

Contenu

ARTICLE 1	Dernières mesures salariales : la note est salée pour les collectivités	2
	Accroissement de la masse salariale	2
	Ségur, revalorisations nationales et régimes indemnitaires	3
	Quel impact du dégel du point d'indice ?	3
ARTICLE 2	Quand le prix du carburant plombe l'attractivité des petites collectivités	4
	La prime « inflation » ne suffit pas	4
	Précarisation des agents	5
	Lancer des concertations pour éviter l'hémorragie	5
	Le forfait « mobilités durables » inadapté ?	6
	Fidéliser les catégories C, un défi	6
ARTICLE 3	Quel sort pour le RIFSEEP en cas de congé pour maladie ?	7
	Une liberté encadrée	7
	Si c'est valable, ça l'est pour tous	8
	Différents congés, différents cas	9
	Liberté pour les collectivités	9
	Maintien oui, IFSE non	10
ARTICLE 4	Réforme des retraites : les particularités de la fonction publique détaillées	11
	Quelles différences d'âge de départ ?	11
	Diminution des pensions	12
	Un mode de calcul à revoir ?	12
ARTICLE 5	Portraits : Nos nouveaux Ministres	13
	Stanislas Guérini, l'inconnu des fonctionnaires	13
	Christophe Béchu aux collectivités	14
ARTICLE 6	Jurisprudences	15
	Simple avertissement ou vraie sanction : attention au respect de la procédure !	15
	Avertissement	15
	Absence de harcèlement	16
	L'administration doit, pour aménager le poste d'un agent afin de protéger sa santé, prendre en compte le seul avis du médecin de prévention.	17

ARTICLE 1 Dernières mesures salariales : la note est salée pour les collectivités

Publié le 20/05/2022 • Par [La Gazette](#) •



En attendant la revalorisation du point d'indice annoncée pour l'été, plusieurs mesures salariales arrêtées quelques mois ou tout juste avant la fin de premier mandat d'Emmanuel Macron pèsent déjà sur les finances des collectivités territoriales.

Bienvenues pour les agents concernés, les revalorisations salariales intervenues avant les élections présidentielles représentent un coût non négligeable pour les employeurs territoriaux.

La dernière mesure en date est entrée en vigueur au 1er mai. Le décret 2022-586 du 20 avril 2022 a porté le minimum de traitement dans la fonction publique à 1 649,48 euros bruts mensuels, de façon à l'aligner sur le niveau du SMIC, qui a progressé à la même date de 2,65 % pour compenser l'inflation. Les sept premiers échelons de la grille C1 et les trois premiers échelons de la grille C2 sont concernés.

« En rythme annuel, nous estimons que l'impact sur la masse salariale s'élèvera entre 0,16 % et 0,31 % pour un département, entre 0,18 % et 0,26 % pour une région et entre 0,30 % et 0,48 % pour une commune », évalue Vincent Derrien, président du cabinet de conseil en pilotage de la masse salariale Adelyce.

Le centre de gestion du Finistère (426 collectivités affiliées, 10 800 agents) indique de son côté que près de 30 % des 8 200 agents territoriaux C du département seront concernés à la fin du mois par cette revalorisation. « Soit un coût supplémentaire de 99 417 euros par mois pour l'ensemble des employeurs territoriaux du Finistère », calcule Nicolas Lonvin, directeur général des services du centre de gestion.

ACCROISSEMENT DE LA MASSE SALARIALE

Or cette revalorisation des catégories C fait suite à deux autres, intervenues au 1er octobre 2021 puis au 1er janvier 2022. « Toutes les mesures prises d'avril 2021 à avril 2022 représentent un impact de +0,35 % en rythme annuel sur la masse salariale. À cela s'ajoutent les effets de la réforme intervenue au 1er janvier 2022, qui accroît de +0,4 % supplémentaire la masse salariale », analyse Vincent Derrien.

Dans le détail, les trois revalorisations du minimum de traitement représentent pour la ville, la métropole et le CCAS de Brest (4 000 agents) un coût de 730 000 euros. « Le chiffre est de 384 000 euros pour les 659 agents concernés à la ville et de 81 000 euros à la métropole pour 147 agents », détaille de son côté le directeur des ressources humaines (DRH) de la ville et de la métropole de Rennes (5 300 agents) Antoine Le Moal.

SEGUR, REVALORISATIONS NATIONALES ET REGIMES INDEMNITAIRES

Les revalorisations salariales prévues dans les accords du Ségur de la santé de juillet 2020 ont également eu des répercussions dans plusieurs collectivités. Pour un conseil départemental du sud de la France de 5 000 agents, ces seules mesures entraînent un surcoût de 2 à 2,5 millions d'euros en année pleine.

Le chiffre s'élève à 764 000 euros pour les 361 agents concernés (psychomotriciens, puéricultrices, cadres territoriaux de santé paramédicaux, infirmiers territoriaux, sage-femmes ...) du conseil départemental de Seine-Saint-Denis (plus de 8 000 agents).

« Et cela pour les seules mesures réglementaires. Le conseil départemental entend par ailleurs compléter par une révision de son régime indemnitaire. Et il faut par ailleurs compter 4 millions d'euros en année pleine (sur une masse salariale au budget prévisionnel 2022 de 123,6 millions d'euros) pour les trois revalorisations des agents de catégorie », rapporte-t-on dans cette collectivité.

À la ville et à la métropole de Nantes (7 500 agents) également, les mesures salariales « imposées » dont le coût s'élève à 3,6 millions d'euros hors mesures Ségur (sur une masse salariale de 380 millions d'euros) vont se cumuler à la revalorisation du régime indemnitaire, qui avait été programmé avant l'annonce des revalorisations, et dont le contenu sera présenté aux assemblées délibérantes avant l'été.

