



Les mardis du statut : Webinaire

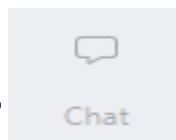
Bonjour

Bienvenue au webinaire du CDG31

Pour une meilleure expérience, nous sommes en mode conférence c'est-à-dire que vos micros sont automatiquement coupés et que vous ne voyez pas les autres participants.

Si vous souhaitez intervenir, vous avez accès au tchat sur la barre

du haut de l'application.



Les questions spécifiques qui concerneraient des situations individuelles sont à poser directement aux adresses : carrieres@cdg31.fr.

Déroulé des webinaires

Partie 1 :

Les principes déontologiques dans la FPT

- La déontologie ;
- Les acteurs de la déontologie.

Le cadre général du cumul d'activités

- Le principe général d'interdiction du cumul d'activités ;
- Les situations particulières des agents.

Les dérogations au principe d'interdiction du cumul d'activités

- Les activités exercées librement par les agents ;
- Les activités exercées sous le régime de la déclaration.

Partie 2 :

Les dérogations au principe d'interdiction du cumul d'activités

- Les activités accessoires ;
- Le régime du temps partiel pour création ou reprise d'une entreprise.





Cumul d'activités et contrôle déontologique Partie 1

M
S!

👉 Les principales références juridiques

- Loi n°2019-828 du 6 août 2019
- Décret n°2020-69 du 30 janvier 2020
- Arrêté du 4 février 2020
- Articles L.121-1 à L.121-26 du Code général de la fonction publique
- Articles L.123-1 à L.123-10 du Code général de la fonction publique
- Article L.121-5 du Code général de la fonction publique
- Article 432-12 du Code pénal



- I. Les principes déontologiques dans la fonction publique territoriale
- II. Le cadre général du cumul d'activités
- III. Les dérogations au principe d'interdiction du cumul d'activités (*sous réserve de temps*)
 - A. Les activités exercées librement par les agents
 - B. Les activités exercées sous le régime de la déclaration





I. Les principes déontologiques dans la fonction publique territoriale



I. Les principes déontologiques dans la fonction publique territoriale

👉 Définition de la déontologie

La déontologie regroupe l'ensemble des obligations professionnelles, des règles juridiques, morales et éthiques qui encadrent la pratique professionnelle des agents de la fonction publique territoriale.

L'ensemble de ces obligations vont s'appliquer aux fonctionnaires titulaires et stagiaires, aux agents contractuels de droit public et de droit privé (lorsqu'ils concourent à l'exercice d'une mission de service public).

Certains agents comme ceux de la police municipale ou les assistants maternels sont également soumis à un code de déontologie propre à leurs professions.

L'agent doit connaître l'ensemble des principes déontologiques puisqu'il est le premier acteur dans leurs mise en œuvre. Ces principes doivent également s'exercer sous la surveillance des différentes autorités locales (supérieurs hiérarchiques, DGS, élus, référent déontologue, etc), mais également nationales (HATVP, etc).



I. Les principes déontologiques dans la fonction publique territoriale

👉 Les principes déontologiques

- Les obligations de dignité, d'impartialité, d'intégrité, de probité ;
- Le principe de neutralité et de laïcité ;
- L'obligation de se consacrer intégralement son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées ;
- La prévention du conflit d'intérêt ;
- Le secret et la discrétion professionnel ;
- L'obligation d'information du public ;
- La responsabilité de l'exécution des tâches qui lui sont confiées ;
- L'obligation d'obéissance hiérarchique ;
- Les règles relatives au cumul d'activités.



I. Les principes déontologiques dans la fonction publique territoriale

👉 Notion de conflit d'intérêt

L'article L.121-5 du CGFP définit le conflit d'intérêt comme « *toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif des fonctions de l'agent public* ».

Le conflit d'intérêt est caractérisé dès lors que 3 éléments sont réunis :

- La détention d'un intérêt,
- L'interférence de cet intérêt avec la mission de service public,
- L'intensité suffisamment forte de cet intérêt de nature à faire naître un doute sur la capacité de l'agent à prendre des décisions impartiales, indépendantes et objectives.

