



N°8 – Août 2023

TEXTES

■ OBLIGATION DE COMMUNICATION AUX AGENTS PUBLICS DES INFORMATIONS ET REGLES RELATIVES A L'EXERCICE DE LEURS FONCTIONS

➤ **Décret n° 2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions.**

Ce décret est pris en application de l'article L. 115-7 du code général de la fonction publique qui transpose la directive 2019/1152 du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes dans l'Union européenne. **Cet article prévoit que les agents publics reçoivent communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions.** En application de cet article, le décret fixe la liste des éléments qui sont communiqués et détermine également les modalités de cette communication.

➤ **Arrêté du 30 août 2023 fixant les modèles de documents d'information prévus par le décret n°2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions.**

Cet arrêté fixe les différents modèles de documents.

L'annexe 2 concerne les fonctionnaires titulaires, stagiaires et les élèves en école de formation relevant de la fonction publique territoriale.

L'annexe 5 concerne les agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Jo du 31/08/2023

Une note à diffuser par les collectivités à leurs agents sera publiée par le CDG 84 très prochainement

■ CONGE DE PRESENCE PARENTALE ET CONGE DE PROCHE AIDANT

➤ **Décret n°2023-825 du 25 août 2023 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de proche aidant dans la fonction publique.**

Ce décret applicable au lendemain de sa publication précise les **conditions de renouvellement à titre exceptionnel de la période de trois cent dix jours ouvrés du congé de présence parentale avant le terme de celle-ci.**

Par ailleurs, il détermine le champ du bénéficiaire du congé de proche aidant de personnes dont le handicap ou la perte d'autonomie peuvent, sans être nécessairement d'une «particulière gravité», nécessiter une aide régulière de la part d'un proche

Enfin, il prévoit que le congé de présence parentale et le congé de proche aidant **peuvent être pris de manière fractionnée par demi-journée.**

La possibilité ouverte par le présent décret de fractionner un congé de présence parentale ou de proche aidant par période d'au moins une demi-journée entre en vigueur à l'occasion de la prolongation ou du renouvellement d'un congé en cours à la date de sa publication ou de l'octroi d'un nouveau congé après cette date.

Jo du 23/08/2023

■ INDEMNITES DE SUIVI ET D'ACCOMPAGNEMENT OU D'ORIENTATION DES ELEVES ET EXONERATION D'IMPOT SUR LE REVENU

➤ **Décret n°2023-823 du 25 août 2023 modifiant le décret n°2019-133 du 25 février 2019 portant application aux agents publics de la réduction de cotisations salariales et de l'exonération d'impôt sur le revenu au titre des rémunérations des heures supplémentaires ou du temps de travail additionnel effectif.**

Ce texte applicable au 1^{er} septembre 2023 ajoute les parts fonctionnelles des indemnités de suivi et d'accompagnement ou d'orientation des élèves instituées par les décrets modifiés n° 2013-790 du 30

août 2013 et n° 93-55 du 15 janvier 1993 à la liste des indemnités concernées par la réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse et d'exonération d'impôt sur le revenu.

Jo du 26/08/2023

■ FRAIS DE TRANSPORT DOMICILE/LIEU DE TRAVAIL

➤ **Décret n°2023-812 du 21 août 2023 modifiant le taux de prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.**

Ce décret entre en vigueur au lendemain de sa publication à l'exception des dispositions du 3° de l'article 1^{er} qui seront applicables au 1^{er} septembre 2023 pour la prise en charge des déplacements faits à compter de cette date.

Il augmente la prise en charge du titre de transport collectif. **Cette prise en charge est de 75 % de la valeur annuelle mensualisée du titre de transport à compter du 1^{er} septembre 2023 au lieu de 50 %.**

Jo du 23/08/2023

■ GIPA

➤ **Décret n°2023-775 du 11 août 2023 modifiant le décret n°2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat.**

Ce décret applicable au lendemain de sa publication proroge la garantie individuelle du pouvoir d'achat pour l'année 2023.

Il fixe, dans ce cadre, la période de référence prise en compte pour la mise en œuvre de cette indemnité en 2023.

➤ **Arrêté du 11 août 2023 fixant au titre de l'année 2023 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat.**

Pour la période de référence fixée du **31 décembre 2018 au 31 décembre 2022**, le taux de l'inflation ainsi que les valeurs annuelles du point à prendre en compte pour la mise en œuvre de la formule sont les suivants :

- taux de l'inflation : + 8,19 % ,
- valeur moyenne du point en 2018 : 56,2323 € ,
- valeur moyenne du point en 2022 : 57,2164 €

Jo du 13/08/2023

■ SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES ET DON DE JOURS DE REPOS

➤ **Décret n°2023-774 du 11 août 2023 élargissant au bénéfice des agents civils engagés en tant que sapeurs-pompiers volontaires le dispositif de don de jours de repos.**

L'article 36 de la loi MATRAS n°2021-1520 du 25 novembre 2021 visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels renvoie à un décret en Conseil d'Etat le soin de fixer les modalités de mise en œuvre de ce nouveau motif de don de jours dans les trois versants de la fonction publique. Le texte permet créer un nouveau motif de don de jour pour les agents ayant un engagement au titre de sapeur-pompier volontaire.

Ce décret reprend les modalités déjà existantes du don de jours, et ajoute un encadrement concernant la durée maximale du congé pour le bénéficiaire ainsi que l'exigence de documents attestant de l'engagement de l'agent en tant que sapeur-pompier volontaire et du besoin du SIS auquel il est rattaché.

Jo du 13/08/2023

■ DROITS PATRIMONIAUX DES AUTEURS DE LOGICIELS

➤ **Décret n°2023-772 du 11 août 2023 relatif à l'intéressement des auteurs de logiciels non-salariés ni agents publics accueillis par une personne morale de droit public réalisant de la recherche dont les personnels permanents de recherche sont des agents publics.**

L'ordonnance n°2021-1658 du 15 décembre 2021 a introduit dans le code de la propriété intellectuelle un nouvel article L. 113-9-1 qui organise la dévolution des droits patrimoniaux des auteurs de logiciels qui ne sont ni salariés de droit privé ni agents publics lorsqu'ils sont accueillis dans le cadre d'une convention par une personne morale de droit privé ou de droit public réalisant de la recherche.

Le décret définit les règles d'intéressement de ces auteurs lorsqu'ils ont participé, seul ou en tant que co-auteur, à la création d'un logiciel dont les droits patrimoniaux de propriété intellectuelle ont ainsi été dévolus à la personne morale de droit public dont les personnels permanents de recherche sont des agents publics et que ces droits sont exploités par cette personne morale.

