



### Sommaire :

1. Textes législatifs ou réglementaires
2. Jurisprudences
3. Questions écrites

## Textes législatifs ou réglementaires

Rappel des principaux textes parus :

- **Communication aux agents publics des informations et règles essentielles concernant l'exercice de leurs fonctions**

Le code général de la fonction publique prévoit dans son article L.115-7 que « *l'agent public reçoit de son employeur communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de ses fonctions* ».

De nouveaux textes réglementaires sont parus afin de mettre en œuvre ces dispositions pour les agents fonctionnaires et les agents contractuels de droit public.

[Le décret n°2023-845 du 30 août 2023](#) fixe la forme, les délais et la liste des éléments qui sont communiqués à l'agent. Il détermine également les modalités de cette communication.

Doivent ainsi être communiqué à l'agent notamment : la dénomination et l'adresse de l'autorité administrative assurant leur gestion ; leur cadre d'emplois et grade ; la date de début d'exercice des fonctions ; la date de début de la période de stage (le cas échéant) ; la durée du travail ; le montant de la rémunération ; les droits en matière de congés, de formation, de cessation de fonctions...

[L'arrêté du 30 août 2023](#) fixe quant à lui la forme du document d'information pour effectuer cette communication et propose des modèles :

- un modèle pour les fonctionnaires territoriaux,
- et un autre pour les agents contractuels territoriaux.

Vous pouvez accéder aux modèles [en cliquant ici](#) (voir Annexe II et V de l'arrêté).

L'ensemble de ces dispositions entre en vigueur [le 1<sup>er</sup> septembre 2023](#).

Pour l'agent recruté à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023, la communication des informations par l'autorité administrative doit intervenir par écrit au plus tard dans un délai de 7 jours calendaires à compter du premier jour d'exercice des fonctions. Si une ou plusieurs informations n'ont pas été communiquées dans le respect de ce délai, l'agent territorial peut à tout moment en demander communication auprès de l'autorité administrative assurant sa gestion.

Pour l'agent recruté avant le 1<sup>er</sup> septembre 2023, la communication des informations se fera à tout moment sur sa demande.

- [Décret n°2023-946 du 14 octobre 2023 révisant et complétant les tableaux des maladies professionnelles annexés au livre IV du code de la sécurité](#)

- **Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale**

Le [décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale](#) est enfin paru au journal officiel du 1<sup>er</sup> novembre 2023.

Ce décret prévoit que les organes délibérants des collectivités territoriales, de leurs établissements publics et les groupements d'intérêt public **peuvent instituer** une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire. L'instauration de cette prime n'est donc pas obligatoire pour les agents des collectivités territoriales contrairement à ce qui est prévu pour les agents publics hospitaliers et de l'Etat.

Le décret prévoit dans la fonction publique territoriale, par catégorie de bénéficiaires, les conditions d'éligibilité et les modalités de versement de cette prime.

Le décret définit l'employeur compétent pour le versement de la prime. Il fixe le montant maximum dans la limite duquel les organes délibérants déterminent le montant de cette prime en fonction de la rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023.

Le décret fixe le plafond de rémunération pour l'éligibilité au dispositif étant fixé à 39 000 euros bruts. Il précise également les éléments de rémunération exclus de l'assiette de la rémunération prise en compte pour déterminer l'éligibilité à la prime et le montant versé.

- [Arrêté du 6 septembre 2023 portant majoration exceptionnelle des taux des indemnités horaires pour travail normal de nuit et de la majoration pour travail intensif dans la fonction publique hospitalière](#)

Pour la période courant du 1<sup>er</sup> septembre au 31 décembre 2023, les taux des indemnités horaires pour travail normal de nuit et de la majoration pour travail intensif sont fixés :

- à 0,34 euros pour le travail normal de nuit
- à 1,80 euros pour le taux de majoration pour travail intensif, ou 2,52 euros suivant les cas.

