



Le MAG RH

FOCUS

Au sommaire :

Actualités statutaires.....	2
Jurisprudences.....	3-4
Question écrite.....	4
Focus.....	5-6
FAQ.....	7
Votre CDG & Vous	8

Les étapes à suivre
en cas de réception
d'un certificat médical
initial présenté par un
fonctionnaire CNRACL

Actualités statutaires

Revalorisation de la carrière des gardes champêtres

Publiés respectivement au Journal Officiel des 30 et 31 mars 2024, les décrets [n°2024-282](#) et [n°2024-283](#) alignent la carrière du grade de garde champêtre chef principal sur celle du grade de brigadier-chef principal du cadre d'emplois des agents de police municipale.

À compter du 1 ^{er} avril 2024		
Échelon	Durée	Indices bruts
10 ^{ème} échelon	-	597
9 ^{ème} échelon	4 ans	566
8 ^{ème} échelon	4 ans	526
7 ^{ème} échelon	3 ans	501
6 ^{ème} échelon	2 ans et 6 mois	487
5 ^{ème} échelon	2 ans	469
4 ^{ème} échelon	2 ans	445
3 ^{ème} échelon	2 ans	425
2 ^{ème} échelon	2 ans	407
1 ^{er} échelon	2 ans	390

Les conditions d'avancement et les règles de classement au grade de garde champêtre chef principal sont modifiées.

Conséquence directe de la revalorisation de la durée de carrière du grade, les fonctionnaires relevant, au 1^{er} avril 2024, du grade de garde champêtre chef principal sont reclassés conformément au tableau mentionné à [l'article 9 I du décret n°2024-282 du 28 mars 2024](#).

Des dispositions transitoires sont prévues pour les tableaux d'avancement au grade de garde champêtre chef principal établis au titre de l'année 2024 avant le 1^{er} avril 2024. Ils demeurent valables jusqu'au 31 décembre 2024.

Entrée en vigueur : 1^{er} avril 2024

[Décret n°2023-282 du 30 mars 2024](#)
[Décret n°2023-283 du 31 mars 2024](#)

Transparence de l'action publique

Pour rappel, aux termes de [l'article L.716-1 du Code Général de la Fonction Publique](#), les collectivités territoriales et les EPCI de plus de 40 000 habitants ont l'obligation de publier chaque année, sur leur site internet, la somme des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées.

Les modalités de publication des informations et la liste des employeurs concernés ont été précisées par une circulaire de la direction générale des collectivités locales (DGCL)

[Circulaire n°24-003357-D du 18 mars 2024](#)

Protection fonctionnelle des agents publics

La protection fonctionnelle est la protection due par la collectivité publique à ses agents à raison de leurs fonctions.

Elle est justifiée par la nature particulière des missions confiées aux agents publics, qui les exposent parfois à des relations conflictuelles avec les usagers du service public ou avec les autres agents publics, pouvant déboucher sur des menaces ou des attaques ou bien encore sur la mise en cause de leur responsabilité civile ou pénale.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) vient d'élaborer une plaquette sous forme de FAQ proposant une présentation synthétique des principaux enjeux de la protection fonctionnelle.

[Guide sur la protection fonctionnelle des agents publics](#)

Apprentissage dans la fonction publique

Afin d'accompagner les employeurs de la fonction publique, le ministère de la Fonction publique a publié un guide relatif à l'apprentissage à destination des employeurs publics.

Ce guide concerne plus particulièrement la fonction publique d'Etat.

[Guide relatif à l'apprentissage](#)

Compétence du Conseil médical

Le décret n°2024-349 du 16 avril 2024 modifie certaines dispositions applicables au conseil médical dans la fonction publique territoriale.

Il est prévu notamment que le conseil médical, en formation restreinte, est compétent pour connaître de la liquidation anticipée de la retraite lorsque le fonctionnaire ou son conjoint est atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable le plaçant dans l'impossibilité d'exercer une quelconque profession, de la majoration pour tierce personne, et de la pension d'orphelin infirme.