« L'idée est d'avancer en ce sens, car les collectivités souffrent d'un manque d'attractivité, notamment en raison de la rémunération », avance Patrick Coroyer, directeur du département ressources humaines de Nantes et Nantes métropole.

QUEL IMPACT DU DEGEL DU POINT D'INDICE ?

D'autres mesures de revalorisation des rémunérations attendent d'ailleurs les collectivités. Tous les regards sont tournés vers la progression du point d'indice, annoncée en mars en pleine campagne présidentielle et attendue en début d'été. « Une hausse de 1 % du point d'indice se traduira par une progression de 0,91 % de la masse salariale. Si elle est de 5 %, l'impact sera de 4,2 % sur la masse salariale », commente Vincent Derrien.

« Plus globalement, une réflexion sur la refonte des grilles de traitement va devoir être menée, car avec le SMIC qui progresse, ce sont aujourd'hui neuf échelons qui sont désormais concernés par le salaire minimum, en passant au 1er mai à l'indice 352. C'est du jamais vu ! », note Patrick Coroyer, également président de l'ANDRHDT.

Pour Vincent Derrien, les départs à la retraite à venir, associés à une réorganisation des services, devraient permettre de dégager la marge de manœuvre nécessaire pour assumer cette refonte annoncée par Amélie de Montchalin avant les élections présidentielles. « Le premier driver de la hausse de la masse salariale reste l'augmentation des ETP (équivalent temps plein) », conclut-il.

ARTICLE 2 Quand le prix du carburant plombe l'attractivité des petites collectivités

Publié le 19/05/2022 • Par [La Gazette](#) •



La flambée des prix des carburants, c'est le nouveau bâton dans les roues des petites et moyennes communes. Pour certains agents de la catégorie C, dont le poste de dépense "transports" est sous pression depuis le début de la guerre entre la Russie et l'Ukraine, c'est bien souvent par nécessité qu'ils quittent ou ne rejoignent plus ces collectivités.

Difficulté de recrutement, démissions, non-prolongement de contrat à l'initiative de l'agent... Depuis plusieurs semaines déjà, certains élus et responsables RH de collectivités constatent une « fuite des catégories C ».

Outre les difficultés d'attractivité connues de la territoriale, et en particulier pour les petites collectivités aux régimes indemnitaires moins-disants et/ou mal desservies par les transports en commun, la hausse du prix des carburants semble s'ajouter aux obstacles de recrutement ou de fidélisation déjà identifiés.

Les communes et intercommunalités sont notamment à la peine dans le secteur de l'animation. Les candidats se font rares pour peu qu'il y ait des déplacements importants entre les écoles dans une même journée.

LA PRIME « INFLATION » NE SUFFIT PAS

Alors que l'ancien gouvernement de Jean Castex a annoncé, le 11 mai 2022, la prolongation au-delà du 31 juillet du coup de pouce sur l'essence, soit une remise de 0,18 euro par litre de carburant, force est de constater que cela ne semble pas suffire à retenir les agents. [Un courrier](#) daté du 17 mai et signé par l'intersyndicale (hormis la CFDT) « éduc » et de la FCPE a été envoyé à la nouvelle Première ministre, Elisabeth Borne, afin de lui rappeler que « la première des urgences est celle des salaires des agents, du pouvoir d'achat et que la situation actuelle en la matière est inacceptable ».

Les agents qui n'ont pas d'autre choix que de prendre leur véhicule pour se rendre sur leur lieu de travail, et dont le budget est grevé par la hausse des prix, sont poussés à refuser des postes dans des communes situées à plusieurs dizaines de kilomètres de leur domicile. D'autres encore se font muter ou démissionnent.

A l'image de ce policier municipal qui souhaite rester anonyme, mais qui s'est exprimé auprès de son syndicat, le turnover semble prendre de l'ampleur : « Cet agent a fini par demander une mutation dans la collectivité où il réside alors qu'il travaillait là-bas depuis dix-huit ans. Avec 40 kilomètres aller et 40 kilomètres retour, tout son régime indemnitaire passait dans l'essence », relaye ainsi Yann Roué, délégué fédéral FO des Pays de la Loire.

PRECARISATION DES AGENTS

Dans une autre petite collectivité de la Sarthe, ce sont deux Atsem, titulaires à temps non complet depuis six ans, qui ont démissionné et ont accepté un CDI dans le privé. « La facture est trop salée pour ces agents qui sont de plus en plus précaires. Beaucoup rejoignent quand ils le peuvent l'hospitalière, qu'ils soient agents des CCAS ou même plombier ou électricien et postulent dans les hôpitaux des environs, car les revalorisations du Ségur représentent tout de même 250 euros par mois », rapporte encore Yann Roué.

D'après le représentant, de plus en plus d'agents se rapprochent des antennes syndicales pour connaître la marche à suivre concernant les démissions. « Il s'agit de fonctionnaires titulaires en ETP qui démissionnent bel et bien, on ne parle pas ici de mise en disponibilité. Cela se comprend, avec le gel du point d'indice et le niveau des grilles, ils gagnent 1 300 à 1 500 euros en catégorie C alors qu'ils sont payés 2 000 euros pour aller travailler dans l'usine du coin. »

LANCER DES CONCERTATIONS POUR EVITER L'HEMORRAGIE

Des départs de plus en plus nombreux des métiers techniques peu qualifiés que confirme également Véronique Pouzadoux, maire (SE) de la commune de Gannat (5 800 habitants, 90 agents, Allier). « Depuis deux mois, trois de nos agents des espaces verts et voirie ont quitté la collectivité car ils vivent à 20 kilomètres et qu'il n'existe pas de transports en commun. Avec plus de 2 euros à la pompe, faire un plein avec 50 euros n'est plus possible. Alors, si ces agents peuvent économiser 100 euros de carburant par mois, ils le font », explique la maire, qui tente de juguler l'hémorragie des effectifs en lançant une concertation avec les agents.