L'article L.121-4 du CGFP précité place l'agent au cœur de l'action du conflit d'intérêt, puisqu'il lui appartient de veiller « à prévenir ou à faire cesser immédiatement les situations de conflits d'intérêts défini à l'article L.121-5 dans lesquelles il se trouve ou pourrait se trouver ».

Par exemple, dans le cadre d'un cumul d'activités, un agent qui est en charge de l'urbanisme d'une commune pourrait se trouver dans une situation de conflit d'intérêt s'il exerce une activité privée dans une entreprise dans le domaine de l'immobilier au sein de cette même commune.



I. Les principes déontologiques dans la fonction publique territoriale

👉 Notion de prise illégale d'intérêt

L'article 432-12 du Code pénal, définit la prise illégale d'intérêt comme « *Le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public ou par une personne investie d'un mandat électif public, de prendre, recevoir ou conserver, directement ou indirectement, un intérêt de nature à compromettre son impartialité, son indépendance ou son objectivité dans une entreprise ou dans une opération dont elle a, au moment de l'acte, en tout ou partie, la charge d'assurer la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement (...)* ».

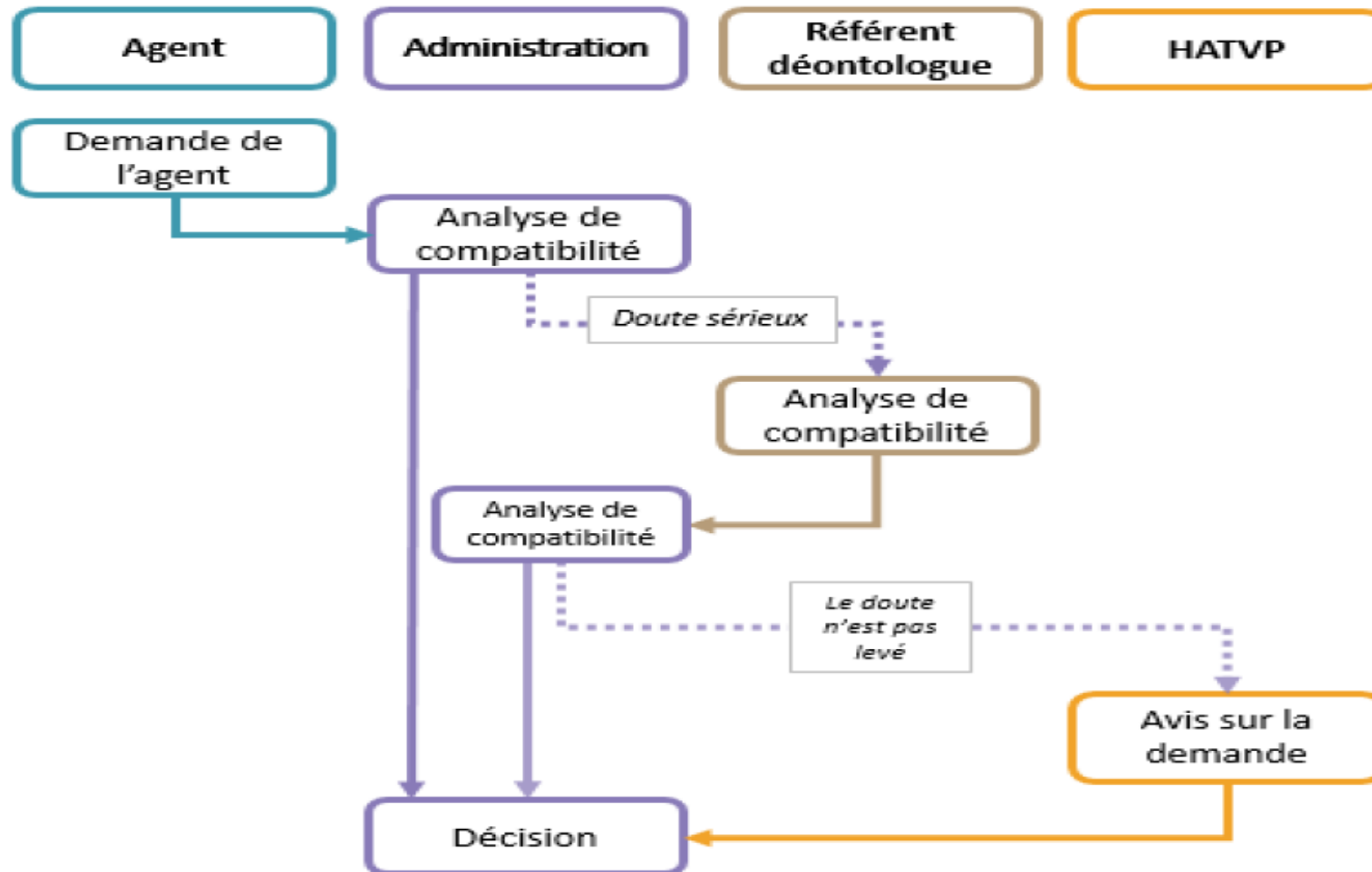
L'agent doit avoir au moment de l'acte la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement de l'affaire dans laquelle il a pris intérêt. Cet intérêt est vaste, il est constitué par la perception directe ou indirecte d'un bénéfice, ou d'avantages pécuniaires ou matériels. Cet intérêt peut également être politique, patrimonial ou encore moral.