Il tend à aligner les règles d'intéressement sur celles applicables aux personnels permanents de recherche agents publics de la structure d'accueil, ce faisant, assurant une égalité de traitement aux personnes contribuant au même effort de recherche.

Jo du 13/08/2023

■ RETRAITE

➤ **Décret n°2023-838 du 30 août 2023 relatif à la mise en œuvre pour les élus locaux de la faculté de cotisation et de la prise en compte des périodes de mandats pour les versements pour la retraite prévues à l'article 23 de la LFRSS pour 2023.**

Ce décret applicable au 1^{er} septembre définit la procédure permettant aux élus des collectivités locales et délégués de ces collectivités territoriales membres d'un établissement public de coopération intercommunale d'assujettir leurs indemnités d'élus aux cotisations de sécurité sociale.

Il précise la caisse à laquelle ils peuvent adresser leur demande de versement pour la retraite au titre des périodes pendant lesquelles ils étaient membre d'organe délibérant.

Jo du 31/08/2023

➤ **Décret n°2023-799 du 21 août 2023 portant application des articles 10, 11, 22 et 23 de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023.**

Ce texte précise les conditions dans lesquelles les assurés sont susceptibles de majorer le montant de leur retraite de base à compter de l'âge légal de départ minoré d'un an, les périodes de stage professionnel ouvrant droit à validation de trimestres et les conditions de prise en compte des indemnités journalières au titre de la maternité antérieures à 2012 dans le calcul du salaire annuel moyen.

Il modifie le nombre de trimestres pouvant être acquis par les sportifs de haut niveau au titre de leur activité et relève le taux de surcote du régime des professions libérales.

Il procède enfin à diverses mises en cohérence de renvois, à droit inchangé, s'agissant des dispositions relatives aux aides personnelles au logement.

➤ **Décret n°2023-800 du 21 août 2023 portant application de l'article 10 de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023.**

Ce texte procède à des mises en cohérence de renvois, à droit inchangé, des dispositions relatives aux aides personnelles au logement du code de la construction et de l'habitation.

Il définit les règles relatives à la condition de date de la demande pour une condition d'âge pour le rachat à titre préférentiel des études et des stages.

Jo du 22/08/2023

➤ **Décret n°2023-751 du 10 août 2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive.**

Ce décret, pris pour l'application de l'article 26 de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, précise les modalités de **calcul de la pension de vieillesse due au titre des nouveaux droits à pension constitués dans le cadre du cumul emploi retraite**, ainsi que les obligations des assurés et des organismes chargés de la liquidation de cette seconde pension dans les différents régimes.

Il détermine également **les modalités d'élargissement et d'assouplissement de l'accès à la retraite progressive**. Il adapte ce dispositif aux régimes des non-salariés agricoles, des clercs et salariés de notaire, de l'Opéra national de Paris et des mines, et l'étend aux fonctionnaires de la **fonction publique territoriale** et hospitalière, aux ouvriers de l'Etat ainsi qu'aux professionnels libéraux et avocats.

Ce texte entre en vigueur pour les pensions prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2023. Toutefois, les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers ainsi que les ouvriers des établissements industriels de l'Etat peuvent présenter dès le lendemain de la publication du décret leur demande de retraite progressive.

➤ **Décret n°2023-752 du 10 août 2023 relatif à la revalorisation des minima de pension, à la pension d'orphelin, à l'allocation de solidarité aux personnes âgées et à l'assurance vieillesse des aidants.**

Ce décret plafonne à **vingt-quatre le nombre de trimestres d'assurance vieillesse des aidants et d'assurance vieillesse des parents au foyer ainsi que les périodes assimilées à des services effectifs qui**

peuvent être prises en compte pour le calcul du minimum garanti.

Il fixe à neuf mois la condition de résidence de l'allocation de solidarité aux personnes âgées.

Il fixe également les règles de demande de la pension d'orphelin.

Il tire les conséquences de la création de l'assurance vieillesse des aidants.

Enfin, il autorise le traitement de données à caractère personnel dénommé « échanges inter-régimes de retraite » en vue du calcul de la majoration exceptionnelle des pensions ayant pris effet avant le 1^{er} septembre 2023 et exclut cette majoration de la base ressources de la complémentaire santé solidaire et de celle des aides personnelles au logement.

Ce texte concerne les assurés du régime général, **des régimes spéciaux de la fonction publique**, du régime des salariés agricoles, du régime des professions libérales, du régime des avocats ainsi que les bénéficiaires de l'allocation de solidarité aux personnes âgées et de l'assurance vieillesse des aidants et les orphelins d'un ascendant affilié au régime général.

Il entre en vigueur le 1^{er} septembre 2023, à l'exception des dispositions du 3^o de l'article 3 relatif à la pension d'orphelin qui s'appliquent aux décès, aux disparitions et aux absences de la dernière personne avec qui l'orphelin entretenait un lien de filiation survenus à compter du 1^{er} septembre 2023, ainsi que du 2^o de l'article 3 relatif à la majoration des pensions de vieillesse personnelles prévue au V de l'article 18 de la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, qui entrent en vigueur le lendemain de sa publication.

➤ **Décret n°2023-753 du 10 août 2023 portant application de l'article 26 de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive.**

Ce décret précise le plafond annuel du montant de la seconde liquidation de pension suite à la constitution de nouveaux droits à pension dans le cadre du **cumul** d'une pension de retraite et de revenus d'activité.

Il détermine également les modalités d'élargissement et d'assouplissement de l'accès à la **retraite progressive** et étend ce dernier dispositif aux fonctionnaires civils de la fonction publique de l'Etat, ainsi qu'aux professionnels libéraux et avocats.

➤ **Décret n°2023-754 du 10 août 2023 portant application des articles 18 et 25 de la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 relatifs à la revalorisation des minima de pension, à la pension d'orphelin, à l'allocation de solidarité aux personnes âgées et à l'assurance vieillesse des aidants.**

Ce décret revalorise la pension minimale de référence ainsi que le minimum contributif et sa majoration, dont il précise les modalités de calcul.

Il fixe également les paramètres de la pension d'orphelin et de l'assurance vieillesse des aidants, et précise par ailleurs le seuil de récupération de l'allocation de solidarité aux personnes âgées.

Il définit enfin les paramètres de la majoration exceptionnelle des petites pensions prévue par l'article 18 de la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 pour les assurés du régime général et du régime des salariés agricoles.

