



FLASH STATUT

Juillet 2023

Actualité juridique du mois de juillet 2023

TEXTES

Renforcement de l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique

Pour rappel, la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (loi dite Sauvadet) a introduit dans le droit de la fonction publique des obligations pour les administrations de procéder à des nominations équilibrées entre les femmes et les hommes dans les emplois supérieurs et de direction dans les trois versants de la fonction publique.

Ces dispositions ont été insérées à l'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, avant d'être modifiées puis, en mars 2022, codifiées aux articles L. 132-5 à L. 132-9 du code général de la fonction publique (CGFP).

Or, la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, modifie dans un sens plus paritaire les dispositions précédentes. Plusieurs évolutions sont à noter :

En premier lieu, le taux des primo-nominations de femmes aux emplois supérieurs et de direction passe de 40 % à 50 %. Une parfaite parité sera désormais exigée à compter du prochain renouvellement des organes délibérants dans la fonction publique territoriale, soit en 2026 pour les communes et les EPCI et en 2028 pour les Départements et les Régions. Néanmoins, seules seront concernées les communes et EPCI de plus de 40 000 habitants.

En cas de non respect de ces obligations, des pénalités financières seront maintenues sans qu'aucune dérogation ne soit possible, contrairement aux précédentes dispositions issues de la loi Sauvadet.

En second lieu, à compter du 1er janvier 2027, le taux de personnes de même sexe parmi les personnes occupant un emploi supérieur ou de direction, ne pourra être inférieur à 40 %. En cas de non-respect de ces obligations, des sanctions seront prévues. En effet, l'employeur dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité, étant précisé qu'il doit publier, au bout d'un an, des objectifs de progression et les mesures de correction retenues.

A l'expiration du délai de trois ans, si les résultats obtenus sont toujours inférieurs au taux fixé, l'employeur se voit appliquer une pénalité financière dont le montant ne pourra excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels. Cette pénalité sera modulée en fonction de la situation initiale, des efforts constatés ainsi que des motifs du non-respect du taux fixé.

En troisième lieu, afin de lutter contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, l'employeur public (il est toujours question des communes et EPCI de plus de 40 000 habitants) assurant la gestion d'au moins cinquante agents devra publier chaque année, sur son site internet, les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que les actions mises en œuvre pour les supprimer. Ces indicateurs seront par la suite rendus publics sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique. En outre, ces indicateurs seront présentés chaque année à l'assemblée délibérante des collectivités territoriales et des établissements publics. En cas de non-respect de cette obligation, une contribution sera due. Ces dispositions

s'appliqueront dans la FPT au plus tard le 30 septembre 2024.

En dernier lieu, les collectivités et EPCI de 40 000 habitants (et non de 80 000 habitants comme jusqu'alors) 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.

[LOI n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique](#)

ASA pour événements familiaux

La loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité apporte des modifications concernant les autorisations spéciales d'absence (ASA) pour événements familiaux.

Elle vient tout d'abord préciser à l'article L. 622-1 du code général de la fonction publique (CGFP) que les ASA liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux sont sans effet sur la constitution des droits à congés annuels et ne diminuent pas le nombre des jours de congés annuels.

Elle modifie ensuite l'article L. 622-2 du CGFP relatif au nombre de jours d'ASA de droit liés au décès d'un enfant :

- ASA de 12 jours ouvrables au lieu de 5;
- ASA portée à 14 jours ouvrables (au lieu de 7 jours) lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans;
- ASA portée à 14 jours (au lieu de 7 jours) en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans dont l'agent public a la charge effective et permanente;
- création d'une ASA de 14 jours ouvrables si, quel que soit l'âge de l'enfant décédé, ce dernier était lui-même parent.

[Loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité](#)

Référent déontologue des élus - Guide DGCL

La DGCL a publié un guide relatif à la désignation du référent déontologue de l'élu local. Ce guide revient également sur le rôle et les missions de ce dernier.

Pour rappel, le CDG45 ne propose pas de prestation pour le référent déontologue des élus mais uniquement pour le référent déontologue des agents. Les collectivités peuvent se rapprocher de l'Association des Maires du Loiret en cas de questionnements sur ce dispositif.