Les sanctions encourues sont des personnes d'emprisonnement de 5 ans maximum et de 500 000 € d'amende, avec potentiellement des peines complémentaires comme l'interdiction des droits civils, civiques, l'interdiction d'exercer une fonction publique, etc.



I. Les principes déontologiques dans la fonction publique territoriale

👉 Les acteurs de la déontologie



I. Les principes déontologiques dans la fonction publique territoriale

👉 Les acteurs de la déontologie

☐ 1^{er} Pallier de contrôle : L'autorité Territoriale

Le premier pallier de contrôle de la déontologie est effectué par l'autorité territoriale.

Elle va apprécier le respect des obligations déontologiques par les agents et délivrer ou non les autorisations de cumuls d'activités. En outre, elle :

- Juge de la compatibilité de l'exercice d'une activité privée que l'agent effectue après la cessation temporaire ou définitive de ses fonctions ;
- Adapte les missions des services en application des principes déontologiques ;
- Exerce un contrôle déontologique préalable dans la nomination de certains emplois ;
- Effectue les saisines nécessaires auprès des instances compétentes en cas de doute (Référént déontologue et HATVP) ;
- Exerce son pouvoir disciplinaire en cas de non-respect des obligations déontologiques.



I. Les principes déontologiques dans la fonction publique territoriale

👉 Les acteurs de la déontologie

☐ 2^{ème} Pallier de contrôle : Le référent déontologue


La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires porte le droit pour tout fonctionnaire et pour tout agent contractuel de droit public ou de droit privé de consulter un référent déontologue, sur toutes questions relatives à la déontologie des agents publics.


Le référent déontologue peut ainsi être saisi pour toute question en lien avec la déontologie et notamment sur les règles relatives de cumul d'activités.

Il peut être saisi soit par les agents, soit par l'employeur et émet des **avis** sur les différentes interrogations.

▪ Comment saisir le référent déontologue ?

En lui adressant un formulaire de saisine à disposition sur le site Internet du CDG31, dûment renseigné, soit par mèl, soit par courrier adressé sous pli confidentiel :

 deontologue@cdg31.fr

 Monsieur Claude Beaufiles
Réfèrent Déontologue
CDG31
590 rue Buissonnière-CS 37 666
31670 LABÈGE CEDEX



I. Les principes déontologiques dans la fonction publique territoriale

👉 Les acteurs de la déontologie

☐ 3^{ème} Pallier de contrôle : La Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP)

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique transfère les compétences de la Commission de déontologie à la HATVP.

La HATVP opère 3 contrôles :

- Le contrôle de patrimoine et la prévention des conflits d'intérêts ;
- Le contrôle des mobilités entre les secteurs publics et privés ;
- Le contrôle de la déontologie des responsables et des agents publics (notamment dans le cadre du cumul d'activités).

La HATVP est saisie uniquement par les autorités territoriales des collectivités locales. L'agent ne peut saisir la HATVP que dans les cas où la saisine est obligatoire et que l'administration s'est abstenue de l'effectuer. La HATVP peut également s'autosaisir.