Ce décret concerne les assurés du régime général, du régime des professions libérales, du régime des avocats, du régime des non-salariés agricoles, du régime des salariés agricoles et des **régimes spéciaux de la fonction publique**, bénéficiaires de l'allocation de solidarité aux personnes âgées et de l'assurance vieillesse des aidants, et orphelins d'un ascendant affilié au régime général ou au régime des salariés agricoles.

La revalorisation des minima de pension s'applique aux pensions prenant effet au 1^{er} septembre 2023. Les dispositions relatives à la pension d'orphelin s'appliquent aux décès, aux disparitions et aux absences survenus à compter du 1^{er} septembre 2023. L'assurance vieillesse des aidants entre en vigueur au 1^{er} septembre 2023. La majoration exceptionnelle des petites pensions des assurés du régime général et du régime des salariés agricoles est due à compter du 1^{er} septembre 2023 pour les pensions ayant pris effet avant cette date.

Jo du 11/08/2023

■ CUMUL PENSION D'INVALIDITE ET AUTRES REVENUS

➤ **Décret n°2023-684 du 28 juillet 2023 portant relèvement du plafonnement du salaire de comparaison en cas de cumul de la pension d'invalidité avec d'autres revenus.**

Ce décret aménage le plafond de revenus au-delà duquel la pension d'invalidité est réduite en cas de

reprise ou de poursuite d'une activité professionnelle, en le relevant à 1,5 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur.

Jo du 29/07/2023

■ TENUE DES GARDES CHAMPETRES

➤ **Arrêté du 22 août 2023 relatif aux caractéristiques des tenues et de la signalisation des véhicules des gardes champêtres.**

Cet arrêté fixe les caractéristiques de la tenue et de la signalisation des véhicules de service des gardes champêtres.

Ce texte indique notamment que les tenues comprennent des écussons et insignes, le cas échéant, des décorations. **Aucun élément, ni insigne, ni signe porté sur les tenues ne doit avoir de lien avec une organisation politique, syndicale ou une appartenance religieuse.**

L'arrêté précise que le grade de chaque garde champêtre est indiqué par un insigne particulier sur les épaulettes de la tenue ou sur la poitrine.

Les insignes de grade des gardes champêtres sont décrits à l'article 11 de l'arrêté.

Jo du 24/08/2023

■ CONTRAT D'APPRENTISSAGE

➤ **Arrêté du 17 août 2023 modifiant l'arrêté du 31 août 2022 fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage.**

Cet arrêté fixe le niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage.

L'annexe de l'arrêté prévoit la prise en charge pour le titre de secrétaire de mairie pour un montant de 6 231 €.

Jo du 20/08/2023

■ RSU

➤ **Arrêté du 14 août 2023 modifiant l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales.**

Les articles 4 et 5 de l'arrêté du 10 décembre 2021 sont abrogés.

L'annexe de l'arrêté du 10 décembre 2021, relative aux données devant figurer dans la base de données sociales des collectivités et établissements publics de la fonction publique territoriale, est remplacée par l'annexe jointe à l'arrêté du 14 août 2023.

L'annexe mentionnée à l'article 4 entre en vigueur pour les rapports sociaux uniques élaborés en 2024 au titre de l'année 2023.

Jo du 19/08/2023

■ FORMATION DES AGENTS PUBLICS

➤ **Arrêté du 1^{er} août 2023 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics**

Le décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle a donné **une définition de l'action de formation professionnelle des agents publics commune aux trois fonctions publiques.**

Cet arrêté précise les modalités de l'action de formation, mais également son contenu et les modalités de sa réalisation.

Modalités de réalisation de l'action de formation

L'action de formation peut être organisée, en tout ou partie, selon les modalités de formation permettant d'acquérir des connaissances et des compétences suivantes :

- **En présentiel** et dans ce cas, l'agent se forme à une date et pour une durée prédéterminée, à l'occasion d'un regroupement physique dans un même lieu ;
- **A distance** et dans ce cas, l'agent se forme depuis un poste informatique intégrant, le cas échéant, des échanges en ligne avec une communauté d'apprenants ;
- **En situation de travail** et dans ce cas, l'agent se forme dans le cadre d'une activité professionnelle avec des périodes itératives de mise en situation et de réflexivité.

L'arrêté indique également qu'une action de formation est **hybride** lorsqu'elle associe, dans le cadre d'un parcours pédagogique cohérent, deux ou trois de ces différentes modalités de formation et qu'elle est **multimodale** lorsqu'elle associe différentes modalités pédagogiques pour agencer et coordonner des séquences d'apprentissage au sein d'une ou plusieurs modalités de formation.

Contenu de l'action de formation

Toute action de formation s'appuie sur une évaluation préalable des besoins de formation et comprend :

- des apports théoriques et pratiques permettant d'ancrer et de développer les apprentissages dans un contexte professionnel ;
- des séquences de mise en activité permettant la mobilisation des savoirs et savoir-faire situés dans le cadre d'une pratique professionnelle ;
- une évaluation des acquis de la formation qui conclue l'action de formation, précédée le cas échéant d'évaluations qui jalonnent les apprentissages.

Toute action de formation au sens du présent arrêté précise lors de l'inscription, dès lors que ces informations sont disponibles :

- Les situations professionnelles, les compétences et les objectifs d'apprentissage visés,
- Le public cible et les prérequis de la formation,
- Les modalités de formation, les outils et modalités pédagogiques,
- Le programme, le contenu et les activités du parcours pédagogique,
- La durée de la formation, sa période ainsi que le séquençage et les dates des sessions le cas échéant,
- Les modalités et conditions d'octroi d'un document attestant du suivi et de la réalisation de la formation.

L'agent s'engage à suivre l'action de formation et son administration d'emploi permet sa mise en œuvre.

Modalités de mise en œuvre de l'action de formation

- La mise en œuvre d'une action de formation **réalisée en tout ou partie en présentiel** comprend une information appropriée sur les possibilités d'accès, de restauration et d'hébergement.
- La mise en œuvre d'une action de formation **réalisée en tout ou partie à distance** s'appuie sur une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner l'agent dans le déroulement de son parcours.

- La mise en œuvre d'une action de formation **réalisée en tout ou partie en situation de travail** comprend :

- 1° L'analyse de l'activité et l'identification de situations de travail pour les adapter à des fins pédagogiques, et la désignation préalable d'une personne qualifiée pouvant exercer une fonction tutorale ;
- 2° La mise en place de phases réflexives permettant d'évaluer l'atteinte des objectifs professionnels et d'analyser les acquis afin de consolider et d'explicitier les apprentissages en situation de travail.

Cet arrêté précise également les modalités de réalisation du bilan de parcours professionnel et du plan individuel de développement des compétences.

