



N°8 – Août 2024

TEXTES

■ ESPACE NUMERIQUE SECURISE DES AGENTS PUBLICS (ENSAP)

➤ **Décret n°2024-848 du 19 juillet 2024 modifiant le décret no 2022-1446 du 21 novembre 2022 fixant les modalités d'utilisation du traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé Espace numérique sécurisé des agents publics (ENSAP).**

La plateforme dénommée Espace numérique sécurisé des agents publics (ENSAP), créée et administrée par la direction générale des finances publiques (DGFIP) s'enrichit de nouveaux services. Le décret modifie en conséquence les finalités du traitement, la nature et la durée de conservation des données enregistrées ainsi que les catégories de personnes y ayant accès ou en étant destinataires, dans le respect du règlement (UE) no 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (règlement général sur la protection des données, dit RGPD).

Jo du 20/07/2024

■ QUARTIERS PRIORITAIRES DE LA VILLE

➤ **Décret n°2024-806 du 13 juillet 2024 procédant à des corrections au sein de la liste des quartiers prioritaires de la politique de la ville dans les départements métropolitains.**

Sur le fondement de la loi du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine, le décret n°2023-1314 du 28 décembre 2023 a modifié la liste des quartiers prioritaires de la politique de la ville dans les départements métropolitains. 40 corrections matérielles sont apparues nécessaires postérieurement à sa publication sans modification du nombre de QPV (ajouts de 33 précisions sur la localisation communale des QPV, 3 erreurs sur l'orthographe et 4 dénominations du quartier prioritaire de la politique de la ville).

L'annexe du décret n°2023-1314 du 28 décembre 2023 susvisé est remplacée par l'annexe du présent décret.

Jo du 20/07/2024

■ ETABLISSEMENT/ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE ET DIRECTION

➤ **Décret n°2024-803 du 13 juillet 2024 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires assurant des fonctions de personnel de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale sans appartenir à ce corps et portant diverses dispositions applicables aux fonctionnaires appartenant à ce corps.**

Ce décret instaure une indemnité pour les fonctionnaires assurant le remplacement des personnels de direction ou occupant un poste d'adjoint dans un lycée dépourvu d'un tel poste, sans appartenir à ce corps.

Il modifie et abroge également certaines dispositions indemnitaires, suite à l'adhésion du corps des personnels de direction précités au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel. Il entre en vigueur le 1^{er} septembre 2024, à l'exception de l'abrogation de certaines dispositions prenant effet le 1^{er} décembre 2024.

➤ **Arrêté du 13 juillet 2024 fixant les montants annuels des indemnités prévues par le décret n° 2024-803 du 13 juillet 2024 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires assurant des fonctions de personnel de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale sans appartenir à ce corps et portant diverses dispositions applicables aux fonctionnaires appartenant à ce corps.**

L'arrêté du 13 juillet 2024 fixe les montants annuels des indemnités prévues par le décret n°2024-803 du 13 juillet 2024.

Jo du 14/07/2024

■ RIFSEEP : DIRECTEURS D'ETABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE

➤ **Arrêté du 5 juillet 2024 pris pour l'application au corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat.**

Une équivalence avait été établie à titre provisoire avec le corps des attachés d'administration de l'Etat afin que les membres de ce cadre d'emplois puissent bénéficier du RIFSEEP. L'arrêté du 5 juillet 2024 permet à compter du **1^{er} septembre 2024**, l'application du RIFSEEP au corps des personnels de direction d'établissements d'enseignement ou de formation qui devient le corps d'équivalence pour les directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique.

Cet arrêté fixe les plafonds de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et du complément indemnitaire annuel comme suit :

	Plafond annuel de l'IFSE		Montants maximums annuels du CIA
	Sans logement de fonction gratuit	Avec logement de fonction gratuit	
Groupe 1	38 021 €	28 516 €	6 710 €
Groupe 2	33 737 €	25 303 €	5 954 €
Groupe 3	26 775 €	20 081 €	4 725 €
Groupe 4	21 420 €	16 065 €	3 780 €

Les directeurs d'établissements d'enseignement artistique peuvent donc percevoir le régime indemnitaire sur la base de cet arrêté.