Elle émet des avis et des recommandations sur l'application des situations individuelles des agents. Ces avis sont rendus publics.

Dans le cadre du cumul d'activités, l'autorité territoriale doit d'abord saisir le référent déontologue. Si l'avis du référent déontologue ne permet pas de lever ce doute, alors il faut saisir la HATVP.





II. Le cadre général du cumul d'activités



II. Le cadre général du cumul d'activités

L'article L.123-1 du CGFP précise « L'agent ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit ».

L'article L.121-3 du CGFP complète cette interdiction en indiquant que « l'agent public consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées ».

➤ Cette limitation est cependant encadrée par de nombreuses dérogations, strictement encadrées.

La notion d'agent englobe ici les fonctionnaires, les fonctionnaires stagiaires et les contractuels, à temps complet, non complet ou à temps partiel.

Ce principe est également applicable aux agents en congés annuel (*Question n°3965 JO AN du 15 mai 2018*), en congés de maladie (**article 28 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987**).



II. Le cadre général du cumul d'activités

L'article L.123-1 du CGFP liste également les activités interdites comme suit :

- De créer ou de reprendre une entreprise immatriculé au registre du commerce et des sociétés ou au registre national des entreprises en tant qu'entreprise du secteur des métiers et de l'artisanat ou affilié au régime prévu à **l'article L.613-7 du Code de la sécurité sociale** ;
- De participer aux organes de direction de sociétés ou d'associations à but lucratif ;
- De donner des consultations, de procéder à des expertises ou de plaider en justice dans les litiges intéressant toute personne publique, le cas échéant devant une juridiction étrangère ou internationale, sauf si cette prestation s'exerce au profit d'une personne publique ne relevant pas du secteur concurrentiel ;
- De prendre ou de détenir, directement ou par personnes interposées, dans une entreprise soumise au contrôle de l'administration à laquelle il appartient ou en relation avec cette dernière, des intérêts de nature à compromettre son indépendance ;
- De cumuler un emploi permanent à temps complet avec un ou plusieurs autres emplois permanents à temps complet.



II. Le cadre général du cumul d'activités

👉 Conséquences d'un cumul d'activités interdit

- **Obligation pour l'agent à reverser les sommes illégalement perçues par voie de retenue sur traitement ;**
 - Par exemple : *Conseil d'Etat, 16 janvier 2006, S* – Reversement de 175 000 euros perçu par un praticien hospitalier.
- **Des poursuites pénales peuvent être engagées contre l'agent, notamment en cas de prise illégale d'intérêts ;**
- **Une sanction disciplinaire peut être imposée à l'agent, en raison de la violation de l'interdiction du cumul d'activités (obligation déontologique).**
 - Par exemple : *CAA de Toulouse, 13 septembre 2022, req. N°21TL02578* – Révocation d'un agent en congé de maladie qui vendait des baguettes de pain (activité non autorisée).



II. Le cadre général du cumul d'activités

👉 Agents et situations particulières exclus de l'interdiction du cumul d'activités

- **Les fonctionnaires placés en position de congé parental ;**
 - *Circulaire n°2157 de la DGAFP du 11 mars 2008* - Seule une activité lucrative qui serait en lien avec le congé parental et ne porterait pas atteinte à l'objet même de ce congé (par exemple une activité d'assistante maternelle) pourrait être tolérée.
- **Les agents suspendus de leurs fonctions pour avoir commis une faute grave ;**
 - *Conseil d'Etat, 16 novembre 1956, Renaudat* – Possibilité d'exercer une activité lucrative privée malgré le maintien de salaire de l'agent pendant 4 mois.
- **Les agents frappés par des sanctions disciplinaires d'exclusion temporaire de fonctions.**
 - *Conseil d'Etat, 29 janvier 2003, n°227770* – Possibilité d'exercer une activité lucrative privée, sous réserve de respecter les obligations déontologiques et les obligations du statut de la fonction publique.



