



N°5 – Mai 2024

TEXTES



■ JO : CUMUL D'UN EMPLOI PUBLIC ET ACTIVITE D'AGENT PRIVE DE SECURITE

➤ **Décret n°2024-483 du 28 mai 2024 permettant aux agents publics d'exercer à titre accessoire une activité lucrative salariée d'agent privé de sécurité dans le cadre des jeux Olympiques et Paralympiques de 2024.**

Ce texte ouvre la possibilité pour les agents publics et ouvriers de l'Etat, à l'occasion de l'organisation des jeux Olympiques et Paralympiques 2024, de cumuler leur emploi public avec l'activité accessoire lucrative de salarié d'une entreprise d'agents de sécurité privé, notamment lorsqu'ils sont détenteurs de la carte professionnelle de surveillance dans le cadre de manifestations sportives, récréatives, culturelles ou économiques rassemblant plus de 300 personnes prévue par le décret n°2022-592 du 20 avril 2022.

Cette faculté impliquera une autorisation préalable et individuelle de l'employeur public dont relèvent les agents intéressés. Il s'agit d'un dispositif mis en place du 15 juillet 2024 au 15 septembre 2024. Le décret constitue un dispositif complémentaire au décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique qu'il ne modifie pas.

Conditions

Les agents publics peuvent être autorisés par l'autorité hiérarchique dont ils relèvent à exercer, du 15 juillet 2024 au 15 septembre 2024, de façon accessoire et pour des prestations liées au déroulement des jeux Olympiques et Paralympiques :

- lorsqu'ils sont détenteurs de la carte professionnelle mentionnée à l'article L. 612-20 du code de la sécurité intérieure, les activités lucratives salariées d'agent privé de sécurité mentionnées aux 1°, 1° bis et 3° de l'article L. 611-1 de ce code ;
- lorsqu'ils sont détenteurs de la carte professionnelle prévue à l'article 1^{er} du décret

du 20 avril 2022 susvisé, dans les conditions et limites prévues à cet article, l'activité de surveillance ou gardiennage mentionnée au 1° de l'article L. 611-1 du même code.

Toutefois, un tel cumul ne doit pas porter atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service d'affectation de l'agent ni le placer en situation de méconnaître l'article 432-12 du code pénal (prise illégale d'intérêt).

Jo du 29/05/2024

■ AESH / PRISE EN CHARGE DE L'ETAT PENDANT LA PAUSE MERIDIENNE

➤ **Loi n°2024-475 du 27 mai 2024 visant la prise en charge par l'Etat de l'accompagnement humain des élèves en situation de handicap durant le temps de pause méridienne.**

Cette loi qui rentrera en vigueur à la rentrée 2024 comporte deux articles. Elle précise que les accompagnants des élèves en situation de handicap sont rémunérés par l'Etat durant le temps scolaire et le temps de pause méridienne.

Jo du 28/05/2024

■ CERTIFICAT D'APTITUDE A L'ENCADREMENT EN SECURITE

➤ **Décret n°2024-419 du 6 mai 2024 relatif au certificat d'aptitude à l'encadrement en sécurité de l'activité physique ou sportive et modifiant les articles R. 212-1 et R. 212-86 du code du sport.**

Ce décret a pour objet de remplacer à l'article R 212-1 du code du sport la formation de mise à niveau par un certificat d'aptitude à l'encadrement en sécurité de l'activité physique ou sportive.

Ce texte a également pour objet de supprimer la condition imposant que cette vérification ait été expressément mentionnée dans le règlement de la certification professionnelle détenue par l'éducateur sportif.

Il renvoie à des arrêtés le soin de fixer le contenu, la durée de validité et les modalités de délivrance de ce certificat, ainsi que la date à laquelle son obtention est nécessaire pour exercer les fonctions d'éducateur sportif dans l'activité concernée. Ce projet modifie en conséquence l'article R 212-86 du code du sport sur

l'accès aux informations dématérialisées de la carte professionnelle, pour y substituer la référence à la formation de mise à niveau par le certificat d'aptitude ainsi créé.