Le décret apporte également des précisions sur la procédure à suivre lorsqu'il a à connaître de ses nouvelles compétences :

- 1° L'avis rendu par le médecin agréé et, le cas échéant, celui rendu par le conseil médical réuni en formation restreinte sont communiqués à la personne concernée ;
- 2° Le médecin agréé et, le cas échéant, le conseil médical sont informés de la décision de l'autorité compétente ainsi que de l'avis motivé de la CNRACL lorsque ceux-ci diffèrent de l'avis qu'ils ont rendu.

Entrée en vigueur : 18 avril 2024

[Décret n°2024-349 du 16 avril 2024](#)

Jurisprudences

Discipline

–

Information sur le droit de se taire lors de la procédure disciplinaire

[Dans sa décision n° 2023-1074 QPC du 8 décembre 2023](#), le Conseil Constitutionnel a jugé que le principe, découlant de l'article 9 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen du 26 août 1789, selon lequel nul n'est tenu de s'accuser s'applique non seulement aux peines prononcées par les juridictions répressives, mais également à toute sanction ayant le caractère d'une punition. À ce titre, ce principe s'applique également au professionnel faisant l'objet de poursuites disciplinaires qui ne peut être entendu sur les manquements qui lui sont reprochés sans avoir été préalablement informé du droit qu'il a de se taire.

La Cour administrative d'appel de Paris est venue étendre ce principe à la procédure disciplinaire engagée à l'encontre d'un agent public.

Le juge administratif considère que le fonctionnaire, ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire d'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de dix mois, a été privé d'une garantie en n'étant pas informé du droit qu'il avait de se taire lors de la procédure disciplinaire.

La privation de cette garantie rend la procédure irrégulière et justifie l'annulation de la sanction.

➤ [CAA Paris, 2 avril 2024, n°22PA03578](#)

Temps de travail

–

Le non-respect des garanties minimales ouvre droit à indemnisation

Un agent territorial a été recruté pour assurer l'entretien du camping municipal et de ses installations techniques ainsi que pour gérer l'accueil au sein de celui-ci.

Il a présenté une demande préalable indemnitaire en vue de la réparation de divers préjudices qu'il estime avoir subis en raison de la durée excessive de son temps de travail, responsable selon lui de ses problèmes de santé.

En effet, il a été amené à travailler plus de 48 heures hebdomadaires, pour une durée quotidienne excédant 10 heures, sans bénéficier de journée de repos hebdomadaire et d'un repos quotidien de 11 heures, lorsqu'il assurait ses tâches de gestion du camping municipal.

Le juge rappelle que le dépassement de la durée maximale de travail prévue tant par le droit de l'Union européenne que par le droit national est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des travailleurs en ce qu'il les prive du repos auquel ils ont droit et peut leur causer, de ce seul fait, un préjudice indépendamment de leurs conditions de rémunération ou d'hébergement.

Il condamne alors la collectivité à verser une indemnité au titre des troubles dans les conditions d'existence subis par l'agent.

➤ [CAA Lyon, 27 septembre 2023, n°21LY01861](#)

Jurisprudences

Réforme des carrières – Une décision d'avancement prise par erreur est créatrice de droits

A l'occasion de l'entrée en vigueur, au 1^{er} janvier 2017, de la réforme dite « PPCR » (« parcours professionnels, carrières et rémunérations »), une administration a pris une décision de reclassement erronée. De ce fait, l'agent a été rémunéré à un échelon trop élevé.

L'employeur a alors, d'une part, procédé à une régularisation rétroactive des bulletins de paie de l'agent et, d'autre part, cessé de rémunérer l'intéressé à l'indice indiqué dans l'arrêté de reclassement. L'agent a alors contesté la décision et a demandé l'indemnisation des préjudices financiers nés de l'inexécution de la décision de reclassement erronée.

Le Conseil d'État a fait droit à sa demande. Il a considéré que les difficultés rencontrées par l'administration dans la mise en œuvre de la réforme dite « PPCR » ne suffisent pas à faire regarder l'avancement d'échelon dont a bénéficié un agent par erreur, comme résultant d'une pure erreur matérielle, privant ces dispositions de toute existence légale et ôtant à celle-ci tout caractère créateur de droit au profit de l'intéressé.