Les réflexions s'orientent sur la mise en place d'horaires décalés sur certains postes pour permettre le covoiturage des agents, le déménagement de certains services de support de la com' pour réduire les déplacements et le renforcement du télétravail. Mais, au-delà, pour Véronique Pouzadoux, l'urgence de la réflexion tourne autour de l'instauration d'une prime « carburant » pour ceux dont les postes ne sont pas télétravaillables. « S'agissant du régime indemnitaire, on ne peut pas faire de miracle, mais les agents sont dans des problématiques de pouvoir d'achat immédiat. Nous avons mis en place le Rifseep, fait passer le CIA de 100 à 500 euros, mais on ne peut pas aller au-delà. »

Consciente que la concurrence est exacerbée, la maire, également présidente de l'Association des maires et des présidents d'intercommunalité de l'Allier, espère, grâce à ses outils, ralentir le départ des agents. « Le but du jeu, ce n'est pas de former les agents pour qu'ils partent ailleurs deux ans plus tard. Et pour les catégories C, développer la marque employeur ne semble pas fonctionner. Avec leurs petits salaires, ils vont d'abord réfléchir en termes de rémunération, plus qu'en pensant à la formation à long terme. »

Une concurrence accrue entre les employeurs locaux qui lèse fatalement les petites communes et leurs budgets RH limités s'agissant d'indemnités kilométriques, de participation à la protection sociale et, évidemment, de régime indemnitaire.

LE FORFAIT « MOBILITES DURABLES » INADAPTE ?

Le constat est partagé par Chantal Gantch, maire (SE) de Savignac-de-l'Isle (600 habitants, 6 agents, Gironde) et vice-présidente pour la Gironde de l'AMRF : « Ces départs sont tout à fait compréhensibles pour les agents qui ont une lourde charge de mobilité. Beaucoup d'emplois sont non pourvus dans l'animation, la petite enfance et la restauration collective dans les communes rurales. Malheureusement, c'est le service public rural qui va payer le prix fort de l'augmentation du coût de la vie de ses agents. » Pour l'élue, qui a fait le choix de recruter exclusivement sur sa commune, la mobilité va devenir une problématique de plus en plus prégnante dans les collectivités isolées et les solutions proposées par l'Etat seraient déconnectées de la réalité des territoires.

« Il nous faut des transports collectifs et, a minima, une aide de l'Etat sur les revalorisations des agents. On nous répond qu'il faut développer le covoiturage, mais cela ne fonctionne pas dans le milieu rural, ou alors, qu'il faut utiliser le vélo ! C'est bien gentil de dire cela à des agents qui travaillent dans des communes de montagne », raille Chantal Gantch, qui a notamment participé à l'élaboration du rapport « attractivité » remis par Philippe Laurent, Mathilde Icard et Corinne Desforges à la ministre en février. Pour rappel, le forfait « mobilités durables » peut être versé depuis 2020 par les collectivités aux agents qui privilégient le covoiturage ou le vélo plus de 100 jours par an et ne peut excéder 200 euros par an et par agent.

FIDELISER LES CATEGORIES C, UN DEFI

Le phénomène toucherait également les collectivités de taille moyenne, comme en témoigne Francisque Vigouroux, maire (PR) d'Igny (10 000 habitants, 170 agents, Essonne) : « Les prix à la pompe, c'est la goutte d'eau qui fait déborder le vase pour nos collectivités, car les grosses intercommunalités captent déjà les ressources et les agents. Aujourd'hui, le fait de proposer un emploi à vie ne suffit plus. Autrefois, les employeurs locaux recrutaient sur leur commune, mais c'est de moins en moins le cas et il faut trouver une façon de fidéliser les agents. » Il peine à trouver des techniciens et des cadres administratifs. « A une époque pas si lointaine, on mettait à disposition des agents des logements communaux. C'était un moyen d'améliorer le confort de vie de l'agent et l'assurance pour la collectivité de le garder dans ses effectifs », ajoute-t-il.

Pour un directeur des ressources humaines d'une commune moyenne de Seine-Maritime qui souhaite rester anonyme, c'est peu ou prou la même inquiétude : « Actuellement, il y a une pression énorme sur les salaires. Nous sommes dans une période de recrutement avec les nouveaux exécutifs et ils veulent embaucher à tour de bras, mais nous n'avons déjà pas les moyens de garder les agents de la collectivité qui demandent des augmentations. Beaucoup se lancent dans des négociations car leur situation financière n'est plus tenable. Plus grand monde ne veut s'enquiquiner pour 1 350 euros par mois. »

Et s'il ne constate pas encore de démissions massives, il doit faire face à de plus en plus de demandes de mutations. Et une question demeure : « Nous devons rester attractifs, se battre pour recruter et garder nos agents, mais comment faire quand la masse salariale explose ? »

ARTICLE 3 Quel sort pour le RIFSEEP en cas de congé pour maladie ?

Publié le 20/05/2022 à 12h04



Les collectivités sont à la fois libres et pas libres de fixer les conditions d'attribution de leur régime indemnitaire. Parce que cette liberté est encadrée par le sacro-saint principe de la parité avec l'État. Le maintien du RIFSEEP en cas de congé pour maladie en est un bon exemple.

Conformément à l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983, les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire, lesquelles peuvent tenir compte des fonctions et des résultats professionnels des agents ainsi que des résultats collectifs des services.