L'arrêté est applicable au 1^{er} septembre 2024 toutefois, les montants ne seront applicables qu'à partir de la date de délibération prise par la collectivité après avis du CST.

Jo du 10/07/2024

CIRCULAIRES/INSTRUCTIONS/NOTES

■ EMPLOI

➤ **Instruction n°DGEFP/DAT/2024/92 du 28 juin 2024 relative aux comités territoriaux pour l'emploi (Métropole et Outre-mer)**

Cette circulaire précise le nouveau cadre des comités territoriaux pour l'emploi :

- Installation et fonctionnement des comités territoriaux pour l'emploi
- Missions des comités territoriaux pour l'emploi.

■ LES RECRUTEMENTS D'APPRENTIS DANS LA FONCTION PUBLIQUE CONTINUENT D'AUGMENTER EN 2023

➤ **Note de la DGAFP Août 2024**

En 2023, 25 020 nouveaux contrats d'apprentissage ont été signés dans la fonction publique, soit 10 % de plus qu'en 2022. Cette augmentation est portée par

la fonction publique de l'État (FPE : +29 %) et la fonction publique hospitalière (FPH : +35 %), tandis que les recrutements d'apprentis dans la fonction publique territoriale (FPT) sont en légère baisse (-2 %). Ce dernier versant reste cependant le principal recruteur avec 55 % des nouveaux contrats d'apprentissage signés en 2023 dans la fonction publique, devant la FPE (35 %) et la FPH (10 %).

Cette note précise que :

- les apprentis embauchés en 2023 dans la fonction publique ont en moyenne 22 ans au début de leur contrat,
- un sur deux était scolarisé auparavant,
- plus de la moitié (54 %) préparent un diplôme de niveau au moins égal à bac +3 : 73 % dans la FPE, 52 % dans la FPH et 42 % dans la FPT.
- près de 5 % sont en situation de handicap : 6 % dans la FPT, 5 % dans la FPH et 3 % dans la FPE.

■ ASSISTANTS MATERNELS /CALCUL PPA ET INDEMNITES D'ENTRETIEN ET DE NOURRITURE

➤ Lettre d'instruction de la DGCL relative à la prise en compte des indemnités d'entretien et de nourriture dans l'assiette de rémunération des assistants maternels de la fonction publique territoriale pour le calcul de la prime de pouvoir d'achat (PPA)- Août 2024

Le décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023 permet aux collectivités territoriales d'instaurer la prime de pouvoir d'achat au bénéfice des agents publics territoriaux et des assistants maternels et familiaux mentionnés à l'article L422-6 du Code de l'action sociale et des familles (CASF) ayant notamment perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 € au titre de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

Cette instruction de la DGCL précise que les indemnités de fournitures destinées à l'entretien de l'enfant accueilli par un assistant maternel, les indemnités de nourriture versées par l'employeur lorsque l'assistant maternel fournit son propre repas ainsi que l'indemnité d'entretien des assistants familiaux peuvent être assimilées à des remboursements de frais professionnels. L'instruction de la DGCL indique qu'en conséquence, conformément à l'article 3 du décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023 les frais de bouche n'entrent pas dans l'assiette de calcul de la rémunération brute prise en compte pour la détermination des montants de la PPA.

■ AESH

Note de service du 24 juillet 2024 du du Mise en œuvre de la loi n° 2024-475 du 27 mai 2024 visant la prise en charge par l'État de l'accompagnement humain des élèves en situation de handicap durant le temps de pause méridienne.

NOR : MENE2419622N

En vertu de la loi du 27 mai 2024, l'État est désormais compétent pour prendre en charge financièrement les accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) qui interviennent pendant le temps de pause méridienne. Cette note de service a pour objet de préciser les modalités opérationnelles de sa mise en œuvre pour l'année scolaire 2024-2025. Elle évoque les compétences des communes, la nécessité

de signer une convention et les modifications aux contrats de travail.

Cette note rappelle que l'intervention des AESH pendant le temps de la pause méridienne ne s'analyse pas comme une mise à disposition mais se déroule dans le cadre des missions et activités prévues par leur contrat de travail. Elle ne donne donc pas lieu à un remboursement.