Modalités de réalisation du bilan de parcours professionnel

Le bilan de parcours professionnel est conduit par un professionnel qualifié pour accompagner les démarches d'évolution professionnelle.

Ce bilan peut prendre la forme de séances de travail collectives ou, le cas échéant, selon la situation de l'agent, d'entretiens individuels.

Il est réalisé en présentiel ou à distance, sur le temps de service de l'agent.

Chaque agent public peut bénéficier d'un bilan de parcours professionnel.

Tout employeur public et chaque centre de gestion de la fonction publique territoriale peut définir des priorités d'accès à ce dispositif complémentaires à celles prévues pour un agent appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique, en prenant notamment en compte le contexte professionnel de l'agent ou la nature de son projet d'évolution professionnelle.

La demande de l'agent s'effectue selon les modalités définies au sein de l'offre d'accompagnement personnalisé de chaque administration, qui précise notamment le délai de réponse de l'administration, la motivation éventuelle du refus ou des conditions de report de la demande.

Le professionnel chargé de la mise en œuvre du bilan est tenu au secret et à la discrétion professionnels. Lorsque ce professionnel est un agent public, ces obligations s'exercent dans les conditions définies aux

articles L. 121-6 et L. 121-7 du code général de la fonction publique.

Lorsque le bilan est réalisé sous forme collective, il veille à établir un cadre de confidentialité entre les agents publics participant aux séances de travail.

Structuration

Le bilan de parcours professionnel peut être structuré selon les quatre phases suivantes :

- Une phase de lancement visant à informer l'agent sur les objectifs du dispositif et ses modalités d'organisation ainsi que sur les engagements réciproques entre le professionnel et l'agent tout au long du bilan,
- une phase d'appui à l'analyse du parcours professionnel de l'agent portant sur l'identification et la valorisation de ses expériences, ses compétences, ses valeurs professionnelles ainsi que ses motivations. Elle permet notamment à l'agent de se préparer à présenter son parcours professionnel à l'oral,
- une phase d'appui à la réalisation d'un plan d'action visant à favoriser, selon l'avancée du projet d'évolution professionnelle de l'agent, son élaboration ou sa mise en œuvre,
- une phase de conclusion permettant à l'agent de s'approprier les résultats de son bilan et d'en réaliser la synthèse avec le professionnel.

Le document de synthèse est établi conjointement par l'agent et le professionnel. Il précise les résultats du bilan, les principales compétences mobilisées lors des expériences de toute nature de l'agent et, le cas échéant, les pistes d'évolution professionnelle qu'il a identifiées.

S'il le souhaite, l'agent peut transmettre ce document à son supérieur hiérarchique et au service des ressources humaines qui assure sa gestion. Ce service peut également se faire communiquer ce document après accord de l'agent.

Modalités de réalisation du plan individuel de développement des compétences.

Le plan individuel de développement des compétences permet à l'agent de développer et

d'acquérir des compétences. Il consiste en la conception et la mise en œuvre d'un ensemble d'actions notamment de formation, d'accompagnement et d'aménagement de l'organisation du travail.

Pour l'élaboration conjointe du plan, les parties :

- s'appuient sur les référentiels métiers pour déterminer les objectifs d'acquisition de compétences,
- Identifient les dispositifs de formation adaptés et les modalités favorisant les apprentissages recherchés,
- Envisagent la mise en place d'un tutorat pour un apprentissage accompagné et d'échanges entre pairs pour un apprentissage partagé,
- Analysent les possibilités d'aménagement de l'organisation individuelle et collective du travail pour mettre en application les acquis de la formation,
- Organisent, le cas échéant, des périodes d'immersion professionnelle.

Le plan est formalisé par une convention signée par l'agent, son responsable hiérarchique et par le service de ressources humaines chargé de sa gestion, pour une durée et un objectif professionnel déterminés.

Il précise les actions à mettre en œuvre compte tenu des opportunités d'apprentissage, de l'intérêt du service et de sa soutenabilité organisationnelle et financière, et les modalités de suivi et d'échanges réguliers en vue de faire évoluer le plan.

Jo du 17/08/2023

INDEMNITE DE FONCTIONS, de RESPONSABILITES ET DE RESULTATS

➤ **Arrêté du 1er août 2023 modifiant l'arrêté du 1er août 2012 fixant les montants de l'indemnité de fonctions, de responsabilités et de résultats des personnels de direction des établissements d'enseignement ou de formation relevant du ministère chargé de l'éducation nationale institué par le décret n°2012-933 du 1er août 2012.**

Le décret n°2012-933 du 1er août 2012 a instauré une indemnité de fonctions, de responsabilités et de résultats au profit des personnels de direction des établissements d'enseignement ou de formation relevant du ministère de l'éducation nationale.

Ce corps de l'Etat est équivalent au cadre d'emplois des directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique.

Cette indemnité comprend :

- une part tenant compte des responsabilités et des sujétions liées aux fonctions exercées,
- une part tenant compte de l'évaluation de la valeur professionnelle.

La part tenant compte des résultats de l'évaluation de la valeur professionnelle est calculée en appliquant un coefficient, allant de 0 à 3, à un montant de référence qui s'élève à désormais à **1 000 €**. En effet, l'arrêté du 1^{er} août 2023 a remplacé le montant de 667 € par 1 000 €.

Jo du 05/08/2023

■ SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES : NOUVELLE PRESTATION DE FIDELISATION ET DE RECONNAISSANCE

➤ **Arrêté du 12 juillet 2023 fixant la participation de l'Etat au titre de la nouvelle prestation de fidélisation et de reconnaissance versée aux sapeurs-pompiers volontaires pour l'année 2023.**

La participation de l'Etat au titre de la NPFR pour l'année 2023 est fixée à treize millions trois cent cinquante mille euros.

Jo du 29/07/2023

CIRCULAIRES/INSTRUCTIONS/NOTES

■ CONGES BONIFIES

➤ **Circulaire du 2 août 2023 relative à la mise en œuvre des critères liés aux centres des intérêts matériels et moraux (CIMM) pour la prise en compte des congés bonifiés dans les trois fonctions publiques et pour la mobilité des fonctionnaires de l'Etat dans les territoires d'outre-mer.**

La présente circulaire précise les conditions d'examen des critères des centres des intérêts matériels et moraux (CIMM) dans le cadre de l'attribution des congés bonifiés dans les trois fonctions publiques et pour l'attribution de la priorité légale de mutation outre-mer mentionnée au 4^o de l'article L. 512-19 du code général de la fonction publique.

Elle annule et remplace la circulaire FP n° 2129 du 3 janvier 2007 relative aux conditions d'attribution des congés bonifiés aux agents des trois fonctions publiques.