➤ [CE, 22 février 2024, n° 474779](#)

Question écrite

Question :

Quel est le coût du congé de transition professionnelle ?

Réponse :

Issu de l'ordonnance n° 2021-658 du 26 mai 2021 et désormais codifié à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique (CGFP), le congé de transition professionnelle, permet à ses bénéficiaires de suivre, en vue d'exercer un nouveau métier au sein du secteur public ou du secteur privé, une action ou un parcours de formation d'une durée égale ou supérieure à 120 heures et sanctionné par une certification professionnelle, susceptible d'être prolongé par un congé de formation professionnelle.

Aux termes du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007, l'administration d'emploi prend en charge les frais de la formation, le cas échéant dans la limite d'un plafond. Elle peut également prendre en charge les frais occasionnés par les déplacements de l'agent. Par ailleurs, l'agent en congé de transition professionnelle conserve son traitement brut et, le cas échéant, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement. En application de l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique, les primes et indemnités peuvent être maintenues pendant ce même congé, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État, soit 80 % du régime indemnitaire dont il bénéficiait à la date du placement en congé de transition professionnelle.

Si la charge financière pesant sur l'employeur peut être un frein pour les plus petites collectivités, il convient de rappeler que l'attribution de ce congé n'est jamais de droit, mais laissée à l'appréciation de l'employeur. En outre, si l'administration informe l'intéressé de sa réponse, par écrit, dans le délai de trente jours suivant la réception de la demande de congé, le silence gardé par l'administration à l'issue de ce délai vaut rejet de la demande, et en tout état de cause, en cas d'acceptation, le bénéfice du congé peut être différé dans l'intérêt du service.

Par ailleurs, la demande de congé de transition professionnelle devant être formulée soixante jours au moins avant la date à laquelle commence l'action ou le parcours de formation, l'employeur peut, le cas échéant, prendre en considération ces contraintes, notamment budgétaires, en amont de la mise en œuvre effective du dispositif et en apprécier l'opportunité y compris financière.

Enfin, comme sus-évoqué, si la collectivité maintient la rémunération de l'agent pendant le congé, elle peut, en application de l'article 40 du décret de 2007, fixer un plafond de prise en charge des frais de formation.

[Question écrite n° 7330 publiée au JO Assemblée nationale du 09/01/2024](#)

Les étapes à suivre en cas de réception d'un arrêt de travail initial présenté par un fonctionnaire CNRACL

Le congé de maladie ordinaire est, dans la fonction publique, un **droit statutaire** reconnu aux agents publics, qui leur est acquis dès réception par l'administration d'un certificat médical d'arrêt de travail.

Lors de la réception d'un certificat médical d'arrêt de travail initial présenté par un fonctionnaire affilié à la CNRACL (c'est-à-dire dont les obligations hebdomadaires sont au moins de 28 heures), la collectivité **devra suivre les étapes suivantes** :

1^{ère} étape : le maintien de rémunération

- **L'appréciation des droits à maintien du plein ou du demi-traitement**

La durée totale du congé de maladie ordinaire peut atteindre **un an** pendant une période de douze mois consécutifs en cas de maladie dûment constatée. Le fonctionnaire perçoit ([article L.822-3 du CGFP](#)) :

- **Pendant trois mois, l'intégralité de son traitement ;**
- **Pendant les neuf autres mois, la moitié de son traitement.**

Ces droits ne sont pas appréciés sur l'année civile mais sur l'année dite « médicale » de référence. Cette année médicale est mobile : elle est fixée de façon à ce que, pour chaque jour d'arrêt, il est remonté douze mois en arrière ([Circulaire du 13 mars 2006, NOR/MCT/B/06/00027/C](#)).

Afin de déterminer les droits à rémunération d'un fonctionnaire, il convient de comptabiliser pour chaque jour d'arrêt, les jours de congés de maladie ordinaire qu'a obtenu l'agent pendant l'année médicale et d'apprécier en conséquence ses droits à congés à plein ou à demi-traitement.