Les missions et activités pouvant être confiées aux AESH sur le temps méridien s'inscrivent dans le cadre de la circulaire n° 2017-084 du 3 mai 2017 et concernent :

- l'accompagnement dans les actes de la vie quotidienne de l'élève : assurer les conditions de sécurité et de confort, aider aux actes essentiels de la vie dont la prise de repas, favoriser la mobilité ;
- l'accompagnement dans les activités de la vie sociale et relationnelle de l'élève, lorsque les situations de crise, d'isolement ou de conflit compromettent son accueil et nécessitent la présence d'un AESH.

Les missions confiées aux AESH n'incluent pas la surveillance et l'encadrement des autres élèves que ceux dont ils ont la charge, ces missions relevant de la commune dans le premier degré (ou, le cas échéant, de l'EPCI s'il exerce cette compétence) et du chef d'établissement dans le second degré.

La note de de service précise que dans le premier degré, **l'intervention des AESH dans les activités qui ont lieu pendant la pause méridienne, et notamment la restauration scolaire, nécessite la conclusion préalable d'une convention entre l'État et la commune ou l'EPCI compétent.**

La note comprend en annexe 1 un modèle de convention relative à l'intervention d'accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) sur le temps de pause méridienne dans le premier degré et en annexe 2, un avenant au contrat de recrutement à durée déterminée ou indéterminée en qualité d'accompagnant des élèves en situation de handicap – Augmentation de la quotité de travail.

■ «BONUS ATTRACTIVITE» DE LA CAF – ETABLISSEMENT D’ACCUEIL DU JEUNE ENFANT

➤ **F.A.Q du Gouvernement sur la mise en œuvre des revalorisations salariales pour les professionnels de la petite enfance et les critères d’éligibilité au «bonus attractivité» versé par la CNAF – 5 Juillet 2024.**

Afin de renforcer l’attractivité des métiers liés à la Petite Enfance, les CAF verseront à compter de 2024 un «bonus attractivité» aux partenaires gestionnaires de crèches financées par la PSU qui revaloriseront le niveau des rémunérations.

Les collectivités locales sont éligibles à ce dispositif de la Caf en contrepartie de la mise en œuvre d’une augmentation pérenne de 100€ nets mensuels minimum à compter du 1^{er} janvier 2024 ou d’une date postérieure, de l’ensemble des professionnels, titulaires et contractuels, intervenant auprès d’enfants ou occupant des fonctions de direction qui travaillent dans les établissements d’accueil du jeune enfant financés par la prestation de service unique qu’elles gèrent.

La revalorisation doit résulter :

- d’une mesure portant sur l’indemnité de fonction, de sujétions et d’expertise (IFSE) du régime indemnitaire tenant compte des sujétions, de l’expertise et de l’engagement professionnel (RIFSEEP) des agents de la collectivité qui y sont éligibles,
- d’une mesure de revalorisation équivalente pour les professionnels de la petite enfance qui ne sont pas éligibles au RIFSEEP au sein de la collectivité, notamment les assistants maternels exerçant en crèche familiale.

La mesure de revalorisation doit viser les agents en poste au moment de sa mise en œuvre comme les agents recrutés postérieurement à sa mise en œuvre.

Cette foire aux questions apporte des éclairages sur la mise en œuvre de l’accompagnement financier des revalorisations salariales des professionnels de la petite enfance. Elle s’adresse à la fois aux employeurs et partenaires sociaux (branches professionnelles et collectivités territoriales) mais aussi à l’ensemble des professionnels de la petite enfance exerçant en établissement d’accueil du jeune enfant (EAJE) qu’ils soient agents publics ou salariés du secteur privé.

Elle précise les règles d’éligibilité au dispositif d’accompagnement financier dénommé « bonus attractivité » pour les gestionnaires de structures petite enfance financés par la prestation de service unique (PSU).

Cette foire aux questions a pour objet de :

- clarifier pour les branches professionnelles les modalités de transposition des revalorisations salariales qui ouvriront le droit au bonus «attractivité» après instruction du comité de pilotage ministériel,
- clarifier les critères d’éligibilité au bonus «attractivité» pour les collectivités territoriales,
- préciser pour les salariés et les agents publics, les modalités de mise en œuvre des revalorisations salariales annoncées par l’Etat.