Au regard de la correspondance avec les cadres d'emplois territoriaux cette majoration pour travail normal de nuit ou intensif concerne :

- Les aux de puériculture
  - Les puéricultrices
  - Les infirmiers
  - Les infirmiers en soins généraux
  - Les cadres de santé paramédicaux
  - Les sages femmes
  - Les aides soignants
  - Les auxiliaires de soins
  - Les pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire, manipulateurs d'électroradiologie
  - Les masseurs kinésithérapeutes et orthophonistes
  - Les techniciens paramédicaux
- [Arrêté du 5 octobre 2023 pris pour l'application au corps des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat](#)

## Jurisprudences

### ➤ **Carrières – positions statutaires**

#### [CE n°462834 du 19 juillet 2023 -le refus illégal de réintégration d'un agent placé en disponibilité. Réparation du préjudice causé](#)

« 7. En vertu des principes généraux qui régissent la responsabilité des personnes publiques, l'agent public placé en position de disponibilité a droit à la réparation intégrale des préjudices de toute nature qu'il a effectivement subis du fait du refus illégal de faire droit à sa demande de réintégration et présentant un lien direct de causalité avec l'illégalité commise, y compris au titre de la perte de la rémunération à laquelle il aurait pu prétendre, à l'exception des primes et indemnités seulement destinées à compenser des frais, charges ou contraintes liés à l'exercice effectif des fonctions et déduction faite, le cas échéant, du montant des rémunérations que l'agent a pu se procurer par son travail au cours de la période d'éviction. Il est, le cas échéant, tenu compte des fautes commises par l'intéressé. Lorsque les préjudices causés par cette décision n'ont pas pris fin ou ne sont pas appelés à prendre fin à une date certaine, il appartient au juge de plein contentieux, forgeant sa conviction au vu de l'ensemble des éléments produits par les parties, de lui accorder une indemnité versée pour solde de tout compte. »

## ➤ Contractuel

- [CAA Marseille n° 21MA03220 du 6 octobre 2022- Le recrutement comme vacataire est limité à certains emplois](#)  
La CAA de Marseille a validé l'appréciation du TA qui a requalifié les vacations en contrat d'agent non titulaire :  
« 3. Il ressort des pièces du dossier que M. C... a assuré, à compter du mois de septembre 2004, des cours de musique au sein de l'école municipale de Simiane-Collongue, selon un volume horaire variable chaque année. Il a bénéficié ainsi de contrats au titre de chaque année scolaire jusqu'en 2018, qui se sont succédés de manière discontinue, toujours sur une période allant du mois de septembre à celui de juin. Dans ces conditions, il occupait un emploi répondant à un besoin permanent, et, alors même qu'il était rémunéré sur la base d'un nombre de vacations multiplié par un taux horaire, il ne pouvait être regardé comme ayant la qualité de vacataire engagé pour accomplir ponctuellement une tâche déterminée mais devait être considéré comme un agent non titulaire de la fonction publique territoriale recruté sur un emploi permanent. La circonstance que l'intéressé demeure par ailleurs un agent public territorial titulaire dans une autre collectivité est à cet égard sans incidence. Dans ces conditions, c'est à bon droit que les premiers juges ont annulé la décision implicite par laquelle le maire de Simiane-Collongue a refusé de faire droit à sa demande de requalification de ses contrats depuis le 1er septembre 2004 en contrats à durée déterminée dont l'avait saisi M. C.... »
- [CAA Versailles n° 21VE03343 du 27 juin 2023 méconnaissance statut justifie licenciement drh au terme de la période d'essai](#)
- [CAA Bordeaux n° 22BX01155 - 19 septembre 2023 - Caractère de droit privé du contrat emploi avenir - Absence de prise en compte dans la durée de service permettant le passage en contrat à durée indéterminée](#)
- [TA de Bordeaux n° 2105962 du 15 septembre 2023- Contractuel refusant le renouvellement d'un contrat : l'indemnité de fin de contrat doit être versée](#)