Les collectivités et leurs établissements publics peuvent donc instaurer le RIFSEEP, dans le respect néanmoins du principe de parité

Sur la base de ces dispositions, un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a été institué. Ce régime indemnitaire est composé de deux parts :

- L'IFSE, c'est-à-dire l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise, qui tend à valoriser principalement le niveau des fonctions, indépendamment de la manière de servir de l'agent ;
- Le CIA, c'est-à-dire le complément indemnitaire annuel, qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciée dans le cadre de l'évaluation professionnelle.

UNE LIBERTE ENCADREE

Dans la fonction publique territoriale, conformément à l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 (désormais codifié aux articles L. 714-4 et suivants du code général de la fonction publique) aux termes duquel : « les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat. Ces régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions, de l'engagement professionnel et, le cas échéant, des résultats collectifs du service. Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat [...] ».

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent donc en application de ces dispositions, instaurer le RIFSEEP, dans le respect néanmoins du principe de parité, lequel ne doit pas conduire à ce que le régime indemnitaire fixé par les assemblées délibérantes des collectivités et les conseils d'administration

de leurs établissements publics pour les différentes catégories de fonctionnaires territoriaux soit plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes.

Durant les congés de maternité et liés aux charges parentales, le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement

Les collectivités territoriales sont donc tenues d'instaurer deux parts si les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts et de respecter les plafonds d'IFSE et de CIA applicables aux agents des services déconcentrés, sous la seule réserve néanmoins que leur somme ne dépasse pas le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat (CC, 13 juillet 2018, n°2018-727). En revanche, elles sont libres de déterminer le nombre de groupe de fonctions et les critères d'attribution des primes correspondant à chacune des deux parts (CC, 13 juillet 2018, n°2018-727).

SI C'EST VALABLE, ÇA L'EST POUR TOUS

S'agissant du sort du régime indemnitaire en cas de congés, autres qu'annuels, les dispositions de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 et celles du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat sont muettes. Et si les dispositions de l'article 88 (codifiées à l'article L714-6 du code général de la fonction publique) précisent désormais que, durant les congés mentionnés au 5° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 (congés de maternité et liés aux charges parentales : congé de maternité, congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, congé d'adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant), le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement (le fonctionnaire conservant l'intégralité de son traitement, du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence), sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service, elles ne règlent pas la question du sort du régime indemnitaire pour les autres congés.

Le bénéfice des primes et indemnités est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement en cas de service à temps partiel pour raison thérapeutique

En l'absence de dispositions textuelles, le Conseil d'Etat avait donc jugé, s'agissant de la fonction publique d'Etat mais dont la solution est transposable à la fonction publique territoriale, que si les dispositions des articles 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 ne confèrent pas aux fonctionnaires de l'Etat le droit au maintien du bénéfice des primes ou indemnités liées à l'exercice effectif des fonctions lorsqu'ils sont placés en congé de maladie (dans la mesure où elles n'imposent que le versement du plein ou demi-traitement pendant des durées qui varient selon la nature du congé en cause), elles ne font pas obstacle à ce que l'administration puisse légalement, si des circonstances particulières lui paraissent le justifier, procéder à un tel maintien. Si elle en décide ainsi, et sauf motif d'intérêt général, il lui appartient, pour respecter le principe d'égalité, d'en faire également bénéficiaire, sans préférence ni faveur, tous les fonctionnaires se trouvant dans une situation analogue (CE, 18 novembre 2011, n°344563).

DIFFERENTS CONGES, DIFFERENTS CAS

Parallèlement, par décret n°2010-997 du 26 août 2010, le gouvernement a précisé, s'agissant des fonctionnaires relevant de la loi du 11 janvier 1984, des magistrats de l'ordre judiciaire et des agents non titulaires relevant du décret du 17 janvier 1986, le régime de maintien des primes et indemnités dans certaines situations de congés.

Ainsi, est-il prévu que :

- le bénéfice des primes et indemnités versées à ces agents est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement en cas de service à temps partiel pour raison thérapeutique et en cas de congés pris en application de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 (accidents et maladies professionnels), des 1°, 2° et 5° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 et des articles 10, 12, 14 et 15 du décret du 17 janvier 1986 (congés annuels, de maladie ordinaire, pour maternité, pour adoption, de paternité en cas de naissance).

Les fonctionnaires de l'Etat placés en congé de longue maladie ou de longue durée n'ont pas droit au maintien des indemnités attachées à l'exercice des fonctions, comme l'IFSE

- Les agents bénéficiaires de ces congés ne peuvent néanmoins, durant ces périodes de congés, acquérir de nouveaux droits au titre des primes et indemnités non forfaitaires qui ont le caractère de remboursement de frais et au titre des primes non forfaitaires qui sont liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail ;
- les dispositions des régimes indemnitaires qui prévoient leur modulation en fonction des résultats et de la manière de servir de l'agent demeurent applicables ;
- les dispositions qui prévoient, pour certains régimes indemnitaires spécifiques rétribuant des sujétions particulières, leur suspension à compter du remplacement de l'agent dans ses fonctions demeurent applicables.

Les périodes de congés de longue maladie et de longue durée ne sont pas visées par ces dispositions. En revanche, l'article 37 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires prévoit qu'en cas de congé de longue maladie ou de longue durée, « au traitement ou au demi-traitement s'ajoutent les avantages familiaux et la totalité ou la moitié des indemnités accessoires, à l'exclusion de celles qui sont attachées à l'exercice des fonctions ou qui ont le caractère de remboursement de frais ».