JURISPRUDENCE

■ INDEMNISATION DES CONGES ANNUELS NON PRIS ET DEMISSION

➤ **CJUE C-218/22 du 18/01/2024**

Dans cet arrêt, la CJUE a consacré le droit pour un salarié ayant démissionné de percevoir une indemnité au titre des jours de congés non pris.

Selon la jurisprudence communautaire, le droit au congé annuel payé de chaque travailleur doit être considéré comme un principe du droit social de l’Union européenne revêtant une importance particulière, auquel il ne saurait être dérogé.

La CJUE indique que la réglementation nationale ne peut invoquer des motifs tenant à la maîtrise des dépenses publiques et aux besoins organisationnels

de l'employeur public pour refuser d'indemniser un agent démissionnaire.

La CJUE a considéré que la législation nationale qui prévoit l'interdiction de verser au travailleur une indemnité financière au titre des jours de congé annuel payé non pris à la date de la cessation de la relation de travail au motif que ce dernier a mis volontairement fin à la relation de travail qui le lie à son employeur, instaure une condition qui va au-delà de celles explicitement prévues à l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88. Or, cet article ne pose aucune condition à l'ouverture du droit à une indemnité financière autre que celle tenant au fait, d'une part, que la relation de travail a pris fin et, d'autre part, que le travailleur n'a pas pris tous les congés annuels auxquels il avait droit à la date où cette relation a pris fin.

■ TELETRAVAIL

➤ CE n°469363 du 10/07/2024

En vertu de l'article 3 du décret du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature, la quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine.

Dans cet arrêt le CE indique que l'employeur public peut fixer un plafond de quotité d'activité en télétravail de deux jours par semaine respectant le maximum de trois jours par semaine et de préciser que des dérogations à cette orientation générale sont possibles, au cas par cas, en fonction de la situation des agents qui demandent à bénéficier du télétravail.

■ INTERDICTION D'EXERCICE DES FONCTIONS ET INTERRUPTION DE VERSEMENT DU TRAITEMENT

➤ CE n°493433 du 25/07/2024

Les dispositions de l'article L. 531-1 du code général de la fonction publique prévoit que le fonctionnaire, auteur d'une faute grave peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire et que le fonctionnaire suspendu conserve son traitement,

l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement.

De telles dispositions, ne font pas obligation à l'administration de prononcer la suspension qu'elles prévoient à la suite d'une faute grave et ne l'empêchent pas d'interrompre, indépendamment de toute action disciplinaire, le versement du traitement d'un fonctionnaire pour absence de service fait, notamment lorsque ce dernier fait l'objet d'une mesure de contrôle judiciaire lui interdisant d'exercer ses fonctions.

La décision par laquelle l'autorité administrative interrompt le versement du traitement d'un fonctionnaire qui fait l'objet d'une mesure de contrôle judiciaire lui interdisant d'exercer ses fonctions a pour seul objet de tirer les conséquences, sur le plan comptable, de l'absence de service fait, conformément à l'article L. 712-1 du code général de la fonction publique

■ CONTENTIEUX

➤ CE n°489851 du 25/07/2024

Aux termes de l'article L. 113-2 du code général de la fonction publique : « Les organisations syndicales représentant les agents publics peuvent ester en justice. Elles peuvent se pourvoir devant les juridictions compétentes contre les actes réglementaires concernant le statut du personnel et contre les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des agents publics ». **Un syndicat de fonctionnaires n'est pas recevable à introduire lui-même, en lieu et place des agents, un recours en excès de pouvoir contre une décision refusant le versement à des agents publics de sommes qui leur seraient dues.**

■ CUMUL D'ACTIVITES : ANIMATION DE SOIREE MUSICALE

➤ CE n°466526 du 10/07/2024

Dans cet arrêt, il est précisé que l'activité d'animation de soirées musicales exercée à titre commercial ne relève d'aucune des catégories d'activités accessoires autorisées sur le fondement de l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983 et limitativement énumérées à l'article 6 du décret du 27 janvier 2017. Les juges du Conseil d'Etat ont estimé que la sanction de révocation était justifiée

au regard de la poursuite de cette activité par l'agent malgré le refus explicite opposé à sa demande, malgré les mises en demeure de cesser cette activité qui lui ont été adressées et le blâme qui lui a été infligé quand bien même cette activité ne l'aurait pas empêché d'accomplir les missions qui lui étaient dévolues dans le cadre de son emploi.