Elle abroge la circulaire du 1er mars 2017 relative au critère du centre des intérêts matériels et moraux dans une des collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution ainsi qu'en Nouvelle-Calédonie en tant que priorité d'affectation.

■ FONCTION PUBLIQUE D'ETAT : CHEQUE VACANCES

➤ **Circulaire du 2 août 2023 relative au chèque-vacances au bénéfice des agents de l'Etat**

Cette circulaire a pour objet de recentrer le bénéfice de la prestation Chèque vacances sur **les seuls agents de l'Etat en activité**.

La circulaire précise que sont exclus du bénéfice des Chèques-vacances :

- les fonctionnaires civils et les militaires retraités régis par le code des pensions civiles et militaires de retraite de l'Etat ;
- les ouvriers de l'Etat retraités ;
- les agents non titulaires retraités de l'Etat ;
- les retraités de l'Etat qui bénéficient du versement par l'Etat (partiel ou total) d'une retraite au titre des pensions d'Etats étrangers garanties.

RETRAITE

➤ **Note CNRACL du 28 juillet 2023 : durée d'assurance requises – Fonctionnaire bénéficiaire d'un départ anticipé avant 60 ans pour un autre motif.**

Pour les fonctionnaires bénéficiaire, à compter du **1^{er} septembre 2023**, d'un droit au départ anticipé avant 60 ans au titre de :

- l'invalidité,
- des carrières longues,
- de fonctionnaire handicapé,
- de conjoint invalide, fonctionnaire invalide, enfant invalide ou de parent de 3 enfants,

la durée d'assurance requise pour bénéficier du taux maximal de pension et du taux plein pour l'application des règles de décote/surcote est déterminée, par dérogation et durant la période transitoire, en fonction de la date d'ouverture du droit. A compter de 2027, elle est fixée en fonction de la génération.

La durée d'assurance requise évolue progressivement de la manière suivante :

Date d'ouverture du droit	Durée d'assurance requise en trimestres
Entre le 1 ^{er} septembre 2023 et le 31 décembre 2023	169
En 2024	169
En 2025	170
En 2026	171
A compter de 2027	<u>En fonction de la génération</u>

➤ **Note CNRACL du 9 août 2023 relative à l'estimation indicative globale (EIG)**

La note de la CNRACL relative à l'EIG est actualisée comme suite à l'ajout de l'envoi d'une simulation de liquidation partielle dans le cadre de la retraite progressive aux différents documents envoyés avec l'EIG, en application de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023.

«A partir de 55 ans, et tous les 5 ans, l'agent reçoit systématiquement de la CNRACL ou d'un régime de retraite auquel il a été affilié, une estimation indicative globale.

Contenu de l'EIG

Elle fait état des mêmes éléments que le relevé de situation individuelle ainsi que du montant total des pensions auxquelles l'agent pourrait prétendre selon son âge de départ, pour ses retraites de base et les complémentaires.

Cette estimation est basée sur les durées d'assurance, de services ou les points qu'il totalise et la date à laquelle la liquidation de sa pension pourra intervenir.

Elle indique le montant total annuel brut de chacune des pensions susceptibles d'être versées à l'agent, sans faire mention de celles dont il a déjà obtenu ou demandé la liquidation (ou, en cas de retraite progressive, la liquidation provisoire) au plus tard à la date à laquelle est établie l'estimation.

Le montant est notamment estimé :

- à l'âge légal d'ouverture du droit,
- à l'âge atteint à la date prévisible à laquelle la pension pourra être liquidée, selon les régimes, sans décote ou à son pourcentage maximum,
- à l'âge limite applicable à la catégorie dont il relève,
- et, s'il est plus élevé, à l'âge atteint l'année où est établie l'attestation.

Le cas échéant, ces calculs intègrent la décote, la surcote, les bonifications, majorations et les trimestres assimilés.

Elle est réalisée au regard des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Les montants qui y figurent correspondent à une estimation et n'ont pas valeur d'engagement de la part du ou des organismes concernés.

En outre, cette estimation indicative globale est accompagnée d'une information générale sur la retraite et les dispositifs :

- de cumul emploi-retraite,
- de retraite progressive,
- permettant de cotiser sur un salaire à temps plein en cas d'emploi exercé à temps partiel ou en cas d'emploi dont la rémunération ne peut être déterminée selon le nombre d'heures travaillées.

Elle est également accompagnée d'une simulation de liquidation partielle en cas de retraite progressive.

Transmission de l'EIG

Elle est délivrée à l'agent par courrier ou par tout moyen de communication électronique sécurisé.»

➤ Note CNRACL du 28 juillet 2023 relative au maintien d'activité jusqu'à l'âge de 70 ans.

Cette note de la DGCL explique les conditions et modalités de ce dispositif créé par l'article 10 de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 comme suit :

« Conditions

Pour bénéficier du maintien en activité, le fonctionnaire doit :

- occuper un emploi ne relevant pas de la catégorie active ;
- bénéficier d'une limite d'âge égale ou supérieure à 67 ans.

Le maintien en activité est octroyé sur autorisation et sans radiation des cadres préalable. Le refus d'autorisation doit être motivé.

Le maintien en activité est cumulable avec :

- le recul de limite d'âge pour enfant à charge (article L556-2 du CGFP),
- le recul de limite d'âge parent 3 enfants vivants au 50ème anniversaire (article L556-3 du CGFP),
- le recul de limite d'âge pour enfants morts pour la France (article L556-4 du CGFP),
- la prolongation d'activité pour carrière incomplète (article L556-5 du CGFP)

dans la limite des soixante-dix ans de l'agent.

Par conséquent, il peut être demandé à tout moment :

- avant l'atteinte de la limite d'âge (67 ans),
- avant l'issue de la période de recul de limite d'âge,
- avant l'issue de la période de prolongation d'activité pour carrière incomplète.

Elle peut donc intervenir à l'issue de chacune d'entre elle ou des deux (recul puis prolongation d'activité).

Une fois accordé, le fonctionnaire ne peut plus ensuite bénéficier des autres dispositifs.

Durée

Le fonctionnaire peut poursuivre son activité dans le cadre de ce maintien jusqu'à l'âge de 70 ans

Modalités de prise en compte de la période dans la pension

Les services accomplis sont pris en compte :

- dans la constitution du droit,
- en liquidation,
- dans le calcul du minimum garanti,
- dans le calcul de la durée d'assurance.

Durant cette période, le fonctionnaire n'étant pas radié des cadres, il peut bénéficier des éventuelles réformes statutaires et indicielles, ou avancement pour le calcul de la pension.»