II. Le cadre général du cumul d'activités

👉 La situation des agents qui cessent temporairement l'exercice de leurs fonctions

▪ L'exemple de la disponibilité :

➤ La disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise

La disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise peut être accordée pour une **durée de 2 ans**. Le fonctionnaire doit présenter une **demande d'autorisation** auprès de son autorité territoriale avant le début de cette activité.

L'autorité territoriale doit examiner si la nature de l'activité privée risque de compromettre de ne pas porter atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance, à la neutralité du service.

En cas de doute, l'autorité territoriale peut saisir le référent déontologue pour avis.

Lorsque l'avis du référent déontologue ne permet pas de lever le doute, l'autorité hiérarchique saisit sans délai la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique.

➤ L'exercice d'une activité lucrative pendant les autres types de disponibilité

Il est possible pour un fonctionnaire placé en disponibilité d'exercer une activité privée lucrative, à condition de respecter les **principes déontologiques**.

L'agent est tenu d'informer par écrit l'autorité territoriale, avant le début de son activité, afin qu'elle puisse apprécier la **compatibilité avec les fonctions exercées par l'agent au cours des trois années précédentes**.

En cas de doute, l'autorité territoriale peut saisir le référent déontologue pour avis.

Lorsque l'avis du référent déontologue ne permet pas de lever le doute, l'autorité hiérarchique saisit sans délai la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique.



II. Le cadre général du cumul d'activités

👉 La situation des agents qui cessent définitivement l'exercice de leurs fonctions

▪ L'exemple de la démission :

- **Le décret n°2020-69 du 30 janvier 2020** précise que « L'agent cessant temporairement ou définitivement ses fonctions, placé à ce titre dans une position conforme à son statut, qui se propose d'exercer une activité privée, saisit par écrit l'autorité hiérarchique dont il relève avant le début de l'exercice de son activité privée. »
- L'autorité territoriale doit donc examiner si la nature de l'activité privée risque de compromettre de ne pas porter atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance, à la neutralité du service.
- Si l'autorité territoriale a un doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois années précédant le début de cette activité, elle saisit pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue. Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever ce doute, l'autorité hiérarchique saisit la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP).





Temps d'échange





III. Les dérogations au principe d'interdiction du cumul d'activités



III. Les dérogations au principe d'interdiction du cumul d'activités

Dans le cadre des dérogations au principe d'interdiction du cumul d'activités prévues par le texte, les garanties minimales de temps de travail, prévues par le décret n°2000-815 du 25 août 2000 devront **être impérativement respectées** :

- La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni quarante-huit heures au cours d'une même semaine, ni quarante-quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives ;
- Le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à trente-cinq heures ;
- La durée quotidienne du travail ne peut excéder dix heures ;
- Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de onze heures ;
- L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures ;
- Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures ;
- Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.



III. Les dérogations au principe d'interdiction du cumul d'activités

👉 Les activités exercées librement par les agents

- **Les productions des œuvres de l'esprit (Article L.123-2 du CGFP) ;**
 - Il s'agit notamment de la production de livres, conférences, compositions musicales ou artistiques, peintures, œuvres cinématographique, etc ; protégés par les dispositions relatives aux droits d'auteurs.
- **Les professions libérales liées à des fonctions artistiques ou d'enseignement (Article L.123-3 du CGFP) ;**
 - Il s'agit des personnes exerçant à titre habituel des activités de travailleur non salarié ayant pour but d'assurer des prestations dans l'intérêt d'un client ou d'un public.
- **Les activités bénévoles ;**
 - A la condition d'exercer ces activités auprès de personnes publiques ou privées sans but lucratif.
- **Les activités de gestion du patrimoine personnel et familial ;**
 - Il s'agit par exemple de la création d'une SCI qui gère le patrimoine familial de l'agent, à la condition de ne pas en tenir de bénéfices.
- **Certains contrats spéciaux, comme les contrats de vendanges ou les fonctions d'agent recenseur.**



III. Les dérogations au principe d'interdiction du cumul d'activités

👉 Les activités exercées sous le régime de la déclaration

▪ La poursuite d'une activité privé sur simple déclaration (Article L.123-4 du CGFP)

Un dirigeant de société ou d'association à but lucratif, lauréat d'un concours ou recruté en qualité d'agent contractuel de droit public peut continuer son activité privée pendant une durée d'un an, renouvelable une fois, à compter de son recrutement.