■ CONGE DE FORMATION ET ENGAGEMENT DE SERVIR

➤ **CAA n°22TL21339 du 19/07/2024**

Aux termes de l'article 5 du décret n°2008-368 du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire : « Les agents ayant signé un engagement à servir l'Etat à l'issue d'une période de formation doivent, en outre, avoir accompli la totalité de la durée de service prévue par cet engagement. ».

Il ne résulte pas de ces dispositions que l'engagement de servir du fonctionnaire de l'Etat à l'issue d'un congé de formation professionnelle doit être matérialisé par un document spécifique et distinct de celui l'admettant au bénéfice d'un congé de formation accepté par l'agent dès lors que la décision accordant un tel congé mentionne cet engagement de servir pendant une période égale au triple de celle durant laquelle il a perçu les indemnités mensuelles forfaitaires, et l'obligation de remboursement en cas de rupture.

■ ALLOCATION TEMPORAIRE D'INVALIDITE (ATI)

➤ **CE n°475044 du 12/06/2024**

Le bénéfice d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI), au titre d'une invalidité résultant de maladies ne figurant pas sur les tableaux de maladies professionnelles, n'est pas subordonné à un taux minimum d'incapacité global dont serait affecté le demandeur, mais à la reconnaissance de l'origine professionnelle de l'une au moins de ces maladies qui doit avoir provoqué un taux d'incapacité permanente d'au moins 25%.

Commet une erreur de droit le tribunal qui a reconnu le droit au bénéfice d'une ATI à un agent en se fondant sur ce que la somme des taux d'incapacité des maladies excédait 25 % alors qu'aucune des deux maladies n'avait provoqué, à elle seule, un taux d'incapacité permanente d'au

moins 25 % et ne pouvait ainsi être regardée comme étant d'origine professionnelle.

■ REGIME INDEMNITAIRE : PRINCIPE DE PARITE AVEC LA FONCTION PUBLIQUE D'ETAT ET RESPECT DU PRINCIPE D'EGALITE ENTRE LES AGENTS PUBLICS

➤ **CE n°462452 du 04/07/2024**

Dans cet arrêt, le Conseil d'Etat rappelle les obligations applicables à la détermination du montant des indemnités bénéficiant à des fonctionnaires territoriaux, au titre des principes de parité avec les fonctionnaires de l'Etat et d'égalité entre agents publics.

Si le respect du principe d'égalité entre les agents publics ne s'oppose pas à l'institution de différences dans le régime indemnitaire dont ils bénéficient, fondées sur des différences dans les conditions d'exercice de leurs fonctions ou sur les nécessités du bon fonctionnement du service auquel ils appartiennent, **il appartient à la collectivité, lorsqu'elle décide l'institution d'un régime indemnitaire et sauf motif d'intérêt général, d'en faire bénéficier dans les mêmes conditions les fonctionnaires d'un même cadre d'emploi ne se trouvant pas dans une situation différente au regard de l'objet du régime institué et, pour les règles régissant les régimes indemnitaires qui, en raison de leur contenu, ne sont pas limitées à un même cadre d'emplois, de les appliquer identiquement à tous les fonctionnaires ne se trouvant pas dans une situation différente au regard de l'objet de ces règles.**

■ CUMUL DE PENSION ET REVENU D'UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE

➤ **CE n°472858 du 07/06/2024**

Le bénéfice de la dérogation permettant à un ancien fonctionnaire civil de pouvoir entièrement cumuler sa pension avec les revenus d'une activité professionnelle est notamment subordonné à la condition que l'intéressé ait préalablement liquidé ses pensions de vieillesse personnelles auprès de la totalité des régimes légaux ou rendus légalement obligatoires, de base et complémentaires, qu'ils soient français, étrangers ou relevant d'une organisation internationale.