MECENAT

➤ Circulaire du 19 juillet 2023 relative à l'expérimentation du mécénat de compétences dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale.

Cette circulaire précise les modalités de mise en œuvre du décret du 27 décembre 2022 relatif à l'expérimentation de la mise à disposition de fonctionnaires dans le cadre d'un mécénat de compétences. Ce mécénat de compétences au profit des personnes morales relevant des catégories mentionnées au a) du 1 de l'article 238 bis du code général des impôts, des fondations ou d'associations reconnues d'utilité publique a été créé, à titre expérimental pour une durée de 5 ans, par l'article 209 de la loi n°2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale.

Cette circulaire indique les modalités de la mise à disposition de fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales auprès des personnes morales précitées, le contenu et les modalités de l'évaluation ainsi que les règles selon lesquelles les administrations de l'Etat et les collectivités territoriales concernées informent les services du ministre chargé de la fonction publique de la mise en œuvre de ce dispositif.

JURISPRUDENCE

■ SUSPENSION ET CONGE DE MALADIE

➤ **CE n°467598 du 22/06/2023**

En vertu de l'article L. 822-5 du code général de la fonction publique, le bénéfice d'un congé de maladie est subordonné à la transmission par le fonctionnaire à son administration de l'avis d'arrêt de travail justifiant du bien-fondé du congé de maladie.

Dans le cas où **une mesure de suspension intervient alors qu'un fonctionnaire se trouve en congé de maladie, cette suspension n'entre en vigueur qu'à compter de la date à laquelle ce congé prend fin.**

■ CALCUL DU CONTINGENT DES DECHARGES SYNDICALES

➤ **CE n°452599 du 13/07/2023**

En application de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et du décret n°85-397 du 3 avril 1985, les centres de gestion calculent le contingent de décharges d'activité de service pour les syndicats mixtes qui lui sont affiliés, même si une telle affiliation n'est pas obligatoire, et dont le comité technique est placé auprès de lui.

En conséquence, dès lors qu'un centre de gestion calcule le contingent de décharges d'activité de service pour les syndicats mixtes qui lui sont affiliés, il lui incombe de procéder au remboursement des charges salariales afférentes à l'utilisation de ce contingent.

■ CUMUL D'ACTIVITES : AUTORISATION ET ABSENCE DE TERME

➤ **CE n°464504 du 19/07/2023**

Sous réserve du cas où ils prévoient expressément que les activités sont exercées à titre accessoire pour une durée limitée, le I de l'article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et les articles 1er à 5 et 7 et 8 du décret n° 2007-658 du 2 mai 2007 ne font pas obstacle à ce **qu'une demande d'autorisation**

de cumul d'activités soit formée sans en préciser le terme.

Si l'autorité appelée à statuer sur une telle demande peut lui fixer un terme, elle n'y est toutefois pas tenue, sans préjudice de la possibilité qu'elle a de s'opposer à tout moment, dans l'intérêt du service, à la poursuite de l'activité dont l'exercice a été autorisé et de l'obligation faite à l'intéressé de solliciter une nouvelle autorisation pour tout changement substantiel intervenant dans les conditions d'exercice ou de rémunération de l'activité qu'il exerce à titre accessoire.

■ PROLONGATION DE STAGE

➤ **CAA de Lyon n°22LY01856 du 20/07/2023**

La nomination dans un corps en tant que fonctionnaire stagiaire confère à son bénéficiaire le droit d'effectuer un stage dans la limite de la durée maximale prévue par les règlements qui lui sont applicables. Mais elle ne lui confère aucun droit à être titularisé.

En conséquence, la décision qui, au terme du délai d'un an de stage, prolonge la période de stage d'un agent lui donne seulement vocation à être titularisée à l'issue de cette seconde période probatoire et n'a pas pour effet de refuser à l'intéressée un avantage qui constituerait un droit, ni de lui retirer ou d'abroger une décision créatrice de droits. Elle n'a, dès lors, pas à être motivée.

En l'espèce, les différentes fiches d'évaluation de l'agent depuis plusieurs années, les courriers de signalement du personnel du centre hospitalier, un rapport circonstancié rédigé par le cadre de santé et le compte-rendu d'entretien d'évaluation prouvent que l'agent dont les compétences techniques sont reconnues, a des relations conflictuelles avec ses collègues de travail. Cet agent est présenté comme ayant un caractère affirmé, une "forte personnalité" tenant des propos parfois irrespectueux ou considérés comme agressifs ne permettant pas une

collaboration sereine au sein d'une équipe pluridisciplinaire.

Compte-tenu des nombreuses pièces fournies par l'employeur public établissant le caractère répétitif de ce comportement qui est préjudiciable au bon

fonctionnement du service, la décision portant prolongation du stage repose sur des faits matériellement établis est justifié.

QUESTIONS ECRITES

■ INTERDICTION DU CUMUL DU STATUT DE FONCTIONNAIRE ET D'AGENT CONTRACTUEL AU SEIN D'UNE MEME COLLECTIVITE

➤ **QE JOS n°7017 du 20/07/2023**

Un fonctionnaire territorial ne peut pas cumuler le statut d'agent titulaire et celui d'agent contractuel au sein de la même collectivité. Ce principe découle de l'article L 1 du code général de la fonction publique, aux termes duquel le fonctionnaire est, vis-à-vis de l'administration, dans une situation statutaire et réglementaire. Cette interdiction relève ainsi d'une disposition générale applicable à tous les fonctionnaires. Si le fonctionnaire exerce ses fonctions à temps partiel, il est donc recruté à temps complet, et il doit passer à temps plein pour pouvoir réaliser des missions complémentaires sur le reste de son temps de travail.

Si le fonctionnaire a été recruté à temps non-complet, les dispositions du décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet autorisent le cumul d'emplois publics par un agent, sous réserve d'une limite en termes de rémunération et d'une durée totale de service qui ne peut excéder plus de 15 % de celle afférente à un emploi à temps complet.

■ COTISATION CNRACL

➤ **QE JOS n°5014 du 27/07/2023**

La dégradation observée de la situation financière de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), motive le Gouvernement à en augmenter le financement. En

effet, cette caisse présente un déficit qui va se creuser de manière significative dans les années à venir. **Par conséquent, dans le cadre de la réforme des retraites, le taux de la contribution employeur finançant la CNRACL sera augmenté d'un point.** Toutefois, le Gouvernement est tout à fait conscient des difficultés financières que connaissent les collectivités territoriales et la Première ministre a annoncé aux représentants des collectivités locales, qu'une mesure de compensation était prévue.