Par exemple : soit un fonctionnaire qui est en congé de maladie du 8 au 13 juin 2023 et qui précédemment avait bénéficié de congés de maladie comme suit :

- 31 jours à plein traitement du 10 juin au 10 juillet 2022,
 - 59 jours à plein traitement et 21 jours à demi-traitement du 17 septembre 2022 au 5 décembre 2022 inclus.
- ⇒ Soit au total 90 jours à plein traitement et 21 jours à demi-traitement.

Calcul du droit au maintien de traitement du 8 au 13 juin 2023					
Date de l'arrêt	Début de la période de référence mobile	Fin de la période de référence mobile	Plein traitement sur la période de référence	Demi-traitement sur la période de référence	Rémunération à la date de l'arrêt
08/06/2023	09/06/2022	08/06/2023	90 jours	22 jours	Demi-traitement
09/06/2023	10/06/2022	09/06/2023	90 jours	23 jours	Demi-traitement
10/06/2023	11/06/2022	10/06/2023	89 jours	23 jours	Plein traitement
11/06/2023	12/06/2022	11/06/2023	89 jours	23 jours	Plein traitement
12/06/2023	13/06/2022	12/06/2023	89 jours	23 jours	Plein traitement
13/06/2023	14/06/2022	13/06/2023	89 jours	23 jours	Plein traitement

- **L'appréciation des droits à maintien des autres principaux éléments de rémunération**

Éléments de rémunération	Maintien	Sources
Supplément familial de traitement	Intégralité pendant toute la période du congé de maladie.	Article L.822-3 du CGFP
Nouvelle bonification indiciaire	Dans les mêmes proportions que le traitement (plein puis demi).	Article 2 du décret n° 93-863 du 18 juin 1993
Complément de traitement indiciaire		Article 15 du décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020
Indemnité compensatrice de la hausse de la CSG		Article 4 du décret n° n°2017-1889 du 30 décembre 2017
Transfert primes/points		Circulaire DGAFP, DGCL, DGOS du 10 juin 2016

Participation patronale prévoyance et santé	Intégralité pendant toute la période du congé de maladie.	Article 23 du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011
Garantie individuelle du pouvoir d'achat	Le calcul de l'indemnité ne tient pas compte des diminutions du traitement qui s'opèrent en application d'un congé de maladie.	Circulaire n°2170 du 30 octobre 2008
Régime indemnitaire (primes)	Selon les dispositions inscrites dans délibération de la collectivité qui ne peuvent être plus favorables que celles prévues pour la fonction publique de l'État (principe de parité).	Article L.714-4 du CGFP Décret n°2010-997 du 26 août 2010
Frais de transport domicile/travail	Suspension pendant toute la période. Toutefois, la prise en charge est maintenue jusqu'à la fin du mois au cours duquel débute le congé. Lorsque la reprise du service, à la suite de ces congés, a lieu au cours d'un mois ultérieur, la prise en charge est effectuée pour ce mois entier.	Article 6 du décret n°2010-676 du 21 juin 2010
Titres restaurant	Suspension pendant toute la période.	Code du travail

- **L'application du jour de carence**

Depuis le 1^{er} janvier 2018, sauf exceptions prévues par la loi, la rémunération afférente au premier jour de congé de maladie fait l'objet d'une retenue de 1/30^{ème} ([article 115 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017](#)).



Le jour de carence s'applique indifféremment sur une période rémunérée à plein ou à demi-traitement.

RAPPEL : le focus du MAG RH de décembre 2023 est consacré au jour de carence.

2^{ème} étape : l'arrêt individuel

Suite à la réception d'un certificat médical d'arrêt de travail, la collectivité doit :

- 1- Prendre un arrêté de placement en congé de maladie ordinaire avec indication des conditions de maintien de rémunération
- 2- Notifier l'arrêté à l'agent avec l'indication des voies et délais de recours
- 3- Enregistrer l'arrêté dans le dossier individuel de l'agent
- 4- Le cas échéant, transmettre l'arrêté au Centre de Gestion lorsqu'il le demande

3^{ème} étape : la déclaration de l'arrêt auprès de l'assureur du contrat d'assurance statutaire

Si la collectivité dispose d'un contrat qui couvre les risques statutaires, elle doit déclarer l'absence de l'agent pour raison de santé et transmettre les justificatifs. **Cette déclaration doit intervenir dans les délais prévus par le contrat d'assurance statutaire.**



Il n'est pas nécessaire de transmettre une attestation de salaire à l'assurance maladie car il ne sera pas versé d'indemnités journalières.