- Cette activité privée doit avoir lieu en dehors des horaires de service, compatible avec les obligations de service et ne pas porter atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance, à la neutralité du service.
- L'agent, au moment de sa nomination, doit présenter une déclaration à l'autorité territoriale, qui précise la forme et l'objet de l'entreprise, son secteur, etc.



III. Les dérogations au principe d'interdiction du cumul d'activités

👉 Les activités exercées sous le régime de la déclaration

- Les emplois à temps non complet inférieur ou égal à 70 % de la durée légale du temps de travail (Article L.123-5 du CGCP)

Les agents occupant un emploi à temps non complet bénéficient de la possibilité d'exercer une ou plusieurs activités lucratives, dès lors que leur durée de service hebdomadaire n'excède pas 70 % de la durée légale du travail, soit 24 heures et 30 minutes hebdomadaires. Ces agents sont soumis à une simple déclaration auprès de l'employeur.

- Cette activité privée doit avoir lieu en dehors des horaires de service, compatible avec les obligations de service et ne pas porter atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance, à la neutralité du service.
- Une déclaration écrite de cumul d'activités doit être transmise par l'agent à l'autorité territoriale dont il relève. S'il relève de plusieurs autorités, il est tenu d'informer par écrit chacune d'entre elles. Cette déclaration doit préciser la nature de l'activité privée, ainsi que, le cas échéant, la forme et l'objet social de l'entreprise, son secteur et sa branche d'activité.





Temps d'échange





Actualités juridiques

M
S!

22 novembre 2022

Les dispositions réglementaires

👉 **Décret n°2022-1362 du 26 octobre 2022 modifiant le décret n°88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités locales et établissements publics assimilés :**

Faisant suite au jugement en date du 28 juin 2021 dans lequel le Tribunal administratif de Lyon avait jugé que la prime de responsabilité des agents occupant un emploi de direction n'était pas au nombre de celles cumulables avec le RIFSEEP.

Le pouvoir réglementaire prévoit désormais la possibilité d'attribuer la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction en complément des autres primes et indemnités liées aux fonctions, aux sujétions, à l'expertise et à l'engagement professionnel.

Le RIFSEEP et la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction sont donc cumulables.

Cette prime de responsabilité peut notamment être versé aux agents occupant certains emplois fonctionnels comme directeur général des services d'une commune de plus de 2 000 habitants ou d'une communauté de communes de plus de 10 000 habitants.

Ces dispositions sont applicables depuis le 29 octobre 2022.



Les dispositions réglementaires

👉 **Décret n°2022-1374 du 29 octobre 2022 prorogeant temporairement les règles du régime d'assurance chômage :**

Ce décret proroge jusqu'au 31 janvier 2023 les règles d'indemnisation du chômage et les dispositions relatives au bonus-malus du décret n° 2019-797.

Un projet de loi est actuellement en cours d'examen par le Parlement pour réformer l'assurance chômage et prévoir les nouvelles règles d'indemnisation.



Jurisprudences

👉 Arrêt CAA de Toulouse, 13 septembre 2022 n°19TL05036 : Placement d'office en congés annuels en lieu et place de la suspension.

Une agente technique employée au sein d'une crèche municipale avait été placée en congés annuels d'office, avant d'être mutée au service des espaces verts, à la suite d'un rapport de son supérieur hiérarchique faisant état de faits de maltraitance physique et psychologique envers les enfants de la crèche.

C'est son placement en congés annuels d'office qui l'a conduite à saisir la juridiction administrative, comme en première instance, les juges de la CAA de Toulouse ont rejeté sa demande.

Cependant, les juges d'appel ont reconnu que la commune avait commis une faute de nature à engager sa responsabilité en plaçant l'intéressée en congés annuels d'office pour l'éloigner du service, alors qu'il appartenait dans ce cas à l'autorité hiérarchique de la suspendre de ses fonctions.

👉 Arrêt CAA de Marseille, 22 février 2022, n°21MA01143 : Examen prioritaire pour les demandes de mutation de fonctionnaires séparés de leur conjoint.