Jo du 08/05/2024

■ INDEMNITE REPRESENTATIVE DE SUJETIONS SPECIALES ET DE TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES ATTRIBUEE AUX CONDUCTEURS AUTOMOBILES ET CHEFS DE GARAGE

➤ **Arrêté du 21 mai 2024 modifiant l'arrêté du 4 octobre 2002 fixant les montants de l'indemnité représentative de sujétions spéciales et des travaux supplémentaires attribuée aux agents du corps de conducteurs automobiles et chefs de garage**

Cet arrêté modifie les montants de l'heure supplémentaire effectivement accomplie comme suit :

- **16 € l'heure** au lieu de 11 € entre 7 heures et 22 heures ;
- **29 € l'heure** au lieu de 20 € entre 22 heures et 7 heures et dimanches et jours fériés.

Les dispositions de cet arrêté s'appliquent aux heures supplémentaires effectuées à compter du 1^{er} janvier 2025.

Rappel :

Les fonctionnaires appartenant aux corps des adjoints techniques ainsi qu'au corps des agents techniques du ministère de la défense et exerçant les fonctions de conducteur automobile ou de chef de garage peuvent percevoir une indemnité représentative de sujétions spéciales et de travaux supplémentaires, composée de deux parts le cas échéant cumulables.

Cette indemnité peut être octroyée aux adjoints techniques territoriaux assurant des missions de conduite de véhicule. Cet octroi n'est pas obligatoire, il est subordonné à une décision de l'organe délibérant.

La première part de l'indemnité représentative de sujétions spéciales et de travaux est allouée aux agents en fonction des sujétions rencontrées dans l'exercice de leurs fonctions et de leur manière de servir. Le montant moyen de la première part est obtenu en appliquant un coefficient multiplicateur compris entre 1

et 8 à un montant de référence annuel fixé par l'arrêté ministériel du 4 oct. 2002. Cette part ne peut être cumulée avec le RIFSEEP.

Le montant annuel de la seconde part est calculé en fonction du nombre d'heures supplémentaires réalisées, dans la limite de 250 heures par an. Les montants de l'heure supplémentaire effectivement accomplie sont fixés comme suit :

- **16 €** de l'heure entre 7 heures et 22 heures
- **29 €** de l'heure entre 22 heures et 7 heures ainsi que les dimanches et jours fériés.

Jo du 25/05/2024

■ FORFAIT TELETRAVAIL

➤ **Arrêté du 3 avril 2024 relatif au montant plafond du « forfait télétravail » pour l'année 2024.**

Afin d'encourager le télétravail dans l'administration durant la période des Jeux Olympiques, le montant limite du « forfait télétravail » **est exceptionnellement fixé à 282,24 euros pour l'indemnisation des jours de télétravail effectués au titre de l'année 2024.**

Le montant journalier de l'indemnité n'est pas modifié.

Jo du 20/04/2024

■ GIP INFORMATIQUE DES CDG

➤ **Arrêté du 24 avril 2024 portant approbation de la modification de la convention constitutive du groupement d'intérêt public dénommé « GIP Informatique des CDG ».**

Cet arrêté modifie la convention constitutive du groupement d'intérêt public dénommé « GIP Informatique des CDG ».

Jo du 03/05/2024

CIRCULAIRES/INSTRUCTIONS/NOTES

■ RETRAITE

➤ Note CNRACL du 6 mai 2024 : Top départ à la nouvelle offre de service retraite CNRACL

« Début juillet, la nouvelle offre de services au titre des demandes de départ à la retraite CNRACL sera déployée dans PEP's. Pour vous y préparer au mieux, retrouvez toutes les informations sur les nouveaux services, les impacts sur vos dossiers en cours, les consignes et le calendrier à respecter.

La direction des politiques sociales de la Caisse des Dépôts poursuit la modernisation du système de liquidation des pensions des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers affiliés à la CNRACL. A partir de début juillet, vous accéderez depuis votre plateforme PEP's à cette nouvelle offre de services.

Après le déploiement en janvier 2024 du service «Simulation de retraite CNRACL», qui constituait le premier jalon de la nouvelle, la seconde étape est planifiée début juillet avec la livraison sur PEP's de deux nouveaux services « Demande de retraite CNRACL et RAFP » & « Comptes individuels retraite ».