4^{ème} étape : l'application des mesures liées à l'envoi tardif de l'arrêt de travail

Pour pouvoir bénéficier d'un congé de maladie, l'agent doit présenter un certificat médical d'arrêt de travail **dans les 48 heures** suivant son établissement ([article 15 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#)).

Les conséquences d'une transmission hors délai sont les suivantes :

- à la première transmission hors délai, l'autorité territoriale informe, par courrier en lettre recommandée avec accusé de réception, l'agent du retard constaté et de la réduction de la rémunération à laquelle il s'expose en cas de réitération d'un envoi tardif dans les deux années suivant la date d'établissement du premier arrêt de travail considéré ;
- en cas de récidive dans ce délai de deux ans, le montant de la rémunération afférente à la période écoulée entre la date d'établissement de l'avis d'interruption de travail et la date d'envoi de celui-ci à l'autorité territoriale est réduit de moitié, sauf si l'intéressé justifie d'une hospitalisation ou, dans les huit jours suivant l'établissement de l'arrêt, de son impossibilité d'envoyer celui-ci dans les délais prescrits.



La remise tardive des arrêts de travail constitue également une faute susceptible d'être sanctionnée disciplinairement.

Foire aux questions

Est-ce qu'un agent peut être placé en CMO sur présentation d'un certificat médical étranger ?

Est-il possible de contester le bien-fondé d'un arrêt de travail ?

Est-ce que le Conseil médical doit être saisi en cas de prolongation du congé de maladie ordinaire au-delà d'une certaine durée ?

Est-ce que le placement en congé de maladie ordinaire à plein ou demi-traitement a une conséquence sur le temps partiel octroyé à un agent ? (hors cas du temps partiel thérapeutique)

Réponse : OUI

Pour obtenir un congé de maladie ordinaire (CMO), le fonctionnaire doit adresser à l'autorité territoriale dont il relève un avis d'interruption de travail délivré par un médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme ([article 15 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#)).

Le certificat médical délivré par un médecin exerçant en dehors du territoire national est valable ([Rép. Min., n°92757, JOAN du 22.08.2006](#)).

Réponse : OUI

L'agent, placé de plein droit en congé de maladie ordinaire dès la demande qu'il a formulée sur le fondement d'un certificat médical, demeure en situation régulière tant que l'administration n'a pas contesté le bien-fondé de ce congé.

L'autorité territoriale peut faire procéder à tout moment à une visite de contrôle du demandeur par un médecin agréé. Elle organise cette visite au moins une fois au-delà de six mois consécutifs de congé de maladie ([article 15 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#)).

L'agent qui fait l'objet de cette visite de contrôle doit avoir été prévenu de façon certaine, par courrier recommandé avec avis de réception.

Lorsque l'autorité territoriale fait procéder à une visite de contrôle, le fonctionnaire doit se soumettre à la visite du médecin agréé sous peine d'interruption du versement de sa rémunération jusqu'à ce que cette visite soit effectuée. Dans ce cas, le conseil médical compétent peut être saisi, soit par l'autorité territoriale, soit par l'intéressé, des conclusions du médecin agréé.

Réponse : NON

La rédaction de l'article 5 I du décret du 30 juillet 1987 telle qu'elle résulte du décret n°2022-350 du 11 mars 2022 conduit à ne plus saisir pour avis le conseil médical en formation restreinte, préalablement à la prolongation des congés de maladie au-delà de 6 mois consécutifs (soit à l'expiration des 6 mois de CMO).

Seule une visite auprès d'un médecin agréé doit être désormais effectuée ([article 15 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#)).