[Référent déontologue des élus - Guide de la DGCL](#)

Protection sociale complémentaire : employeurs et syndicats s'entendent pour renforcer les droits des fonctionnaires territoriaux

Dans un contexte d'allongement des carrières et compte tenu des spécificités des métiers de la fonction publique territoriale, marqués par la pénibilité et l'usure professionnelle, les organisations syndicales et les représentants des employeurs, membres de la Coordination des employeurs territoriaux, ont souhaité renforcer la protection sociale des agents face aux risques de la vie et en particulier en matière de prévoyance.

Alors que l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 est venue poser le cadre de cette réforme et que le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement est venu préciser aussi bien les garanties minimales que le niveau minimal de participation des employeurs ([Flash-statut-n°8-avril-2022.pdf_\(cdg45.fr\)](#)), les employeurs territoriaux et les organisations syndicales entendent, au-delà de ces textes, se saisir de cette avancée sociale en poursuivant et en approfondissant l'ambition de cette réforme par la négociation collective, à laquelle l'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique vise à donner un élan.

Le premier protocole national entre les associations d'employeurs et les organisations syndicales représentatives à l'échelle du versant territorial de la fonction publique a été signé le 11 juillet 2023. Cet accord a pour ambition de réaffirmer des garanties « socles » au bénéfice des agents qui constitueront le cadre des futures négociations locales, de proposer l'introduction de dispositions nationales venant encadrer les pratiques contractuelles et les différents régimes de participation notamment au profit de la solidarité entre bénéficiaires et de définir les conditions de pilotage et de portage social des dispositifs de participation.

Il prévoit une participation minimale de l'employeur à 50 % du montant de la cotisation prévoyance, dans le cadre de contrats de prévoyance à adhésion obligatoire, et garantit aux agents en situation de maladie ou d'invalidité le maintien de 90 % de leur rémunération nette.

[Dossier de presse et protocole d'accord collectif national / AMF Association des Maires de France et des présidents d'intercommunalité](#)

Référent pour l'activité physique et sportive dans les établissements sociaux et médico-sociaux

La loi n° 2022-296 du 2 mars 2022 visant à démocratiser le sport en France avait créé notamment l'article L. 311-12 du code de l'action sociale et des familles aux termes desquels: "*Chaque établissement social et médico-social désigne parmi ses personnels un référent pour l'activité physique et sportive*". Un décret du 17 juillet 2023 définit les modalités de désignation, de formation continue et les missions de ce référent. Ainsi, ce dernier est désigné, au sein de ses professionnels, par la direction des établissements sociaux et médico-sociaux. Le référent a deux missions : d'une part, il a une mission d'information des personnes accompagnées par l'établissement sur l'offre d'activité physique et sportive ainsi que des personnes et instances chargées de veiller au bon exercice des droits des personnes accompagnées ; d'autre part, le référent peut proposer un plan d'accompagnement personnalisé d'activité physique et sportive aux personnes accompagnées. Enfin, le décret prévoit que la direction d'établissement organise par la formation continue le développement des compétences du référent.

[Décret n° 2023-621 du 17 juillet 2023 relatif au référent pour l'activité physique et sportive en établissement social et médicosocial](#)

Protection sociale complémentaire des anciens militaires

Un décret du 15 juillet fixe le régime obligatoire de protection sociale complémentaire en santé des militaires rendu obligatoire par l'arrêté prévu au II de l'article L. 4123-3 du code de la défense. Il prévoit les garanties de couverture des risques en matière de santé. Il définit les modalités et critères de sélection des organismes complémentaires et les mécanismes d'adhésion de chaque catégorie de bénéficiaires aux contrats collectifs. Il détermine également les modalités de participation financière des ministères et des établissements publics dont relèvent les militaires et les modalités de calcul des cotisations dont chaque catégorie de bénéficiaires des contrats collectifs est redevable ainsi que les dispositifs de solidarité entre les bénéficiaires. Il institue enfin un dispositif de pilotage et de suivi des contrats collectifs.

[Décret n° 2023-605 du 15 juillet 2023 relatif à la protection sociale complémentaire des militaires, des anciens militaires et de leurs ayants droit en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident](#)

Conditions de recrutement des AESH

Pris en application de la loi n° 2022-1574 du 16 décembre 2022 visant à lutter contre la précarité des accompagnants d'élèves en situation de handicap et des assistants d'éducation, un décret du 13 juillet ouvre la possibilité aux AESH exerçant depuis trois ans en contrat à durée déterminée de signer un contrat à durée indéterminée avec le recteur d'académie.

Ce décret entre en vigueur le 1er septembre 2023.

[Décret n° 2023-597 du 13 juillet 2023 modifiant le décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap](#)

Un second décret et un arrêté du même jour créent une indemnité de fonctions versée aux accompagnants des élèves en situation de handicap.