En l'espèce, un agent qui a continué à exercer une activité professionnelle au sein de la Commission européenne après la date à laquelle elle a fait valoir ses droits à la retraite, ne pouvait bénéficier de cette dérogation dès lors qu'il n'avait pas, à cette date, liquidé sa pension de retraite au titre du régime légal des institutions de l'Union européenne.

■ **CONTROLE DE L'EXECUTION DES ORDRES ET DIRECTIVES PAR UN EMPLOYEUR**

➤ **CE n°465625 du 24/07/2024**

En application du premier alinéa de l'article L. 4121-1 du code du travail, rendu applicable aux agents de Pôle emploi par l'article L. 5312-9 du même code, "l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs."

Un dispositif d'observation de la relation de service mis en place par l'administration, permettant aux responsables de services, d'observer certains des entretiens réalisés par les agents placés sous leur autorité, avec des usagers, et ayant pour finalité de renforcer les compétences des agents, d'harmoniser les pratiques professionnelles, de renforcer les relations entre agents et responsables d'équipe, d'améliorer les relations avec les usagers, et qui est suivi par un entretien entre le responsable hiérarchique et l'agent, **se borne à mettre en œuvre le pouvoir qu'a l'employeur de contrôler l'exécution des ordres et des directives qu'il donne à ses agents.**

Un tel dispositif ne méconnaît, par lui-même, l'obligation pour l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale de leurs agents.

■ **COMPETENCE DU JUGE ET LITIGES RELATIFS A L'APPLICATION DU REGIME DE SECURITE SOCIALE AUX AGENTS PUBLICS**

➤ **Tribunal des Conflits n°C4298 du 13/05/2024**

Le critère de la compétence des juridictions du contentieux de la sécurité sociale est, s'agissant

des agents publics, lié, non à la qualité des personnes en cause, mais à la nature même du différend. Dès lors, les litiges relatifs à l'application à ces agents du régime de sécurité sociale échappent à la juridiction administrative, celle-ci ne pouvant connaître que des litiges portant sur des prestations ou avantages inhérents à leur statut.

Les articles 8 du décret n°72-154 du 24 février 1972, 21 du décret n°65-382 du 21 mai 1965 et L. 413-14 du code de la sécurité sociale (CSS), bien qu'ils ne mentionnent que les accidents du travail, doivent être regardés comme renvoyant aux dispositions du titre IV du CSS relatif aux accidents du travail et maladies professionnelles, y compris à ses dispositions concernant les maladies professionnelles.

La demande d'un ouvrier des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes tendant à l'annulation du rejet de sa demande de reconnaissance de maladie professionnelle et à ce qu'il soit fait injonction à l'autorité compétente de le placer en congé maladie est relative aux droits qu'il tient, au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, de sa qualité d'assuré social. Dès lors, le litige constitue un litige de sécurité sociale ressortissant à la compétence de la juridiction judiciaire.

■ **SANCTION DISCIPLINAIRE ET PREUVE**

➤ **CAA de Marseille n°22MA02988 du 09/07/2024**

Un agent soutient que la commune a eu recours, pour prendre une sanction à son encontre, à des preuves illégalement recueillies au moyen d'images de vidéosurveillance. Les juges d'appel ont considéré que l'agent n'apporte aucun élément de nature à remettre en cause l'appréciation faite à juste titre par le tribunal selon laquelle l'usage des images, extraites d'un système de vidéosurveillance disposé sur la voie publique, constitue des éléments de preuve qui, n'ayant pas été obtenus par des stratagèmes ou des procédés déloyaux, peuvent légalement être utilisés pour établir la réalité des faits retenus à son encontre.

QUESTIONS ECRITES

■ MALADIE D'ALZHEIMER ET CONGE LONGUE DUREE POUR LES FONCTIONNAIRES

➤ QE JOAN n°12377 du 12/03/2024

Monsieur le ministre de la transformation et de la fonction publiques est interrogé sur l'étendue du dispositif congé longue durée aux fonctionnaires souffrant de la maladie d'Alzheimer actuellement uniquement éligibles au dispositif de congé longue maladie moins favorable que le congé de longue durée. Le congé de longue durée permet à des fonctionnaires atteints d'une pathologie (cancer, maladie mentale, etc.) de bénéficier de trois années à plein traitement et de deux années à demi-traitement, pour une durée totale de cinq ans.