Pour vous permettre de vous y préparer au mieux, retrouvez dans la **rubrique dédiée sur le site CNRACL**, toutes les informations sur les nouveaux services, les impacts sur vos dossiers en cours, les consignes et le calendrier à respecter d'ici. »

■ FORFAIT TELETRAVAIL

➤ Note du 22 avril 2024 de la DGCL relative à la réévaluation du plafond annuel du «forfait télétravail » au titre de l'année 2024 dans la fonction publique

Afin d'encourager le télétravail dans l'administration durant la période des Jeux Olympiques, l'arrêté du 3 avril 2024 a porté de 253,44 à 282,24 euros le montant annuel maximum de ce forfait télétravail. Cette augmentation correspond à 10 jours télétravaillés indemnisés supplémentaires, soit un nombre total de 98 jours dans l'année. **Cette réévaluation n'est applicable qu'au titre de l'année 2024.**

La note précise que dans la mesure où les JOP sont considérés comme des «circonstances exceptionnelles», la quotité hebdomadaire de télétravail peut être accrue, dès lors que le territoire concerné est impacté par l'organisation des JOP, dans les conditions prévues par le décret n°2016-151 du 11 février 2016 modifié relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

La note indique qu'il appartient désormais aux collectivités et à leurs établissements qui le souhaitent de modifier leurs délibérations afin de réévaluer, au titre de l'année 2024, le plafond du «forfait télétravail» dans la limite de 282,24 euros.



JURISPRUDENCE

■ OBLIGATION DE CREER UNE FORMATION SPECIALISEE EN MATIERE DE SANTE, DE SECURITE ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL AU SEIN DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL

➤ **TA de Versailles n°2309302 du 26 avril 2024**

L'article L. 251-1 du code général de la fonction publique indique que les comités sociaux sont chargés de l'examen des questions collectives de travail ainsi que des conditions de travail dans les administrations, les collectivités territoriales et les établissements publics au sein desquels ils sont institués.

Par ailleurs, l'article L. 251-5 de ce code prévoit que les collectivités territoriales et les centres de gestion de la fonction publique territoriale pour les collectivités et établissements affiliés employant au moins cinquante agents sont dotés d'un comité social territorial.

En outre, l'article L. 251-8 du même code précise que les agents territoriaux employés par les centres de gestion de la fonction publique territoriale relèvent des comités sociaux territoriaux créés dans ces centres.

L'article L. 251-9 du code général de la fonction publique prévoit qu'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est instituée au sein du comité social territorial dans les collectivités territoriales et les établissements publics employant deux cents agents au moins.

En outre, l'article L. 452-1 du code général de la fonction publique dispose que : « **Les centres de gestion de la fonction publique territoriale sont des établissements publics locaux à caractère administratif. (...)** ». Et selon l'article L. 452-38 du code général de la fonction publique, applicable aux missions obligatoires exclusivement exercées au profit des collectivités territoriales affiliées aux centres de gestion : « **les centres de gestion assurent, en sus des missions mentionnées à l'article L. 452-36, pour l'ensemble des agents des collectivités territoriales et établissements publics**

affiliés, ainsi que leurs propres agents y compris ceux mentionnés à l'article L. 542-7, **les missions suivantes : (. ..) 4° Le fonctionnement des comités sociaux territoriaux** dans les cas et conditions prévus par le titre V du livre II et, le cas échéant, pour participer aux négociations et conclure des accords selon les modalités prévues au titre II du livre II; (...). ».

En conséquence, il résulte de l'ensemble de ces dispositions que le centre social territorial créé par le CIG est compétent, en application des articles L. 251-5 et L. 251-8 précités, pour les collectivités employant moins de cinquante agents, ainsi que pour ses propres agents. Il ressort des pièces du dossier, notamment du rapport d'orientation budgétaire de cet établissement, que le CIG comprenait en 2022, 295 agents et que, selon ses propres prévisions, il atteindrait 315 agents en 2024. Dès lors, le CIG, qui constitue un établissement public au sens de l'article L. 251-9 précité, excède le seuil de 200 agents. **Par suite, il a l'obligation de créer au sein de son comité social territorial, la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, nonobstant la circonstance que ce comité social territorial ne concerne, outre ses propres agents, que ceux de communes de moins de 50 agents.**

Le Tribunal administratif enjoint au CIG de la Grande Couronne de mettre en place la formation spécialisée au sein de son comité social territorial dans un délai de six mois à compter de la notification du jugement.