Seule la réintégration à l'issue des droits à congé pour raison de santé fait l'objet d'une saisine préalable du conseil médical, ainsi qu'en cas de demande de congé de longue maladie.

Réponse : NON

Les agents à temps partiel ont les mêmes droits à congé de maladie que les agents à temps plein.

Les congés de maladie n'ont aucun effet sur l'autorisation de travail à temps partiel. Il n'y a aucune suspension ou interruption du temps partiel durant cette période ([CE, 2 février 1996, n° 150103](#)).

La rémunération évolue dans les mêmes proportions que la rémunération des agents à temps plein (période de plein et de demi-traitement).

Par contre, à l'issue de la période de travail à temps partiel, les agents qui demeurent en congé de maladie sont réintégrés à temps complet ([articles 9 et 15 du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004](#)).

AGENDA MAI - JUIN - JUILLET 2024

**21/05/24 - 11/06/24 - 02/07/24 à 8h :
Conseil médical en formation restreinte**

02/07/24 : Comité Social Territorial
date limite de réception des dossiers complets : 04/06/24

**08/06/24 : Participation au Carrefour de
l'Emploi Niort Atlantique à L'Acclameur**
Le CDG79 vous attend nombreux sur son stand !

**03/07/24 à 8h :
Conseil médical en formation plénière**
date limite de réception des dossiers complets : 06/06/24

**20/06/24 : Participation au
Congrès des collectivités à Niort-Noron**
Le CDG79 met à l'honneur les 40 ans de la Loi 1984 instaurant la création
des CDG. Ses équipes vous attendent nombreux sur son stand !

**08/07/24 à 13h30 :
Commission Administrative Paritaire
et Commission Consultative Paritaire**
date limite de réception des dossiers complets : 07/06/24



LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE (R.S.U.) : CE QU'IL FAUT SAVOIR

Depuis la loi de transformation de la fonction publique le R.S.U. c'est :

Une **enquête statistique ANNUELLE, OBLIGATOIRE et FACILITÉE**, permettant de connaître l'état de l'emploi territorial et de suivre son évolution grâce à l'application mise en œuvre par les Centres de gestion : <https://donnees-sociales.fr/>

- ▶ Toutes les collectivités et établissements publics sont concernés :
- C.C.A.S., C.I.A.S., syndicats, communes, E.P.C.I. affiliés au CDG79
 - Département et établissements publics non affiliés au CDG79

} Quelle que soit leur taille
Avec ou sans agent

LE R.S.U. : COMMENT FAIRE ?

- 1 Connectez-vous à l'application avec les identifiants communiqués par le CDG79.
- 2 Renseignez vos données, par exemple en utilisant le pré-remplissage à partir de vos fichiers DSN ou votre S.I.R.H.
- 3 Effectuez les contrôles de cohérence.



POURQUOI FAIRE ?

Une fois complété, le R.S.U. vous permet de **beneficier d'outils et d'analyses facilitant une vision globale et dynamique de vos RH** :
SUIVI, PILOTAGE, COMPARAISON, PROSPECTIVE, AIDE À LA DÉCISION

- 1 Des **fiches de synthèse** comportant les indicateurs absentéisme, R.P.S., égalité professionnelle, santé et conditions de travail...
- 2 L'**élaboration de vos L.D.G.** comportant le plan d'actions qui en découle.
- 3 L'**alimentation du module G.P.E.E.C.** permettant d'élaborer votre gestion prévisionnelle des effectifs, emplois et compétences.
- 4 L'**outil égalité professionnelle** permettant d'élaborer votre plan d'actions.

ET ENSUITE ?

Le R.S.U. doit alors être **présenté au Comité Social Territorial** (C.S.T.) pour donner lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines.

L'avis du C.S.T. est transmis dans son intégralité à l'assemblée délibérante.

L'avis du C.S.T. est rendu public sur le site internet ou par tout autre moyen permettant d'en assurer la diffusion.

Consulter la page dédiée sur notre site internet et le guide utilisateur mis à votre disposition
-> <https://www.cdg79.fr/page/328-RSU>