LIBERTE POUR LES COLLECTIVITES

En vertu du principe de libre administration des collectivités territoriales, les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent décider de s'inspirer de ces dispositions pour régler le sort des primes et indemnités en cas de congés de maladie, ou de s'en écarter. Dans cette dernière hypothèse, elles doivent néanmoins veiller au respect du principe de parité et c'est ce qu'a récemment rappelé le Conseil d'Etat en jugeant que :

« il revient à l'organe délibérant de chaque collectivité territoriale ou établissement public local de fixer lui-même la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités bénéficiant aux fonctionnaires

de la collectivité ou de l'établissement public, sans que le régime ainsi institué puisse être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat d'un grade et d'un corps équivalents au grade et au cadre d'emplois de ces fonctionnaires territoriaux et sans que la collectivité ou l'établissement public soit tenue de faire bénéficier ses fonctionnaires de régimes indemnitaires identiques à ceux des fonctionnaires de l'Etat.

[...] 5. Il résulte de ces dispositions que les fonctionnaires de l'Etat placés en congé de longue maladie ou de longue durée n'ont pas droit au maintien des indemnités attachées à l'exercice des fonctions, au nombre desquelles figure l'IFSE prévue à l'article 1er du décret du 20 mai 2014 portant création d'un RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat. Il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que le régime indemnitaire fixé par la délibération contestée du conseil municipal de Charleville-Mézières se distingue du régime applicable aux fonctionnaires de l'Etat en ce qu'il prévoit le maintien de plein droit de l'IFSE instituée au profit des agents de cette collectivité en cas de congé de longue durée ou de longue maladie. Il en résulte qu'en jugeant que ce régime indemnitaire n'était pas plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes et que par suite le principe de parité entre les agents relevant des différentes fonctions publiques dont s'inspire l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, tel que rappelé au point 3, n'avait pas été méconnu, la cour a commis une erreur de droit. Par suite, la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales est fondée à demander l'annulation de l'arrêt qu'elle attaque ».

Les collectivités sont libres de prévoir, par délibération, le maintien ou non des primes et indemnités dans certaines situations de congé

Le Conseil d'Etat en conclut que la commune de Charleville-Mézières ne pouvait légalement prévoir le maintien de plein droit du versement de l'IFSE au profit de ses agents placés en congé de longue durée ou de longue maladie.

MAINTIEN OUI, IFSE NON

Et c'est d'ailleurs dans ce sens qu'avait déjà jugé la Cour administrative d'appel de Paris, dans un arrêt du 9 avril 2021 (n°20PA01766) : « en prévoyant le maintien des indemnités aux agents placés en congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie d'une indemnité attachée à l'exercice des fonctions, la commune de Bonneuil-sur Marne a créé au profit de ses agents un régime indemnitaire plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat et a, par suite, méconnu le principe de parité entre les fonctions publiques ».

En cas de congé de maladie ordinaire, l'IFSE ne pourra pas être maintenue en totalité pendant toute la durée du congé

Par conséquent, en l'absence de dispositions législatives spécifiques, les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont libres de prévoir, par délibération, le maintien ou non des primes et indemnités dans certaines situations de congé. Pour autant, elles ne peuvent le faire que dans le respect du principe de parité, de sorte qu'elles ne peuvent prévoir un régime de maintien plus favorable que celui dont bénéficient les agents de l'Etat.

Ainsi, s'agissant du RIFSEEP, l'IFSE ne pourra pas être maintenue en cas de congés de longue maladie et de longue durée. En cas de congé de maladie ordinaire, l'IFSE ne pourra pas être maintenue en totalité pendant toute la durée du congé, il pourra seulement être prévu qu'elle suit le sort du traitement ou qu'elle est, en tout ou partie, supprimée.

CE QU'IL FAUT RETENIR :

- les collectivités sont libres de fixer leur propre régime indemnitaire, mais restent soumis au principe de parité ;
- elles doivent donc veiller à ne pas instaurer un régime indemnitaire qui serait plus avantageux que celui dont bénéficient les agents de l'Etat ;
- il en va de même s'agissant du maintien des primes et indemnités en cas de congés pour maladie notamment.

ARTICLE 4 Réforme des retraites : les particularités de la fonction publique détaillées

Publié le 19/05/2022 • Par [La Gazette](#) •



Sur les âges de départ, les niveaux des pensions ou les conditions de liquidation, les différences entre public et privé ne sont pas systématiques et sont loin d'être caricaturales. C'est l'un des enseignements que l'on peut tirer du Panorama « Les retraités et les retraites » que la Drees a publié le 19 mai. Un document qui ouvre ainsi les débats sur une éventuelle réforme.

Cela pourrait bien être la « bible » des négociations autour du projet de réforme des retraites version 2 d'Emmanuel Macron : [le Panorama 2022 « Les retraités et les retraites »](#), que la Drees a publié le 19 mai, présente en effet un état des lieux très détaillé de la situation.

Par exemple sur les âges de départ, sujet inflammable par excellence, que le Président de la République a pourtant mis au cœur de la campagne pour sa réélection. À raison peut-être, si l'on en croit l'enquête d'opinion qu'inclut la Drees à son document : 64% des Français interrogés estiment de nouvelles réformes nécessaires et privilégient, à ce titre, l'augmentation de la durée de cotisation (18 %) ou un départ plus tardif à la retraite (13 %).

QUELLES DIFFERENCES D'AGE DE DEPART ?

Sur cette question de l'âge de départ, la lecture du document complet pourra permettre aux négociateurs d'éviter les trompe-l'œil et les comparaisons caricaturales entre public et privé. Ses auteurs pointent par

exemple que la majorité des départs à la retraite à 60 et 61 ans ont lieu dans les régimes du privé, au titre des carrières longues, bien que des dispositifs similaires existent pour les fonctionnaires.