■ HEURES SUPPLEMENTAIRES NON REALISEES

➤ **CAA de Versailles n°22VE02154 du 17/04/2024**

En l'espèce un agent a contourné le système de pointage de sa collectivité et a prétendu avoir réalisé 256 heures supplémentaires. Ces heures supplémentaires ont été générées par de fausses informations de sorte qu'il doit être regardé comme ayant effectué, à la suite de ces informations erronées, un

nombre d'heures supplémentaires nettement moins important que celui déclaré. Le fonctionnaire a été averti qu'un contrôle des heures supplémentaires effectuées avait fait apparaître de nombreuses anomalies et incohérences de sorte qu'il était redevable de la somme de 3 676 €.

Les juges d'appel ont considéré que les sommes prélevées chaque mois sur le traitement de l'agent devaient être regardées comme une répétition d'un trop-perçu par l'intéressé entre 2014 et 2018, d'un montant total de 3 676 euros, sur le fondement de l'article 37-1 de la loi du 12 avril 2000. La décision non formalisée de procéder à cette répétition de l'indu ne pouvait donc s'analyser comme une décision de retrait d'une décision créatrice de droit soumis au délai de quatre mois pour procéder à son retrait, **mais comme la correction d'une simple erreur de liquidation des heures supplémentaires qui n'ont pas été effectuées**. La Cour d'Appel a considéré que l'autorité territoriale n'avait pas mis fin au régime prévoyant le paiement d'un montant d'heures supplémentaires, **mais a simplement constaté l'absence de réalisation de ces heures supplémentaires par le fonctionnaire**.

■ DROIT DE GREVE

➤ CE n°488540 du 25/04/2024

Dans cet arrêt, le Conseil d'Etat rappelle que le principe de continuité du service public doit être concilié avec le droit de grève eu égard aux nécessités de l'ordre public et aux besoins essentiels du pays et il n'implique pas, par lui-même et de façon générale, **qu'un service normal doive être assuré en cas de grève**.

■ PROTECTION FONCTIONNELLE

➤ CE n°491324 du 26/04/2024

Par cette décision rendue le 26 avril 2024, le Conseil d'État transmet au Conseil constitutionnel une question prioritaire de constitutionnalité portant sur la validité de l'article L.134-4 du Code général de la fonction publique relatif à la protection fonctionnelle des agents publics par leur administration.

En application de l'article L. 134-1 du code général de la fonction publique l'agent public bénéficie, à raison de ses fonctions d'une protection organisée

par la collectivité publique qui l'emploie à la date des faits en cause. Aux termes de l'article L. 134-4 du même code : " Lorsque l'agent public fait l'objet de poursuites pénales à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions, la collectivité publique doit lui accorder sa protection. / L'agent public entendu en qualité de témoin assisté pour de tels faits bénéficie de cette protection. / La collectivité publique est également tenue de protéger l'agent public qui, à raison de tels faits, est placé en garde à vue ou se voit proposer une mesure de composition pénale ". Il résulte de ces dispositions que le bénéfice de la protection fonctionnelle est ouvert non seulement aux agents publics faisant l'objet de poursuites pénales, c'est-à-dire à l'encontre desquels l'action publique a été mise en mouvement dans les conditions prévues à l'article 1^{er} du code de procédure pénale, mais aussi aux agents publics entendus en qualité de témoin assisté, ou placés en garde à vue, ou qui se voient proposer une mesure de composition pénale, mais que, **compte tenu du caractère limitatif des situations ainsi visées, il n'est pas ouvert aux agents entendus en audition libre**.

Le requérant constate donc une inégalité de traitement entre un agent mis en examen, placé en situation de témoin assisté, mis en garde à vue qui peut bénéficier de la protection fonctionnelle et un fonctionnaire entendu en audition libre qui ne peut pas bénéficier cette protection et donc de la prise en charge de ses frais d'avocat.

Le Conseil constitutionnel a trois mois pour répondre à cette question prioritaire de constitutionnalité.