■ MISE A DISPOSITION DES ANNALES DES CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

➤ **QE JOS n°7986 du 18/07/2023**

Les centres de gestion (CDG) ont notamment pour mission, conformément à l'article L. 452-38 du code général de la fonction publique (CGFP), l'organisation des concours et examens professionnels des catégories A, B et C.

Ils peuvent publier ou diffuser gratuitement les sujets des précédentes sessions de concours qu'ils ont organisés, sur leur site internet consultable par tous. Ces documents, s'ils n'étaient pas mis en ligne, constituent des documents administratifs dont tout candidat à un concours peut demander communication. Certains CDG **publient des propositions de corrigé ou les meilleures copies, sans que cela ne constitue une obligation prévue par les textes.**

La publication ou communication par chaque CDG de documents relatifs aux concours qu'il a lui-même organisés se différencie de l'édition d'ouvrages payants, œuvres de l'esprit au sens de l'article L. 112-2 du code de la propriété intellectuelle (CPI), lesquels comportent du

contenu élaboré spécifiquement par les auteurs desdits ouvrages (recensement des sujets de concours de plusieurs centres de gestion, conseils méthodologiques, sujets d'entraînement et leur corrigé, etc.). Ces ouvrages bénéficient de la protection des droits des auteurs en application de l'article L. 112-1 du CPI.

■ PRISE EN COMPTE DES TUC POUR LE DISPOSITIF «CARRIERES LONGUES »

➤ QE JOAN n°9448 du 11/07/2023

Les stages de la formation professionnelle mis en œuvre à partir des années 1970 étaient soumis à des règles de cotisations sur une base forfaitaire en fonction du nombre d'heures effectuées et ne permettaient pas de valider des trimestres au titre de la retraite pour une durée équivalente à celle du stage.

L'assiette forfaitaire retenue ne permettait que la réalisation de 160 heures SMIC dans l'année, tandis que le seuil de validation d'un trimestre correspondait aux cotisations versées pour 200 heures SMIC.

La loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice d'un système de retraite a permis la validation de périodes assimilées au titre des périodes de stage de la formation professionnelle effectuées depuis le 1^{er} janvier 2015, et ce, à raison d'un trimestre pour chaque période de 50 jours de stage.

Le Gouvernement a souhaité compléter cette réforme restée inaboutie dans le cadre de l'article 23 de la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023. **La loi allonge ainsi la liste des bénéficiaires de l'article L. 351-3 du code de la sécurité sociale ouvrant droit à la validation de périodes assimilées, et ce, à titre rétroactif.**

Ce dispositif concernera :

- les travaux d'utilité collective (TUC) en vigueur de 1984 à 1990,
- les stages pratiques en entreprise en vigueur de 1977 à 1988,
- les stages « jeunes volontaires » en vigueur de 1982 à 1987,
- les stages d'initiation à la vie professionnelle en vigueur de 1985 à 1992,
- les programmes d'insertion locale en vigueur de 1987 à 1990,

- les stages pratiques en entreprises en vigueur de 1979 à 1981
- ainsi que les périodes de formation professionnelle visées à l'article 35 de la loi n° 84-130 du 24 février 1984.

Un décret en précisera les modalités d'application.

■ PENURIE DES PERSONNELS CONTRACTUELS POUR LES PETITES COMMUNES

➤ QE JOAN n°7815 du 08/08/2023

En application de l'article L. 516-1 du code général de la fonction publique, les agents contractuels territoriaux **bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée peuvent être mis à disposition d'un autre employeur** pour exercer des fonctions de même nature que celles exercées dans la collectivité ou l'établissement d'origine. Un tel dispositif n'est pas possible pour les agents contractuels bénéficiant d'un contrat à durée déterminée.

Toutefois, l'article L. 452-44 du code général de la fonction publique précise que les centres de gestion peuvent mettre des agents contractuels bénéficiant d'un contrat à durée déterminée, à disposition des collectivités et établissements qui le demandent :

- pour remplacer des agents momentanément indisponibles,
- pour assurer des missions temporaires,
- pour pourvoir la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu
- ou pour affecter ces agents mis à disposition à des missions permanentes à temps complet ou non complet.

Par ailleurs, **les agents contractuels bénéficiant d'un contrat à durée déterminée peuvent être de plein droit mis à disposition d'un autre employeur en application de l'article L. 5211-4-2 du code général des collectivités territoriales, qui régit la création de services communs entre un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre et une ou plusieurs de ses communes membres pour l'exercice de missions fonctionnelles ou opérationnelles non transférées à l'EPCI.**

Enfin, les agents publics à temps non complet peuvent cumuler plusieurs emplois au sein de plusieurs collectivités territoriales, si la durée totale de service qui en résulte n'excède pas 15 % de celle afférente à un emploi à temps complet, en

application du décret n° 91-298 du 20 mars 1991, applicable, sous réserve de l'interprétation souveraine du juge, aux agents contractuels.

En conséquence, le droit en vigueur permet les recrutements et les mises à disposition d'agents contractuels bénéficiant d'un contrat à durée déterminée, notamment dans les territoires ruraux.

■ PENSION DE REVERSION POUR LES CONJOINTS DE FONCTIONNAIRES

➤ QE JOAN n°7186 du 01/08/2023

L'exigence de non remariage n'est plus imposée au conjoint survivant ou divorcé d'un salarié du secteur privé pour bénéficier d'une pension de réversion.

Au contraire, l'article L. 46 du code des pensions civiles et militaires prévoit que « le conjoint survivant ou le conjoint divorcé, qui contracte un nouveau mariage ou vit en état de concubinage notoire, perd son droit à pension ».

Inversement, s'il existe dans le régime général une condition de ressources pour l'obtention d'une pension de réversion, aucune condition de même nature ne figure dans le régime des fonctionnaires, qui est donc plus libéral sur ce point.

Dans le cadre de la réforme des retraites de 2023, le Gouvernement n'a pas souhaité ouvrir ce sujet qui doit être traité dans une réflexion plus vaste sur la révision des droits familiaux et des droits à réversion.

■ TRANSFORMATION D'UN CDD EN CDI ET DELAI DE SIX ANS

➤ QE JOS n°06139 du 03/08/2023

Les emplois permanents des collectivités territoriales sont en principe pourvus par des fonctionnaires en application de l'article L. 311-1 du code général de la fonction publique (CGFP).

Toutefois, par dérogation à ce principe, l'article L.332-8 du même code permet le recrutement d'agents contractuels sur des emplois permanents, notamment pour les emplois des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants.