Dans la génération 1950, observent-ils par ailleurs, la moyenne des salariés du privé part 2 ans et 4 mois plus tard que celle des agents des fonctions publiques territoriale et hospitalière... mais cet écart se réduit à 6 mois si l'on « neutralise » l'impact du dispositif public des catégories actives.

La CNRACL connaît une hausse régulière « particulièrement élevée » de ses effectifs de retraités. Elle se distingue aussi par un nombre élevé de polypensionnés : 64 % contre 40 % au service des retraites de l'État ou encore 27 % à la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav). Autre particularité des retraités de la CNRACL en 2021 : ils sont à 70%... des retraitées, reflet logique de la forte proportion de femmes travaillant dans les collectivités et dans les hôpitaux.

DIMINUTION DES PENSIONS

Autre sujet : le niveau des retraites. À la CNRACL, la pension brute de droit direct, hors majoration pour 3 enfants ou plus, s'établit à 1 317 €, contre 1 402 € pour la moyenne des régimes. Elle augmente légèrement plus que la moyenne entre 2019 et 2020 (+ 0,8 % contre 0,7 %), mais, sur un temps plus long, la tendance est particulièrement à la baisse (- 2,1 % entre 2015 et 2020, contre - 0,2 % pour l'ensemble des régimes sur la même période).

La CNRACL n'échappe enfin pas à l'écart systématique entre hommes et femmes, avec une pension inférieure de 10 % pour ces dernières, mais elle fait pourtant là figure de meilleur élève, puisque l'écart moyen est de - 37 %.

Ce qui pourrait aussi être un thème central de débats est le taux de remplacement, qui révèle la différence de niveau de revenus entre la période d'activité d'un salarié et ceux qu'il a une fois retraité. Pour la génération 1950, celui-ci « continue de décroître », alors que dans le secteur privé, il se stabilise. Les statisticiens y voient « les effets des réformes récentes des régimes de retraite (mise en place de la décote, alignement des durées d'assurance requises), ainsi que l'augmentation de la part des primes dans la rémunération ».

Petit point de satisfaction, cependant : la proportion de retraités percevant le minimum garanti (appelé minimum contributif dans les autres régimes) : la CNRACL figure parmi les régimes où celle-ci a particulièrement diminué (- 15 points). Dans tous, ces personnes sont souvent des polypensionnés et des femmes.

UN MODE DE CALCUL A REVOIR ?

Pour les autres, les conditions de liquidation sont variables : à la CNRACL, 52 % des retraités de la génération 1953 sont partis à la retraite pour ancienneté, 21 % ont bénéficié d'un départ anticipé au titre de la catégorie active, 8 % sont partis pour invalidité et 14 % pour motif familial.

Les nouveaux retraités de la fonction publique sont plus nombreux que ceux du privé à avoir prolongé leur activité pour des raisons financières, et non pour l'intérêt de leur travail. Une différence que la Drees explique par le fait que, dans le public, « la pension dépend directement du salaire perçu les six derniers mois, tandis qu'au régime général, il s'agit du salaire moyen des 25 meilleures années ». Un autre sujet qui pourrait revenir sur la table des négociations.

Références [Panorama 2022 : « Les retraités et les retraites » \(Dress, mai 2022\)](#)

ARTICLE 5 : Portraits : Nos nouveaux Ministres

Site La Gazette du 20 mai 2022

STANISLAS GUERINI, L'INCONNU DES FONCTIONNAIRES



Stanislas Guerini, Délégué général de LREM (devenue Renaissance) depuis le 1er décembre 2018, succède à Amélie de Montchalin au poste de ministre de la Transformation et de la Fonction publiques. Une nomination qui intervient deux jours après sa défense de la candidature controversée de Jérôme Peyrat (condamné pour violence conjugale) aux élections législatives dans la 4e circonscription de la Dordogne, avant d'en exiger lui-même le retrait suite au tollé provoqué par ses propos le soutenant : « C'est un honnête homme, je ne le crois pas capable de violences sur les femmes, et donc il se soumettra au jugement des électeurs. »

Né le 14 mai 1982 à Paris, Diplômé d'HEC en 2006, il a créé son entreprise Watt & Home, société de vente et d'installation de panneaux solaires en 2007. Fin 2013, il quitte son poste de directeur général de cette société et devient « directeur de l'expérience client » de la multinationale Elis.

Il a d'abord été membre du Parti socialiste et proche de Dominique Strauss-Kahn, avant de participer à la fondation d'En marche. Il est élu député dans la 3e circonscription de Paris lors des élections législatives de 2017. En 2018, Stanislas Guerini défendait pour LaRem l'idée d'un « mouvement du quotidien et des territoires, au service des enjeux du quinquennat ».

Sous le premier quinquennat d'Emmanuel Macron, il a été le rapporteur du projet de loi pour un État au service d'une société de confiance, plus connu sous le nom de « droit à l'erreur ». Il a également fait partie des personnalités missionnées par Bruno Le Maire pour mener les travaux préparatoires du Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises, sur le thème « Partage de la valeur et engagement sociétal des entreprises ». Avec Agnès Touraine, présidente de l'Institut français des administrateurs, il a proposé un développement du droit mou et une limitation du droit normatif, le renforcement de la responsabilité sociale et environnementale (RSE) au sein de la stratégie des entreprises, ainsi que la simplification et le renforcement du recours à l'intéressement et à la participation, notamment pour les PME.

