

LE MAG RH



Focus du mois :
Les autorisations
spéciales d'absence
– Première partie

Journal Mensuel
Mai 2023, Numéro 25

Au sommaire :

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



Rémunération : Revalorisation du SMIC et du minimum de traitement dans la fonction publique

Compte tenu du niveau de l'indice mensuel des prix à la consommation, [l'arrêté du 26 avril 2023](#) relève le montant du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), à compter du 1^{er} mai 2023.

Ainsi, à cette date, **le montant du SMIC brut horaire est majoré de 2,22 % et est porté à 11,52 euros** (au lieu de 11,27 euros), soit 1 747,20 euros bruts mensuels (contre 1 709,28 euros depuis le 1^{er} janvier 2023) pour une base de travail de 35 heures hebdomadaires.

Le minimum garanti est désormais établi à 4,10 euros (au lieu de 4,01 euros).

Pour tenir compte de cette hausse du SMIC, le décret n°2023-312 du 26 avril 2023 relève le minimum de traitement dans la Fonction Publique prévu à l'article 8 du décret n°85-1148 du 24 octobre 1985.

À compter du 1^{er} mai 2023, les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public occupant un emploi doté d'un indice majoré inférieur à 361 (au lieu de 353) percevront le traitement afférent à l'indice majoré 361, indice brut 397 (au lieu de IM 353, IB 385).

Le traitement de base indiciaire s'établit ainsi à 1 750,86 euros bruts mensuels pour un agent à temps complet (au lieu de 1 712,06 euros).

Cette modification impacte notamment :

- Pour l'échelle C1 : les huit premiers échelons,
- Pour l'échelle C2 : les cinq premiers échelons,
- Pour l'échelle C3: le premier échelon,
- Pour le grade d'agent de maîtrise : les quatre premiers échelons,
- Pour le grade d'agent de maîtrise principal : le premier échelon,
- Pour le 1^{er} grade de catégorie B : les deux premiers échelons.

- [Arrêté du 26 avril 2023](#)
- [Décret n°2023-312 du 26 avril 2023](#)

Covid-19 : Suspension de l'obligation vaccinale contre la Covid-19

La loi n°2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire a instauré une obligation vaccinale contre la covid-19 pour les personnes travaillant dans les secteurs sanitaire, médico-social et de secours.

Les personnes concernées devaient justifier de la satisfaction de l'obligation vaccinale (*certificat vaccinal complet, justificatif de l'administration des doses de vaccin ou encore un certificat de rétablissement valide*).

En cas de manquement à cette obligation, le législateur a inscrit le principe d'une interdiction d'exercice des fonctions.

En conséquence, depuis le 15 septembre 2021, certains professionnels concernés par l'obligation vaccinale sont, selon

la loi, suspendus de leurs fonctions dès lors qu'ils ne respectent pas les conditions précitées.

Cette suspension des fonctions ou du contrat de travail s'accompagne de l'interruption du versement de la rémunération et elle ne peut être assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits acquis par l'agent public au titre de son ancienneté.

Cette décision de suspension prenait fin dès que l'agent public remplissait les conditions nécessaires à l'exercice de son activité.

Suivant les préconisations de la Haute Autorité de Santé, le Gouvernement a décidé de lever l'obligation vaccinale suite à la publication du décret n°2023-368 du 13 mai 2023 relatif à la suspension de l'obligation de vaccination contre la covid-19 des professionnels et étudiants.

Cette suspension de l'obligation vaccinale entraîne la réintégration des personnels suspendus à compter du 15 mai 2023.



Le rétablissement des agents dans leurs fonctions ne donne pas lieu au rappel de rémunération pour la période correspondant à la durée de la suspension.

Des arrêtés de réintégration devront être pris par les employeurs publics.

- [Décret n° 2023-368 du 13 mai 2023](#)

Déontologie – Le dispositif de référent déontologue des élus locaux entre en application au 1^{er} juin 2023

Pour mémoire, l'article L.111-1-1 du Code général des collectivités territoriales prévoit que tout élu local peut consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des principes déontologiques.

Un décret du 6 décembre 2022 a fixé les modalités et critères de désignation du référent déontologue des élus locaux, qui entrent en vigueur le 1^{er} juin 2023.

Ce décret prévoit que l'organe délibérant de chaque collectivité territoriale, groupement de collectivités territoriales ou syndicat mixte ouvert désigne un référent déontologue.

Le décret prévoit également la possibilité de mutualiser un référent entre plusieurs collectivités ou établissements publics.