## ➤ Discipline

- [CAA de Bordeaux n° 02BX00644 du 16 janvier 2006 - planification congés annuels sanction disciplinaire](#)
- [CAA de Lyon n° 19LY04691 du 30 septembre 2021 - Un comportement violent envers un supérieur justifie une révocation](#)
- [CAA de Paris n° 21PA04761 du 4 novembre 2022 - sanction agent en disponibilité](#)  
Une sanction disciplinaire peut être infligée à un agent en disponibilité pour convenances personnelles. La cour administrative d'appel de Paris a jugé, par un arrêt du 4 novembre 2022, que l'agent placé en disponibilité pour convenances personnelles n'a pas rompu tout lien avec le service, de sorte qu'il peut être sanctionné pour un manquement à son obligation de probité.
- [CAA de Nantes n° 22NT01763 du 19 septembre 2023 Le juge valide la radiation d'un agent multirécidiviste](#)
- [CAA de Paris n° 22PA00390 du 19 septembre 2023- Même en l'absence d'un geste déplacé ou de paroles humiliantes des avances peuvent justifier un blâme](#)  
Même en l'absence d'un geste déplacé ou de paroles humiliantes, les avances faites par un agent à sa collègue dans un véhicule de service, au retour d'une réunion professionnelle, justifient le blâme dont il a fait l'objet.

### ➤ Droits et obligations

- [CAA de PARIS n°21PA03008 du 25 janvier 2023 - Refus d'embaucher un proche de l'ancien maire discriminatoire](#)

### ➤ Maladie – inaptitude physique

- [CE n°444568 du 24 juin 2022 - L'absence de harcèlement n'exclut pas la responsabilité de l'employeur au titre de l'hygiène et de la sécurité](#)
- [CAA Douai n°22DA00565 du 20 octobre 2022-Un mal-être ne constitue pas une maladie professionnelle](#)
- [CAA Nantes n°21NT03610 du 16 septembre 2022-Un mal-être après la notification difficile d'une suspension ne constitue pas un accident de service](#)
- [CAA Paris n°21PA04073 du 12 12 2022- Une journée partiellement travaillée ne peut pas être prise en compte comme jour de carence](#)
- [CAA de Douai n°22DA00926 du 5 janvier 2023- Assumer de nombreuses missions tout en étant perfectionniste ne suffit pas à caractériser un fait personnel de nature à détacher du service la survenance d'un « burn out »](#)
- [TA Versailles n°2105638 22 septembre 2023 - PPR possible uniquement si l'état de santé de l'agent le permet](#)

### ➤ Rémunérations - avantages

- [CE n°452347 du 5 mai 2022 - Le régime indemnitaire ne peut pas se substituer à la NBI](#)



## Questions écrites - Assemblée nationale - Sénat

### ➤ Assemblée nationale

- [QE AN n° 1314 du 8 août 2023-Obligations de publication des actes pris par les collectivités territoriales](#)
- [QE AN n° 5509 du 22 août 2023-Règle de calcul à retenir si un jour férié est compris dans une semaine d'astreinte](#)

### ➤ Sénat

- [QE Sénat n° 7173 du 28 septembre 2023 - Utilisation du compte personnel de formation dans la fonction publique](#)  
« En application de l'article L.422-9 du même code, l'utilisation du CPF ressort ainsi de la seule initiative de l'agent public, en vue de suivre des actions de formation qui ont lieu, en priorité, pendant son temps de travail. (..) Ces dispositions relatives au CPF s'appliquent aux agents des trois fonctions publiques. Ainsi, un agent public ne peut pas utiliser son CPF pour suivre ou compléter une formation, en lien avec ses fonctions, proposée par son employeur. »
- [QE Sénat n° 5027 du 24 août 2023- Organisation des services municipaux des villes de moins de 10 000 habitants en période de grève](#)
- [QE Sénat n° 7236 du 24 août 2023- Maintien du demi-traitement à l'expiration des droits statutaires à congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée des agents](#)

Retrouver toute notre documentation  
sur le site internet [www.cdg14.fr](http://www.cdg14.fr)