On ne lui connaît que très peu de sorties sur la fonction publique (FP). En mars 2019, lors de la présentation du projet de loi de Transformation de la FP, alors délégué général de LREM, il martelait encore que l'objectif de suppression de 120 000 fonctionnaires (50 000 à l'État et 70 000 dans la FPT) était un objectif « tenable », sans dégrader la qualité des services publics. « 120 000, c'est toujours le chiffre que l'on essaiera de tenir », avait indiqué le député, invité de l'émission Les 4 Vérités, sur France 2, le 25 mars. Pour lui, la baisse du nombre de fonctionnaires était en accord avec la volonté des Français d'avoir davantage de services publics puisqu'il s'agit de « repenser la façon dont on rend les services aux Français. »

Quelques minutes après sa nomination, Stanislas Guerini s'est exprimé sur les réseaux sociaux : « la confiance que m'accordent Emmanuel Macron et Elisabeth Borne m'honore » et a qualifié « de fabuleux » le travail de sa prédécesseure Amélie de Montchalin, au ministère depuis 2020, et désormais nommée à la Transition écologique et aux Territoires. Il s'est également dit « Fier d'être aux côtés de tous les agents publics ».

Du côté des syndicats de la fonction publique, les réactions ne se sont pas faites attendre. La CFDT a interpellé le nouveau ministre sur Twitter, pour «demander à le rencontrer rapidement pour construire un agenda social à la hauteur des enjeux ». Il aura à traiter, en premier lieu, de la revalorisation du point d'indice « avant l'été » ainsi que l'ouverture de négociations sur la rémunération.

CHRISTOPHE BECHU AUX COLLECTIVITES



Enfin ministre ! Le nom de Christophe Béchu était déjà cité sous Nicolas Sarkozy, à l'aube des années 2010, pour entrer au gouvernement. Elu local précoce, président de conseil général à trente ans en 2004, et maire d'Angers à quarante en 2014, le nouveau ministre délégué aux Collectivités territoriales a dû patienter longtemps avant d'accéder au Graal de la politique nationale.

Cette nomination, il la doit à Edouard Philippe, dont il est le bras droit au sein du parti Horizon. Comme le maire du Havre, l'édile d'Angers est un homme de centre droit rallié à la Macronie. Typique des élus du Grand Ouest, c'est un modéré peu porté sur les effets de manche. Christophé Béchu connaît les collectivités sous toutes leurs facettes. Un temps chargé de cours en finances publiques au CNFPT, il est titulaire d'un DESS de droit des interventions sanitaires et sociales des collectivités territoriales.

Ce quadra est déjà un vieux routier des cénacles d'élus. Il y a près de 25 ans, il était déjà adjoint au maire dans la commune de son mentor, le député et premier magistrat d'Avrillé, Marc Laffineur, dont il a été l'attaché parlementaire.

Ces dernières années, Christophe Béchu a pris une multitude de casquettes dans des structures parapubliques liées aux collectivités : la présidence de de l'Observatoire national de l'action sociale et l'Agence de financement des infrastructures de transport en France, notamment.

Christophe Béchu présidait aussi un club d'élus municipaux de droite Macron-compatible : la République des maires. A Angers, il se fait le chantre de la Smart City.

Longtemps qualifiée de « belle endormie », sa ville est devenue un havre pour les cadres parisiens qui fuient la région-capitale. Christophe Béchu a été élu aux dernières municipales dès le premier tour avec 58 % des suffrages.

ARTICLE 6 Jurisprudences

SIMPLE AVERTISSEMENT OU VRAIE SANCTION : ATTENTION AU RESPECT DE LA PROCEDURE !

Publié le 17/05/2022 • Par [La Gazette](#) •



Dès lors que le courrier avertissant l'agent qu'il n'a pas respecté ses obligations constitue bel et bien une sanction disciplinaire, l'intéressé doit avoir été informé de ses droits, faute de quoi la mesure est illégale. Tel est le sens d'un arrêt de la Cour administrative d'appel de Douai du 7 avril.

Après avoir reçu un courrier dans lequel son supérieur hiérarchique lui indiquait qu'il était dans l'obligation de lui faire parvenir « un avertissement », un agent de maîtrise territoriale, responsable d'équipe au service propreté de la ville, a d'abord demandé le retrait de cet « avertissement ». Il a également demandé 20 000 euros de dommages et intérêts au titre des préjudices qu'il estimait avoir subis par ailleurs, notamment du fait d'un harcèlement moral.

Mais ses demandes ont été refusées et l'affaire a été portée devant la juridiction administrative qui, en première instance, a jugé la requête irrecevable, considérant le courrier d'« avertissement » comme une simple mesure d'ordre intérieure insusceptible de recours.

AVERTISSEMENT

Reprenant les faits, la Cour administrative d'appel de Douai a rappelé que l'intéressé avait reçu de la part de son supérieur hiérarchique un courrier lui reprochant d'avoir tardé à déclencher la procédure d'alerte météorologique alors qu'il était d'astreinte, et de ne pas avoir répondu à sa demande d'explications sur ce point qu'il lui avait été adressée, trois semaines plus tard. Ce courrier précisait à l'intéressé qu'un tel manquement à ses obligations professionnelles était susceptible de faire l'objet d'une sanction. Son supérieur hiérarchique lui indiquait par ailleurs qu'il était « dans l'obligation de [lui] faire parvenir un avertissement », lui demandant également de modifier son comportement, à défaut de quoi il sera amené à prendre « des mesures beaucoup plus dures » à son encontre.

La Cour a estimé que, dans ces conditions, ce courrier constituait bien un avertissement au sens des dispositions statutaires applicables en matière disciplinaire, et devait être considéré par conséquent comme une sanction disciplinaire. La mesure était ainsi susceptible de faire l'objet d'un recours contentieux. Annulant dès lors le jugement rendu en première instance, la Cour s'est ensuite prononcée sur la légalité de la mesure.