[Décret n° 2023-598 du 13 juillet 2023 portant création d'une indemnité de fonctions allouée aux accompagnants des élèves en situation de handicap](#)

[Arrêté du 13 juillet 2023 modifiant l'arrêté du 23 octobre 2020 fixant le montant de l'indemnité de fonctions particulières allouée aux accompagnants des élèves en situation de handicap exerçant les missions de référent prévues à l'article L. 917-1 du code de l'éducation](#)

Pas de jour de carence en cas d'arrêt maladie suite à une fausse couche

L'article 2 de la loi n° 2023-567 du 7 juillet visant à favoriser l'accompagnement des couples confrontés à une interruption spontanée de grossesse dite fausse couche, ajoute une nouvelle exception à l'application de la journée de carence : celle-ci ne s'applique pas "Au congé de maladie faisant suite à une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la vingt-deuxième semaine d'aménorrhée".

Cette nouvelle règle s'appliquera aux arrêts de travail prescrits à compter d'une date prévue par décret, et au plus tard au 1er janvier 2024.

[LOI n° 2023-567 du 7 juillet 2023 visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche \(1\)](#)

[LOI n° 2023-567 du 7 juillet 2023 visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche \(rectificatif\)](#)

Un décret autorise les policiers municipaux à effectuer des contrôles automatisés dans les ZFE

Un décret d'application de la loi d'orientation des mobilités (Lom) du 24 décembre 2019 a été publié le 7 juillet 2023 au Journal officiel. Il ouvre la possibilité pour les agents de police municipale, de constater un certain nombre d'infractions au Code de la route dans le cadre des zones à faible émissions (ZFE).

Le décret autorise ainsi les policiers municipaux, en qualité d'agents de police judiciaire adjoints, à constater sans interception des infractions commises sur les sections d'autoroutes situées sur le territoire de la commune où ils sont territorialement compétents, et ce dans deux cas particuliers : les ZFE et les voies réservées à des véhicules propres. Il s'agit d'une compétence facultative.

Le texte est entré en vigueur le 8 juillet 2023.

[Décret n° 2023-563 du 5 juillet 2023 portant diverses mesures en matière de sécurité et de circulation routières](#)

Polices municipales : les stocks de munitions relevés par décret

Un décret du 12 juillet 2023 vient modifier le code de la sécurité intérieure pour permettre d'augmenter les stocks de munitions autorisés pour les communes au titre du service de voie publique et de la formation d'entraînement des polices municipales.

Pour le service de la voie publique, le stock de munitions pour les armes à feu tirant une ou deux balles ou projectiles non métalliques (lanceur de balles de défense) classés en catégorie B et C est ainsi relevé de 50 à 100 par arme. S'agissant des formations d'entraînement, il est fixé à 200 pour ces deux catégories d'armes.

Par ailleurs, le stockage de munitions est autorisé par le préfet pour une durée maximale de cinq ans.

Ces dispositions entrent en vigueur le 13 juillet 2023.

[Décret n° 2023-590 du 12 juillet 2023 modifiant l'article R. 511-30 du code de la sécurité intérieure](#)

Police municipale : le mode d'emploi des herses détaillé par arrêté

Un arrêté publié le 18 juillet 2023 au Journal officiel fixe les caractéristiques techniques ainsi que les conditions et limites d'emploi des matériels que peuvent utiliser les agents de police municipale, revêtus de leurs uniformes, pour immobiliser les véhicules (herses de barrage, herses d'intervention).

L'arrêté dispose notamment que l'utilisation des herses doit prendre en compte la sécurité des agents de police municipale, des tiers et des occupants du ou des véhicules à intercepter. Ces herses ne doivent ainsi jamais être utilisées à l'encontre des véhicules à deux ou trois roues et des quads, dans une courbe ou depuis un véhicule de police municipale en mouvement.

L'arrêté prévoit en outre qu'une formation appropriée, organisée avec le concours du centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), doit avoir été suivie par les agents avant toute utilisation.

[Arrêté du 12 juillet 2023 définissant les normes techniques applicables aux matériels d'immobilisation des véhicules en application de l'article L. 511-4-1 du code de la sécurité intérieure](#)

JURISPRUDENCES

Une sanction disciplinaire peut entrer en vigueur malgré un arrêt maladie

Dans un arrêt du 3 juillet 2023, le Conseil d'Etat revient sur sa jurisprudence constante relative à l'articulation entre un arrêt maladie et une sanction disciplinaire. Il a été rendu en matière de fonction publique d'Etat mais la solution est transposable à la fonction publique territoriale.