■ ANNULATION JURIDICTIONNELLE ET RAPPEL DE REMUNERATION

➤ CE n°467246 du 26/04/2024

L'annulation pour excès de pouvoir d'un refus d'intégration dans un cadre d'emplois d'un agent contractuel de la fonction publique territoriale, assortie d'une injonction de procéder à cette intégration avec effet rétroactif, impose à l'administration de procéder à la reconstitution de la carrière de l'intéressé et de lui verser, s'il y a lieu, un rappel de rémunération pour la période concernée par cette reconstitution et pendant laquelle il a effectivement rempli les obligations de

service correspondant aux fonctions dans lesquelles il a été affecté, sans préjudice, le cas échéant, de l'action indemnitaire que cet agent pourrait engager au titre des préjudices de tout nature qu'il estimerait découler du retard avec lequel cette intégration a été prononcée.

Les rappels de rémunération dus à raison d'une telle reconstitution sont déterminés en prenant en compte, pour un agent de la fonction publique territoriale qui a exercé ses fonctions pendant la période considérée dans une collectivité territoriale où elles sont applicables, les majorations de traitement prévues au profit des fonctionnaires en service dans les collectivités d'outre-mer, lorsque ces majorations, bien que présentant le caractère d'une indemnité attachée à l'exercice des fonctions, sont attribuées aux agents qui exercent leurs fonctions dans une collectivité d'outre-mer sans considération de la nature des fonctions exercées.

■ ANNULATION D'UNE MUTATION

➤ **CE n°465836 du 23/12/2023**

L'annulation de la décision ayant illégalement muté un agent public **oblige l'autorité compétente à replacer l'intéressé dans l'emploi qu'il occupait précédemment et à reprendre rétroactivement les mesures nécessaires pour le placer dans une position régulière à la date de sa mutation.** Il ne peut être dérogé à cette obligation que dans les hypothèses où la réintégration est impossible, soit que cet emploi ait été supprimé ou substantiellement modifié, soit que l'intéressé ait renoncé aux droits qu'il tient de l'annulation prononcée par le juge ou qu'il n'ait plus la qualité d'agent public.

■ ABANDON DE POSTE ET CERTIFICAT MEDICAL

➤ **CE n°465311 du 22/04/2024**

Lorsque l'agent a été reconnu apte à reprendre ses fonctions par le comité médical, mais que, mis en demeure de rejoindre son poste, il refuse de le faire en produisant un certificat médical prescrivant un nouvel arrêt de travail, **il appartient à l'autorité administrative, avant de prononcer une éventuelle mesure de radiation des cadres à raison d'un abandon de poste, d'apprécier si ce certificat**

médical apporte des éléments nouveaux par rapport aux constatations sur la base desquelles a été rendu l'avis du comité médical.

L'autorité administrative ne peut donc légalement refuser d'examiner les éléments ainsi invoqués au motif qu'elle serait tenue par l'avis du comité médical.

■ INDEMNISATION CONGES ANNUELS

➤ **CE n°470533 du 30/04/2024**

En l'espèce un agent a été mis à la retraite d'office pour inaptitude physique après un accident de service. Il demande alors une indemnité compensatrice pour des congés payés non pris, ce qui a été implicitement refusé par son employeur. L'agent saisit le tribunal administratif, qui a rejeté sa demande, décision confirmée par la cour administrative d'appel de Paris. Le fonctionnaire s'est alors pourvu en cassation.

Le Conseil d'Etat a considéré tout d'abord qu'il **n'existait pas de principe général reconnaissant, même sans texte, un droit pour les agents à une indemnité compensatrice en cas de congés payés non pris, et qu'un fonctionnaire ne peut directement se prévaloir des stipulations de l'organisation internationale du travail (OIT)** qui imposent d'accorder une indemnité pour congé non pris aux personnes congédiées pour une cause imputable à l'employeur. En effet, ces stipulations n'ont pour objet que de régir les relations entre Etats.