Les agents contractuels territoriaux recrutés sur ce fondement sont engagés par contrat à durée déterminée (CDD), d'une durée maximale de trois ans, renouvelable dans la limite maximale de six ans. Puis terme de cette durée de six ans, le contrat, s'il est reconduit, doit l'être pour une durée indéterminée (article L. 332-9 du CGFP).

L'article L. 332-10 du CGFP précise que **tout contrat établi ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent avec un agent contractuel territorial qui justifie d'une durée de services publics de six ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est nécessairement conclu pour une durée indéterminée (CDI).**

Cette durée requise de six ans avant de pouvoir bénéficier d'un CDI ne paraît pas devoir être remise en cause.

VOS QUESTIONS

■ LE DECRET n°2023-702 DU 31 JUILLET 2023 INSTAURANT LA PRIME DE POUVOIR D'ACHAT EXCEPTIONNELLE S'APPLIQUE-T-IL AUX FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX ?

La prime pouvoir d'achat instaurée par le décret du 31 juillet 2023 concerne les agents de la fonction publique de l'État et de la fonction publique hospitalière, ainsi que les militaires. La fonction publique territoriale, compte tenu du principe de

libre administration des collectivités locales notamment, fera l'objet d'un texte spécifique prochainement.

Note du Ministère de la Fonction publique du 3 août 2023.

CAS DE CONSULTATION DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL (CST)

Les avis du CST

➤ **L'article L253-5 du CGFP** prévoit que le CST est consulté pour avis sur :

1° l'organisation, au fonctionnement des services et aux évolutions des administrations,

2° l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus,

3° l'orientation stratégiques sur les politiques de ressources humaines,

4° les lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels. La mise en œuvre des lignes directrices de gestion fait l'objet d'un bilan, sur la base des décisions individuelles, devant le comité social,

5° les enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations. Les comités sociaux sont consultés sur le plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionné à l'article L. 132-1 et informés annuellement de l'état de sa mise en œuvre,

6° les orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire,

7° la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes,

8° les autres questions relevant des domaines mentionnés à l'article L. 112-1, à l'exception de l'élaboration des règles statutaires régissant les fonctionnaires et de l'examen des décisions individuelles.

➤ **L'article 54 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021** prévoit que le CST est consulté sur :

- Les projets relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services :
 - conditions d'accueil des apprentis,

- mise en place ou modification d'organigramme,
- suppressions de services et d'emplois,
- organisation des services,
- transfert de personnel,
- choix du mode de gestion du service public ,
- programmes de modernisation des méthodes et techniques de travail
- adoption de règlements intérieurs, chartes,
- conditions d'accueil des apprentis,
- taux de promotion pour l'avancement de grade : ratio promu-promouvables
- mise en place du compte personnel de formation,
- modification du temps de travail hebdomadaire,
- gestion des autorisations spéciales d'absence...
- Les projets de lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels,
- Le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- Les orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et aux critères de répartition y afférents :
 - mise en place et modification du RIFSEEP,
 - mise en place de primes...
- Les orientations stratégiques en matière d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire :
 - prestations d'action sociale,
 - modalités de participation au financement de la protection sociale complémentaire des agents.
- Le rapport social unique,

- Les plans de formations prévus (plan et règlement de formation),
- La fixation des critères d'appréciation de la valeur professionnelle,
- Les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service,
- Les règles relatives au temps de travail et au compte épargne-temps des agents publics territoriaux,
 - protocoles et règlement relatif au temps de travail,
 - journée solidarité,
 - organisation du temps partiel,
 - aménagement et modification des horaires,
 - annualisation, modification des cycles de travail,
 - compte épargne temps,
 - compensation des heures supplémentaires et complémentaires
 - recours aux astreintes et permanences...
- Les autres questions pour lesquelles la consultation du comité social territorial est prévue par des dispositions législatives et réglementaires.

Le CST débat chaque année sur :

- Le bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion, sur la base des décisions individuelles ;
- L'évolution des politiques des ressources humaines, sur la base du rapport social unique ;
- La création des emplois à temps non complet ;
- Le bilan annuel de la mise en œuvre du télétravail ;
- Le bilan annuel des recrutements effectués au titre du PACTE ;
- Le bilan annuel du dispositif expérimental d'accompagnement des agents recrutés sur contrat et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A et B ;
- Les questions relatives à dématérialisation des procédures, aux évolutions technologiques et de méthode de travail des services et à leurs incidences sur les agents ;
- Le bilan annuel relatif à l'apprentissage ;
- Le bilan annuel du plan de formation ;
- La politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap ;
- Les évaluations relatives à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ;
- Les enjeux et politiques en matière d'égalité professionnelle et de prévention des discriminations.

L'article 54 prévoit également que lorsqu'aucune formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail n'a été instituée au sein du comité social territorial, le comité social territorial est compétent pour les sujets relatives à la protection de la santé physique et mentale, l'hygiène, la sécurité des agents dans leur travail, l'organisation du travail, le télétravail, les enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, l'amélioration des conditions de travail.

Séances du Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale

→ Prochaine séance le 20 septembre 2023

VU SUR LE NET

■ LES RECRUTEMENTS D'APPRENTIS DANS LA FONCTION PUBLIQUE CONTINUENT D'AUGMENTER EN 2022

Sur le site <https://www.fonction-publique.gouv.fr>

■ NOUVEAU SERVICE : DEUX PASSEPORTS AU SERVICE DES COMPETENCES

Sur le site <https://www.politiques-sociales.caissedesdepots.fr>

■ REFERENTIEL QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Sur le site <https://www.anact.fr>

■ REFERENTIEL DES METIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE V2

Sur le site <https://www.choisirleservicepublic.gouv.fr>

■ PREMIERS SECOURS EN SANTE MENTALE : COMMENT DISPOSER DE FORMATEURS AU SEIN DE SA COLLECTIVITE ?

Sur le site <https://www.cnfpt.fr>

■ FRAGILITES PSYCHIQUES AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE – UNE NOUVELLE BOITE A OUTILS !

Sur le site <https://www.fiphfp.fr>

■ ATELIERS « POUR UN STATUT DES SECRETAIRES DE MAIRIE »

Sur le site <https://www.sndgct.fr>

■ LA CNIL MET A JOUR SON REFERENTIEL « ALERTES PROFESSIONNELLES »

Sur le site <https://www.cnil.fr>

■ AGENTS PUBLICS : LES MODALITES DE L'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE POUR L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Sur le site <https://www.service-public.fr>

■ DROIT A LA DECONNEXION : LA PREVENTION AU CŒUR DU DISPOSITIF

Sur le site <https://www.caf.fr>

■ CYCLE SUPERIEUR DES DRH : 2023 - 20214 Sur le site <https://www.inet.cnfpt.fr>