Traditionnellement, les juges administratifs affirmaient que même si le congé maladie (ou le CITIS) accordé à un agent ne faisait pas obstacle à l'exercice de l'action disciplinaire, en revanche la sanction ne pouvait être exécutée que postérieurement à l'expiration du congé de maladie ou du CITIS. Une sanction disciplinaire infligée à un fonctionnaire ne pouvait donc commencer à s'appliquer dans la mesure où l'agent est placé à ce moment-là en congé de maladie (notamment CE, 13 mai 1992, n° 106098).

Désormais la haute Juridiction affirme que :

"D'une part, la procédure disciplinaire et la procédure de mise en congé de maladie sont des procédures distinctes et indépendantes, et la circonstance qu'un agent soit placé en congé de maladie ne fait pas obstacle à l'exercice de l'action disciplinaire à son égard ni, le cas échéant, à l'entrée en vigueur d'une décision de sanction" et "D'autre part, les dispositions de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 selon lesquelles le fonctionnaire conserve, selon la durée du congé, l'intégralité ou la moitié de son traitement, ont pour seul objet de compenser la perte de rémunération due à la maladie en apportant une dérogation au principe posé par l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 subordonnant le droit au traitement au service fait. Elles ne peuvent avoir pour effet d'accorder à un fonctionnaire bénéficiant d'un congé de maladie des droits à rémunération supérieurs à ceux qu'il aurait eus s'il n'en avait pas bénéficié". Ainsi, "Un agent faisant l'objet d'une exclusion temporaire de fonctions étant privé de rémunération pendant la durée de cette exclusion, il ne saurait, pendant cette période, bénéficier d'un maintien de sa rémunération à raison de son placement en congé de maladie".

[CE, 3 juillet 2023, n° 459472](#)

Restitution du téléphone professionnel lors de la cessation des fonctions

Une commune a demandé à une employée municipale en disponibilité pour raisons familiales la restitution du matériel professionnel mis à sa disposition. Il s'agissait en l'occurrence d'une tablette et d'un téléphone portable.

Mais faute d'avoir rendu ces appareils, l'intéressée a reçu de la part de la commune un avis de paiement correspondant à une somme d'environ 1 450 euros, la collectivité estimant qu'en ne restituant pas le matériel de l'administration, elle avait commis une faute personnelle. Justifiant la non restitution du matériel au motif qu'il était hors d'usage, l'intéressée considérait au contraire qu'elle n'était pas redevable de cette somme et a saisi le juge administratif d'une demande d'annulation de l'avis de payer.

En premier lieu, après avoir rappelé que les fonctionnaires et agents des collectivités et établissements publics ne sont pas en principe pécuniairement responsables des conséquences dommageables de leurs fautes de service. Les juges du Tribunal administratif ont indiqué en deuxième lieu qu'il en va autrement dans les cas expressément prévus par la loi ou bien lorsque le préjudice causé par les agents publics à la personne publique dont ils relèvent est imputable à des fautes personnelles détachables de l'exercice de leurs fonctions.

Les juges du TA de Rennes ont indiqué sans ambiguïté qu'un tel refus de restituer le matériel au motif qu'il était hors d'usage, constitue une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions exercées au sein de la commune. Dans ces conditions, la commune a légalement pu émettre un titre de recettes en vue de réclamer à l'intéressée une somme correspondant au préjudice financier que la collectivité a subi à raison de la perte du matériel en cause.

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

REPONSES MINISTERIELLES

Rappel du ministère de la fonction publique sur le recrutement de DGS contractuels

Dans une réponse écrite publiée à la question n° 8151, le ministère de la transformation et de la fonction publiques est venu indiquer que:

