pour 2024 concerne l'ensemble des agents territoriaux, et pas seulement ceux participant au bon déroulé des Jeux Olympiques.

Décret n°2024-15 du 9 janvier 2024 modifie les dispositions du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale afin de renvoyer à Arrêté du 9 janvier 2024