Dès lors que « l'avertissement » contesté par l'agent en était bien un, il fallait que la procédure disciplinaire soit respectée. Or, sans d'ailleurs que la commune elle-même le conteste, l'intéressé n'avait pas été informé de son droit à communication de son dossier administratif préalablement à l'édition de l'avertissement litigieux. L'agent a effectivement été privé d'une garantie, la sanction dont il a fait l'objet étant intervenue à l'issue d'une procédure irrégulière. La Cour en a prononcé l'annulation ainsi que du refus de l'autorité administrative de procéder à son retrait.

ABSENCE DE HARCELEMENT

Si la mesure contestée a bien été jugée illégale en raison d'un vice de procédure, elle n'est pas pour autant révélatrice d'un harcèlement de l'agent du fait de sa hiérarchie.

Rappelant les faits à l'origine de l'avertissement litigieux, la cour a en effet indiqué que l'intéressé, qui était alors d'astreinte, a mis cinquante minutes, à partir du moment où il a été informé d'un risque de verglas, pour déclencher la procédure d'alerte visant à permettre l'intervention rapide de sapeurs-pompiers afin d'assurer la sécurité de circulation des usagers. Même si cet appel est intervenu la nuit, le manquement de l'agent à son obligation de diligence justifiait cet avertissement. Ainsi, les reproches qui lui ont été formulés à cette occasion, et alors que l'intéressé n'a, au demeurant, pas répondu à la demande d'explications sur ce point qui lui a été adressée par son responsable hiérarchique, ne sauraient laisser présumer l'existence d'un harcèlement moral à son encontre.

Sa demande d'indemnisation a pour sa part été rejetée.

Références [CAA de Douai, 7 avril 2022, req. n°21DA00984](#).

L'ADMINISTRATION DOIT, POUR AMENAGER LE POSTE D'UN AGENT AFIN DE PROTEGER SA SANTE, PRENDRE EN COMPTE LE SEUL AVIS DU MEDECIN DE PREVENTION.



Par un arrêt M. B... c/ syndicat mixte intercommunal de collecte et de traitement des ordures ménagères (SMICTOM) Lot-Garonne-Baïse en date du 12 mai 2022 (req. n° 438121), le Conseil d'État a précisé que les autorités administratives ont l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale de leurs agents. A ce titre, il leur incombe notamment de prendre en compte, les propositions d'aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents, que les médecins du service de médecine préventive sont seuls habilités à émettre.

En l'espèce, M. B..., adjoint technique de deuxième classe au sein du SMICTOM Lot-Garonne-Baïse, exerçait les fonctions de conducteur de camion de collecte des déchets jusqu'au 5 octobre 2015, date à laquelle il a été affecté sur des fonctions de collecte manuelle des ordures ménagères. A la suite d'un accident survenu, alors qu'il soulevait une poubelle, au cours du service le jour même où il prenait ses nouvelles fonctions, M. B... a demandé que soit ordonnée une expertise médicale, dont le rapport a été déposé le 6 juillet 2017, avant de solliciter le versement, par le SMICTOM, d'une somme de 7 585 euros au titre des préjudices qu'il estimait avoir subis à raison de cet accident.

En raison du rejet par le SMICTOM de sa demande indemnitaire, M. B... a saisi le tribunal administratif de Bordeaux. Ce dernier a, par un jugement du 19 octobre 2018, condamné le SMICTOM Lot-Garonne-Baïse à verser à M. B... la somme de 1 330 euros et mis à la charge du SMICTOM la somme de 840 euros au titre des frais d'expertise, avant de rejeter le surplus de la demande de M. B....

Les premiers juges ont estimé que si la fiche de visite médicale périodique établie par le médecin du service de médecine préventive le 15 juin 2011 concluait à la compatibilité entre le poste de M. B... et son état de santé sous réserve de l'absence de collecte manuelle des déchets, l'attestation de suivi établie par l'infirmier le 19 mai 2012, lors de la dernière visite de prévention précédant l'accident de service, se bornait à mentionner comme seules restrictions le port de protections auditives et la vaccination contre certaines maladies. Par conséquent, le service de médecine préventive n'ayant pas recommandé l'affectation de M. B... sur un poste n'impliquant pas la collecte manuelle de déchets, aucune faute ne pouvait être retenue à l'encontre du SMICTOM.

En désaccord avec ces motifs, M. B... s'est pourvu en cassation contre ce jugement, en tant qu'il rejette le surplus de sa demande.

Le Conseil d'État va lui donner raison. En effet, il précise qu' « *il appartient aux autorités administratives, qui ont l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale de leurs agents, d'assurer, sauf à commettre une faute de service, la bonne exécution des dispositions législatives et réglementaires qui ont cet objet, ainsi que le précise l'article 2-1 du décret du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive de la fonction publique territoriale. A ce titre, il leur incombe notamment de prendre en compte, dans les conditions prévues*

à l'article 24 de ce même décret, les propositions d'aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents, que les médecins du service de médecine préventive sont seuls habilités à émettre. »

Par conséquent, en jugeant que « le service de médecine préventive n'ayant pas recommandé l'affectation de M. B... sur un poste n'impliquant pas la collecte manuelle de déchets, aucune faute ne pouvait être retenue à l'encontre du SMICTOM, alors que les observations formulées sur l'attestation de suivi infirmier ne sauraient remettre en cause les propositions d'aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions émises par le médecin, le tribunal a inexactement qualifié les faits qui lui étaient soumis. »

Cet arrêt peut être consulté à partir du lien suivant : <https://www.conseil-etat.fr/fr/arianeweb/CE/decision/2022-05-12/438121>