"Les emplois de direction de la fonction publique territoriale sont normalement pourvus par des fonctionnaires par la voie du détachement. Ces emplois ne sont accessibles aux agents contractuels que dans les collectivités et leurs établissements d'une certaine importance. L'article L. 343-1 du code général de la fonction publique prévoit

ainsi que l'emploi de directeur général des services (DGS) d'une commune ne peut être pourvu par un agent contractuel que dans les communes de plus de 40 000 habitants. Pour mémoire, ce seuil a été récemment assoupli puisqu'il a été abaissé de 80 000 à 40 000 habitants par l'article 16 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (et non par l'effet du décret n° 2020-257 du 13 mars 2020 pris pour son application). Compte tenu de la forte hétérogénéité des collectivités et établissements publics locaux, l'institution par la loi ou le règlement de seuils démographiques permet de prévoir des règles adaptées aux caractéristiques et aux enjeux propres aux collectivités et établissements de taille comparable. Ces seuils représentent un outil important de structuration de la fonction publique territoriale, en ce qu'ils garantissent l'adéquation des caractéristiques des emplois à la nature et à l'importance des besoins. Dans ces conditions, le Gouvernement n'envisage pas, à ce stade, de modifier les seuils démographiques de la fonction publique territoriale, notamment celui relatif au recrutement d'agents contractuels sur des emplois fonctionnels. Le sujet sera néanmoins abordé avec les employeurs territoriaux, parmi tous ceux relatifs à l'attractivité de la fonction publique, dans le cadre de la réforme pour l'attractivité de la fonction publique et plus singulièrement du chantier de refonte des accès, des parcours de carrière et des rémunérations dans la fonction publique, que le ministre de la Transformation et de la fonction publiques a lancé le 1er février dernier."

[QE n° 8151, JO AN du 4 juillet 2023](#)

Pas de CTI pour les directions de la famille ou de l'enfance

Dans une réponse écrite publiée à la question n° 6113, le ministère de la transformation et de la fonction publiques est venu indiquer que:

"Institués par l'article 48 modifié de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021, un complément de traitement indiciaire (CTI) et une indemnité équivalente sont respectivement versés aux fonctionnaires et agents contractuels de droit public qui exercent certaines fonctions au sein de différents établissements, services ou centres sociaux et médico-sociaux. D'un montant fixé à 49 points d'indice majoré (soit 237,65 euros bruts mensuels), cette revalorisation significative met en œuvre l'engagement du Gouvernement de renforcer l'attractivité des métiers paramédicaux et socio-éducatifs et mieux reconnaître les compétences des agents les exerçant. En application du C du I de l'article 48 modifié de la loi du 14 décembre 2020 précitée, les fonctionnaires appartenant aux cadres d'emplois mentionnés au III de l'annexe du décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 modifié relatif au versement d'un CTI à certains agents publics (dont ceux des éducateurs territoriaux de jeunes enfants et des moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux) et les agents contractuels équivalents bénéficient du CTI et de l'indemnité équivalente s'ils exercent, à titre principal, des fonctions d'accompagnement socio-éducatif au sein de certains établissements, services ou centres limitativement énumérés par le législateur. Ce périmètre est issu des discussions qui ont eu lieu début 2022 dans le cadre de la conférence des métiers du social et du médico-social, à laquelle les employeurs territoriaux ont participé. Les directions de la famille ou de l'enfance des communes ne figurent pas à ce jour au sein de la liste des établissements, services ou centres sociaux et médico-sociaux mentionnés au C du I de l'article 48 modifié de la loi du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 qui ouvrent droit au bénéfice de cette revalorisation salariale. Le Gouvernement n'envisage pas à ce stade d'élargir la liste des structures et des fonctions ouvrant droit au bénéfice du CTI. La question de l'attractivité des métiers des trois versants de la fonction publique s'inscrit plus globalement dans la réforme pour l'attractivité de la fonction publique et singulièrement la refonte des accès, des parcours de carrière et des rémunérations auxquels le ministre de la transformation et de la fonction publiques travaille actuellement."

[QE n° 6113, JO AN du 4 juillet 2023](#)

CONTACTS

Pour toutes questions juridiques et statutaires, voici vos contacts au sein du CDG45:

Service juridique
conseil.juridique@cdg45.fr

02 38 75 66 31/32

Service parcours carrières et rémunération

carrieres@cdg45.fr

02 38 75 85 30

Retrouvez également nos dernières publications !

Publications

Vous recevez ce courriel car vous êtes inscrit à notre flash statut
Votre adresse électronique est précieuse | Nous nous engageons à la garder pour nous

[Notre politique de confidentialité](#)

[Gestion de l'abonnement](#) | [Désinscription](#)

CDG45 - 20 avenue des Droits de l'Homme - BP91249 - 45002 Orléans Cedex 1



Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Loiret

20 avenue des Droits de l'Homme - BP 91249 - 45002 ORLÉANS Cedex 1

Tél. : 02.38.75.85.45 - www.cdg45.fr

[Se désabonner](#) | [Gestion de l'abonnement](#)