Le référent ne peut être élu au sein de la ou des collectivités et établissements auprès desquels il exerce ses fonctions, ni y avoir été élu depuis au moins trois ans. Il ne peut pas non plus s'agir d'un agent de la collectivité.

- [Arrêté du 6 décembre 2022](#)
- [Décret n°2022-1520 du 6 décembre 2022](#)

Matériel de service – Emission d'un titre de recette à l'encontre d'un agent n'ayant pas restitué un téléphone et une tablette

Par un avis des sommes à payer, une commune a mis à la charge d'une fonctionnaire territoriale, faute pour celle-ci d'avoir restitué un téléphone portable après avoir été placée en disponibilité pour raisons familiales.

Les agents publics ne sont pas en principe pécuniairement responsables envers ceux-ci des conséquences dommageables de leurs fautes de service. Il n'en va autrement que dans les cas prévus par une disposition législative expresse **ainsi que dans l'hypothèse où le préjudice causé par les intéressés à la personne publique dont ils relèvent est imputable à des fautes personnelles détachables de l'exercice de leurs fonctions.**

En l'espèce, l'agent a refusé de restituer le matériel informatique fourni par la commune malgré une mise en demeure, puis a indiqué avoir jeté le téléphone et égaré la tablette lors d'un déménagement.

La commune a pu légalement, sur le fondement de la faute personnelle de l'agent, émettre un titre de recettes.

➤ [TA de Rennes, 24 février 2023, n°1905917](#)

Discipline – Exclusion de fonctions d'un agent agressif et menaçant

Un adjoint administratif de deuxième classe employé dans une commune a fait l'objet d'une sanction d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de deux ans assortie d'un sursis d'un an.

En première instance, le tribunal administratif a prononcé l'annulation de l'arrêté portant exclusion de fonctions, au motif que la commune n'avait pas démontré la matérialité des faits.

En appel, les juges relèvent que l'agent mis en cause a eu un comportement agressif et des propos menaçants à l'égard de plusieurs collègues et du Directeur Général des Services. Ces événements ont été consignés par ce dernier dans un rapport. Bien que les rapports ne détaillent pas la teneur des propos tenus lors des altercations successives, ils décrivent de façon suffisamment précise son comportement menaçant et agressif.

Par suite, c'est à tort que les premiers juges ont regardé la matérialité des faits reprochés à l'agent comme non établie.

➤ [CAA Toulouse, 13 septembre 2022, n°21TL03558](#)

Chômage – Pas d'ARE pour l'agent qui sollicite son placement à la retraite pour invalidité

Une adjointe technique territoriale de première classe a été placée en congé de longue durée (CLD). Elle a ensuite sollicité la prolongation de son CLD, puis son admission à la retraite anticipée pour invalidité.

Après avis de la commission de réforme, la collectivité a conclu à une invalidité totale et absolue à toutes fonctions. La CNRACL a rendu un avis favorable à son admission à la retraite anticipée. L'agent a été radié des cadres et a sollicité son inscription sur la liste des demandeurs d'emplois auprès de son ancien employeur. L'agent conteste la décision de refus implicite d'octroi de l'allocation d'aide de retour à l'emploi (ARE), née du silence gardé par l'administration.

Les juges du Conseil d'Etat relèvent que les ARE ne bénéficient qu'aux seuls « *travailleurs involontairement privés d'emploi ou dont le contrat de travail a été rompu conventionnellement* ».

Aux termes de l'article 30 du décret du 26 décembre 2003 : « *Le fonctionnaire qui se trouve dans l'impossibilité définitive et absolue de continuer ses fonctions par suite de maladie, blessure ou infirmité grave dûment établie peut être admis à la retraite soit d'office, soit sur demande* ».

Ainsi, **seule la mise à la retraite d'office constitue un cas de perte involontaire d'emploi pouvant ouvrir droit**, pour un agent des collectivités territoriales, et lorsque les autres conditions en sont remplies, **à une allocation d'assurance** telle que prévue à l'article L. 5424-1 du code du travail.

En l'espèce, l'agent ayant sollicité lui-même son placement à la retraite pour invalidité, elle ne pouvait être regardée comme involontairement privée d'emploi.

➤ [Conseil d'Etat, 30 mars 2023, n°46907](#)

Modulation du forfait mobilités durables par les employeurs territoriaux

Question :

Le Gouvernement envisage-t-il de permettre la modulation du forfait mobilités durables (FMD), à l'instar de ce qui existe dans les entreprises du secteur privé ?