Séparé géographiquement de son épouse et de ses enfants pour des raisons professionnelles, un sapeur-pompier a demandé sa mutation au titre du rapprochement familial, mais elle lui a été refusée. Or, l'autorité territoriale doit examiner prioritairement, en tenant compte de l'intérêt du service, les demandes de mutation des fonctionnaires séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles.

En refusant la mutation de l'agent, qui devait être examinée prioritairement, le SDIS a donc entaché sa décision d'erreur manifeste d'appréciation. L'annulation du refus de mutation a ainsi été confirmée.



👉 **Arrêt CAA de Marseille, 22 février 2022, n°20MA03572 : Un employeur peut accepter la démission d'un agent placé en congé de maladie.**

La CAA Marseille a jugé qu'aucune disposition n'empêchait l'employeur d'accepter la démission d'un agent placé en congé de maladie. L'administration n'était pas non plus obligée de proposer à un agent démissionnaire un aménagement de poste ou une autre affectation.

En l'occurrence, le courrier par lequel l'agente a présenté sa démission était rédigé en des termes clairs et explicites, manifestant sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions. L'agente avait été reçue en entretien le lendemain par la gestionnaire du lycée et elle a confirmé qu'elle était sûre de vouloir démissionner.

👉 **Conseil d'Etat, 7 juillet 2022, n°457140 : Droit des agents publics aux tickets-restaurant dans le cadre du télétravail.**

Par cet arrêt, le Conseil d'Etat a répondu par l'affirmative à la question de savoir si, lorsque un agent public est en télétravail, celui-ci est éligible aux tickets restaurants.

Les juges rappellent les dispositions du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, selon lesquelles lorsque l'administration décide d'attribuer les titres-restaurant à ses agents, dans les conditions prévues à l'article 19 de l'ordonnance n° 67-830 du 27 septembre 1967, les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient du même droit à l'attribution de ce titre-restaurant que s'ils exerçaient leurs fonctions sur leur lieu d'affectation.



👉 **Arrêt CAA Nancy n°19NC03752 du 21 juillet 2022 : Paiement à un futur retraité des congés non pris du fait de la maladie.**

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

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

L'apport de l'arrêt de la cour administrative d'appel de Nancy réside dans la précision in fine sur les modalités pratiques de calcul de l'indemnisation pour les fonctionnaires. Elle complète la jurisprudence antérieure qui faisait référence à la « rémunération que l'agent aurait normalement perçue lors des congés annuels qu'il n'a pas pu prendre »



Projets de textes : Conseil supérieur de la fonction publique territoriale

👉 **Séance du CSFP du 28 septembre 2022 :**

Projet de décret modifiant le décret n°2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale :

⇒ Ce texte a notamment pour objet d'autoriser le cumul intégral du « forfait mobilités durables » avec le remboursement partiel d'un abonnement de transport en commun. Ce texte a reçu un avis favorable.

Le site du Gouvernement propose une FAQ sur le forfait mobilités durables, notamment pour les employeurs publics.

<https://www.ecologie.gouv.fr/faq-forfait-mobilites-durables-fmd>

👉 **Séance du CSFP du 26 octobre 2022 :**

Projet de décret étendant le bénéfice du complément de traitement indiciaire à certains agents publics dans la fonction publique territoriale :

⇒ Ce texte prévoit un élargissement du bénéfice du complément de traitement indiciaire (CTI) aux agents publics exerçant au sein des établissements et services publics sociaux et médico-sociaux ou de certains services ou structures, des fonctions d'accompagnement socio-éducatif, en application de l'article 44 de la loi n° 2022-1157 de finances rectificative pour 2022. Ce texte a reçu un avis favorable.





Temps d'échange





Service expertise juridique et statutaire


Mél : carrieres@cdg31.fr

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne

590, rue Buissonnière – CS 37666 – 31676 LABEGE CEDEX

Tel : 05 81 91 93 00 – Fax : 05 62 26 09 39

Site internet : www.cdg31.fr



Centre de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale
de la Haute-Garonne

© CDG 31. Tous droits réservés. [2022].
Toute exploitation commerciale est interdite