Conscient des difficultés auxquelles les fonctionnaires malades sont parfois confrontés, le Gouvernement entend poursuivre son action sur l'amélioration des conditions de travail et le renforcement de la couverture des agents face à la maladie. Ainsi, un accord interministériel relatif à l'amélioration des garanties de prévoyance dans la fonction publique de l'État a été signé le 20 octobre 2023. Cet accord améliorera la protection des agents et de leurs familles contre les risques les plus lourds (incapacité de travail, invalidité, décès). A ce titre, l'État s'est engagé à mettre en place un cadre ambitieux pour améliorer la protection des agents tout en favorisant leur retour à l'emploi et en recherchant la mutualisation du risque la plus large possible.

■ REMBOURSEMENT FRAIS KILOMETRIQUES ET SECRETAIRE DE MAIRIE

➤ QE JOAN n°14081 du 23/04/2024

Un député interroge la ministre délégué auprès du ministère de l'intérieur sur les possibilité de modifier le décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 afin que les secrétaires de mairie puissent recevoir une compensation pour les frais kilométriques occasionnés lors de leurs déplacements entre les diverses mairies car actuellement, les secrétaires de mairie qui exercent leurs fonctions pour plusieurs communes ne bénéficient d'aucune indemnisation

pour les frais de déplacement entre les différentes mairies qui les emploient.

Les frais kilométriques engagés par les secrétaires de mairie pour effectuer les déplacements entre leurs différents employeurs ne peuvent donner lieu à remboursement. Ils ne peuvent en effet être assimilés à des frais de déplacement car ces trajets ne font pas l'objet d'une autorisation de l'autorité territoriale et ne sont pas effectués dans l'intérêt du service. Ils ne satisfont pas, ainsi, aux critères posés par l'article 15 du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlements des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et abrogeant le décret n°91-573 du 19 juin 1991.

■ TAUX D'ENCADREMENT DES ELEVES LORS DES SORTIES ET VOYAGES SCOLAIRES

➤ QE JOS n°10380 du 11/07/2024

La circulaire du 13 juin 2023 relative à l'organisation des sorties et voyages scolaires dans les écoles, les collèges et les lycées publics renforce notamment le taux d'encadrement minimal applicable aux sorties scolaires de proximité organisées avec des élèves de niveau maternelle. L'introduction de cette disposition vise à harmoniser les taux d'encadrement minimaux des sorties scolaires sans nuitées impliquant des élèves très jeunes, indépendamment de la distance parcourue lors de ces déplacements. Cependant, compte tenu des fortes contraintes organisationnelles pesant sur le bon déroulement des sorties scolaires de proximité en maternelle, et dans le souci de simplifier l'organisation de ces activités à caractère pédagogique, sources d'éveil pour les élèves, le ministère chargé de l'éducation prévoit de modifier la circulaire du 13 juin 2023 précitée et son annexe afin de réintroduire, à compter de la rentrée scolaire prochaine, ce taux d'encadrement minimal

pour les sorties scolaires de proximité en maternelle.

VOS QUESTIONS

■ MONTANT ET MODALITE DE VERSEMENT DE L'INDEMNITE DE FONCTION ET D'ENGAGEMENT (ISFE) POUR LA FILIERE POLICE ET LES GARDES CHAMPETRES

L'ISFE est composée d'une part fixe et d'une part variable.

Part fixe

Le montant mensuel de la part fixe de l'indemnité est calculé en appliquant un taux individuel au montant du traitement soumis à retenue pour pension.

Ce taux individuel est fixé par l'organe délibérant et **ne peut dépasser** :

- 33 % pour les directeurs de police municipale,
- 32 % pour les chefs de service de police municipal,
- 30 % pour les agents de police municipale,
- 30 % pour les gardes champêtres.

Cette part fixe est versée mensuellement.

La part variable

La part variable de l'indemnité tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent appréciés en fonction de critères définis par l'organe délibérant.

Cette part est soumise à un plafond fixé par l'organe délibérant dans les limites des montants suivants :

- 9 500 euros pour les directeurs de police municipale,
- 7 000 euros pour les chefs de service de police municipale,
- 5 000 euros pour les agents de police municipale,
- 5 000 euros pour les gardes champêtres.