Réponse :

Pris en application des dispositions du code du travail, le décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 modifié relatif au versement du FMD dans la Fonction Publique Territoriale prévoit les conditions et modalités de sa mise en œuvre.

L'article 3 du décret du 9 décembre 2020 dispose que le montant du FMD et le nombre minimal de jours de déplacement entre la résidence habituelle et le lieu de travail ouvrant droit au bénéfice de ce forfait applicables dans la Fonction Publique Territoriale sont ceux fixés par l'arrêté du 9 mai 2020 modifié pris pour l'application du décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du FMD dans la Fonction Publique de l'État.

Le décret n° 2022-1557 du 13 décembre 2022 étend les moyens de transport ouvrant droit au FMD et prévoit que ce forfait puisse désormais être cumulé avec le remboursement partiel d'un abonnement de transport en commun.

Un arrêté du 13 décembre 2022 a par ailleurs abaissé, pour les trois fonctions publiques, de 100 à 30 jours le nombre minimal de jours de déplacement requis pour bénéficier du FMD, défini différents montants selon le nombre de jours de déplacement effectué lorsque celui-ci se situe entre 30 et 99 jours et porté son montant de 200 à 300 euros lorsque ce nombre de jours est au moins égal à 100.

Le FMD n'est pas une composante du régime indemnitaire des agents territoriaux mais un dispositif de remboursement, sous conditions, des frais engagés par ces derniers pour effectuer les déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. **Le montant du FMD étant désormais différent selon le nombre de jours de déplacement** effectué conformément aux dispositions de l'arrêté du 9 mai 2020 modifié par l'arrêté du 13 décembre 2022, **il n'apparaît pas par suite être de nature à pouvoir être modulé sans rendre plus complexe la mise en œuvre du FMD dont l'objet est d'encourager le recours à des modes de transport alternatifs et durables.**

Aussi, le Gouvernement n'envisage pas d'organiser la possibilité pour les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics de moduler le montant du FMD.

[Question écrite n° 05477 du 30 mars 2023](#)



Les autorisations spéciales d'absence (Première Partie)

Les autorisations spéciales d'absence (ASA), distinctes des congés annuels, sont **des jours d'absence accordés exceptionnellement** aux agents publics (*fonctionnaires titulaires et stagiaires, à temps complet et non complet, ainsi qu'aux agents contractuels de droit public*) à l'occasion de certains événements professionnels ou familiaux.

L'agent en autorisation spéciale d'absence se trouve **en position d'activité**. Ainsi :

- L'absence est considérée comme **du temps de travail effectif**. Par conséquent, il n'y a pas d'impact en matière de rémunération, d'avancement, etc.
- La durée de l'autorisation d'absence **ne s'impute pas sur les droits aux congés annuels**. Toutefois, l'absence n'ouvre pas droit à des jours d'ARTT.
- L'autorisation d'absence place l'agent en situation régulière d'absence.

L'octroi d'une autorisation d'absence est lié à la condition d'activité.

Par conséquent, elle ne peut être accordée **que dans la mesure où l'agent aurait dû exercer ses fonctions au moment où les circonstances justifiant l'absence se sont produites**.

De plus, elles doivent être accordées au moment de l'évènement et **ne peuvent être ni reportées ultérieurement, ni accordées pendant un congé annuel, ni récupérées**.

Les différents types d'autorisations spéciales d'absence

Il existe **deux types** d'autorisations spéciales d'absences :

- **Les autorisations de droit**, d'une part, prévues par un texte, qui s'imposent à l'autorité territoriale et ne nécessitent, par voie de conséquence, pas de délibération de l'organe délibérant.
- **Les autorisations discrétionnaires**, d'autre part, pouvant être accordées à l'occasion de certains événements de la vie familiale (ou de la vie courante) dont la délivrance est laissée à l'appréciation de l'autorité territoriale (elles doivent être prévues par une délibération).



Cette seconde catégorie d'autorisations spéciales d'absence sera abordée dans le focus du MAG RH du mois de juin.

Les ASA de droit liées à des activités syndicales

Les agents publics représentants syndicaux peuvent bénéficier de diverses autorisations spéciales d'absence afin d'accomplir leurs missions. Elles peuvent permettre d'assister **aux réunions des instances consultatives (CST, CAP, CCP, etc.) ou encore aux réunions des structures locales d'un syndicat national et des sections syndicales**.



Le focus du MAG RH de février 2023 consacré au crédit de temps syndical aborde en détail les modalités d'octroi de ces autorisations d'absence.