La part variable peut être versée mensuellement, dans la limite de 50 % du plafond défini par l'organe délibérant.

Elle peut être complétée d'un versement annuel ; la somme des versements ne peut toutefois pas dépasser le plafond défini par l'organe délibérant.

■ IFSEEP/CONGE DE LONGUE MALADIE ET CONGE DE GRAVE MALADIE

Le décret n°2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et agents contractuels de l'Etat modifie le décret n°2010-997 relatif au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés.

En application de l'article 1^{er} du décret du 27 juin 2024, à compter du 1^{er} septembre 2024, les fonctionnaires de l'Etat en congé de longue maladie ou en congé de grave maladie bénéficieront du maintien du régime indemnitaire :

- à hauteur de 33 % la 1^{ère} année,
- à hauteur de 60 % la 2^{ème} et 3^{ème} année.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux agents en congé de longue durée. Le régime indemnitaire demeure suspendu pour les agents placés en congé de longue durée.

Ces dispositions ne s'appliquent pas directement à la fonction publique territoriale. Toutefois, suite à la publication de ce décret, les organes délibérants des collectivités territoriales peuvent, en application des principes de parité et de libre administration des collectivités territoriales tenir compte de ces nouvelles dispositions prévues pour la fonction publique d'Etat et modifier leur délibération relative au régime indemnitaire de leurs agents **après avis du comité social territorial.**

Décret n°2024-641 du 27 juin 2024

Prochaine séance du Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale le 25 septembre 2024

VU SUR LE NET

■ MISE A JOUR : GUIDE PRATIQUE POUR LA REDUCTION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Sur le site <https://www.cigversailles.fr>

■ LE CAHIER DE VACANCES RH 2024

Sur le site <https://www.bibliothèque-initiatives.fonction-publique.gouv.fr>

■ LES RECRUTEMENTS D'APPRENTIS DANS LA FONCTION PUBLIQUE CONTINUENT D'AUGMENTER EN 2023

Sur le site <https://www.bibliothèque-initiatives.fonction-publique.gouv.fr>

■ CARACTERISTIQUES ET LOCALISATION DES POSTES DE LA FONCTION PUBLIQUE EN 2022

Sur le site <https://www.bibliothèque-initiatives.fonction-publique.gouv.fr>

■ L'AGENT PUBLIC LANCEUR D'ALERTE

Sur le site <https://www.defenseurdesdroits.fr>

■ FACILITATION ET CODEVELOPPEMENT : DEUX INCARNATIONS DE L'INTELLIGENCE COLLECTIVE AU SERVICE DE LA TRANSFORMATION PUBLIQUE

Sur le site <https://www.modernisation.gouv.fr>

■ STATUT DE L'ELU(E) LOCAL(E) : MISE A JOUR DE JUILLET 2024

Sur le site <https://www.amf.asso.fr>

■ TOUT SUR LA STRATEGIE D'USAGE DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE EN RH

Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

■ RETRAITES : QUEL AVENIR FINANCIER POUR LES DIFFERENTS REGIMES ?

Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

■ UN JOUR DES SERVICES PUBLICS SANS FONCTIONNAIRES

Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

■ LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION, MODE D'EMPLOI

Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

■ LE LICENCIEMENT DES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE EN 10 QUESTIONS

Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

■ MODERNISATION DE L'OFFRE DE SERVICE AU TITRE DES DEMANDES DE DEPART A LA RETRAITE

Sur le site <https://www.cnracl.retraites.fr>

■ DE NOUVEAUX OUTILS CNRACL A VOTRE DISPOSITION

Sur le site <https://www.cnracl.retraites.fr>

■ FAQ SPECIALE JEUX OLYMPIQUES

Sur le site <https://www.cigversailles.fr>

■ GUIDE : LANCEUR D'ALERTE

Sur le site <https://www.defenseurdesdroits.fr>

■ DECOUVREZ LE NOUVEAU SERVICE PEP'S

Sur le site <https://www.cnracl.retraites.fr>

■ TELETRAVAIL : UN OUTIL DE DECARBONATION DES TRANSPORT ?

Sur le site <https://www.vie-publique.fr>