Les ASA pour mandat électif

Le Code Général des Collectivités territoriales (CGCT) prévoit des autorisations d'absence accordées pour **permettre à un membre d'un conseil municipal, intercommunal, départemental ou régional, de participer**, aux séances plénières, aux réunions des commissions dont il est membre ainsi qu'aux réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où il a été désigné pour représenter la commune, le département ou la région, selon le cas.

L'agent informe son employeur par écrit, dès qu'il en a connaissance, de la date et de la durée de la ou des absences envisagées ([article R.2123-1 du CGCT](#)) et devra fournir un justificatif de la qualité d'élu et convocation.

En parallèle, **un crédit de temps** est accordé au profit de certains élus locaux **permettant de disposer du temps nécessaire à l'administration de la collectivité territoriale ainsi qu'à la préparation des réunions des instances où ils siègent**.

Ce crédit d'heures est forfaitaire et trimestriel et ne donne pas lieu à rémunération.

L'agent informe par écrit son employeur, 3 jours au moins avant son absence en précisant la date, la durée, ainsi que le crédit d'heures restant pour le trimestre en cours ([article R.2123-3 du CGCT](#)).



La collectivité n'est pas tenue de maintenir la rémunération de l'agent. Les agents élus perçoivent une indemnité de fonctions, à défaut, peuvent bénéficier d'une compensation de la perte de revenu subie par l'entité auprès de laquelle ils sont élus.

Les ASA de droit accordées pour des motifs civiques

Elles sont diverses et on peut notamment citer :

- Juré d'assises ([article 267 du code de procédure pénale](#)),
- Témoin devant le juge pénal,
- Membres d'une mutuelle, union, ou fédération ([article L.622-4 du Code Général de la Fonction Publique](#)),
- Sapeurs-pompiers volontaire dans le cadre d'une formation ou d'une intervention ([article L.723-12 du Code de la sécurité intérieure](#)).

Ces autorisations sont accordées de droit sur présentation de la convocation par l'agent public.

Les ASA pour se rendre à des examens médicaux obligatoires

Les agents publics bénéficient d'une autorisation d'absence de droit pour se rendre aux **examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement** (*circulaire NOR/FPPA/96/10038/C du 21 mars 1996*).

Les agents publics ont également droit à **une autorisation d'absence pour bénéficier des examens médicaux et des visites médicales dans le cadre de la surveillance médicale professionnelle** ([article 23 du décret n°85-603 du 10 juin 1985](#)). On peut notamment citer la visite d'information et de prévention, la surveillance médicale particulière à l'égard des agents en situation de handicap, les femmes enceintes ou venant d'accoucher et allaitantes, les agents réintégré après un congé de longue maladie ou de longue durée, etc.

Pièces à fournir : demande de l'agent et justificatif de rendez-vous.

Les ASA en cas de décès d'un enfant

L'article L.622-2 du CGFP prévoit que les agents publics bénéficient, de droit :

- D'une ASA de **cinq jours ouvrables** pour le décès d'un enfant.
- Cette durée est portée à **sept jours ouvrés** lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans dont le fonctionnaire a la charge effective et permanente.



? **Est-il possible d'indemniser la totalité des jours épargnés sur le compte épargne-temps (CET) d'un agent lors de son départ en retraite ?**

Réponse : NON.

Si la collectivité a instauré par délibération la monétisation du CET, seuls les jours épargnés au-delà du quinzième jour peuvent être indemnisés. ([JOAN n° 15680 du 5 mars 2019](#) ; [CAA Paris 16PA01329 du 5 juin 2018](#)).

Ainsi, il n'est pas possible d'accorder à un agent partant en retraite, y compris en cas de mise à la retraite d'office, l'indemnisation de l'intégralité des jours épargnés sur son CET.

? **Un agent peut-il encore être placé en ASA pour personne vulnérable ?**

Réponse : NON.

La FAQ de la DGAFP relative à la gestion de l'épidémie de Covid-19 a été mise à jour le 31 janvier 2023 et a précisé qu'à compter du 28 février 2023 le dispositif d'autorisation spéciale d'absence pour les personnes vulnérables et présentant un risque de contracter une forme grave d'infection à la Covid-19 prenait fin.

Ainsi, les employeurs doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité des agents. Les agents qui ne seraient pas en mesure de réintégrer leur poste, malgré le respect des gestes barrières et des éventuels aménagements de poste proposés par le médecin du travail, devront être affectés sur un autre poste correspondant aux emplois de leur grade et compatible avec leur état de santé ou, à défaut, entrer dans un parcours visant à reconnaître leur inaptitude, en vue d'un reclassement.