■ LIMITE D'AGE ET REFUS POUR UN MOTIF TIRE DU RAJEUNISSEMENT DES EFFECTIFS

➤ **CE n°489202 du 11/04/2024**

L'article L. 556-1 du code général de la fonction publique (CGFP) **confère à l'autorité compétente un large pouvoir d'appréciation de l'intérêt, pour le service, d'autoriser un fonctionnaire atteignant la limite d'âge à être maintenu en activité.**

Elle peut ainsi, notamment, se fonder sur l'objectif tendant à privilégier le recrutement de jeunes agents par rapport au maintien en activité des agents ayant atteint la limite d'âge. Ce motif, qui rend nécessaire la prise en compte de l'âge du fonctionnaire ayant demandé une prolongation

d'activité, ne présente pas de caractère discriminatoire.

En l'espèce, l'administration a motivé la demande de prolongation de service d'un agent sur la nécessité, dans l'intérêt du service, de renouveler sa composition par le recrutement d'agents plus jeunes, ce qui rendait nécessaire la prise en compte de l'âge de l'intéressé. Le moyen tiré du caractère discriminatoire du motif tenant à l'âge de l'agent

n'était donc pas de nature à faire naître un doute sérieux quant à la légalité de la décision de refus de maintien en activité de l'agent.

QUESTIONS ECRITES

■ REVALORISATION DE LA FONCTION DE GARDE CHAMPETRE

➤ QE JOAN n°14080 du 07/05/2024

Le n 2024-282 permet d'aligner le second grade du cadre d'emplois des gardes champêtres sur le même échelonnement que celui des agents de police municipale et de le doter des mêmes conditions d'accès. La réforme intègre également l'évolution statutaire introduite pour le second grade des agents de police municipale par le décret n°2023-1069 du 21 novembre 2023 relatif à la carrière des agents et des directeurs de police municipale et des agents et des directeurs de police municipale de Paris, à savoir la transformation de l'échelon spécial en échelon sommital de droit commun, fixant le sommet de carrière à l'indice majoré 508 contre 478 précédemment.

Dans le même temps, le Gouvernement a engagé une réflexion pour faire évoluer le régime indemnitaire des fonctionnaires de police municipale et des gardes champêtres avec la présentation au conseil supérieur de la fonction publique territoriale le 27 mars 2024 d'un décret relatif à la rénovation du régime indemnitaire de la police municipale, avec le maintien d'une indemnité mensuelle assise sur le traitement indiciaire, et la création d'une prime liée à l'engagement professionnel, avec des plafonds rehaussés. Le décret correspondant sera publié d'ici l'été.

■ DETACHEMENT DE LONGUE DUREE D'UN FONCTIONNAIRE TERRITORIAL ET QUALITE DES SERVICES PUBLICS LOCAUX

➤ QE JOS n°9656 du 09/05/2024

Le départ en détachement d'un fonctionnaire peut conduire la collectivité ou l'établissement d'origine à organiser son remplacement. **S'il s'agit d'un détachement de longue durée, son remplacement pourra être assuré par un fonctionnaire dans les conditions de droit commun ou par un agent contractuel en application des articles L. 332-8 et L. 332-14 du code général de la fonction publique.**

En ce qui concerne les conditions de son retour, l'article L. 513-24 du code général de la fonction publique prévoit qu'au terme d'un détachement de longue durée, le fonctionnaire territorial est, sauf intégration dans le cadre d'emplois ou corps de détachement, réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi de son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine. **L'article L. 513-26 du même code précise que si aucun emploi n'est vacant, il est maintenu en surnombre pendant un an dans sa collectivité ou son établissement d'origine et au terme de ce délai, s'il ne peut être réaffecté et reclassé dans un emploi de son grade, pris en charge selon le cas par le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ou par le CDG compétent.**

Le Gouvernement n'envisage pas d'organiser la prise en charge des fonctionnaires selon le cas par les CDG ou le CNFPT **immédiatement à la fin de leur**

détachement lorsqu'aucun emploi n'est vacant dans leur collectivité ou établissement d'origine.

■ ELIGIBILITE DU COMPLEMENT DE TRAITEMENT INDICIAIRE AU PERSONNEL DES CRECHES

➤ QE JOS n°8259 du 09/05/2024

L'attribution du CTI et de l'indemnité équivalente est conditionnée au fait que les agents territoriaux travaillent au sein de certains établissements, services ou centres relevant du secteur social et médico-social. La liste des structures qui ouvrent droit au bénéfice de cette revalorisation salariale est fixée à l'article 48 précité de la LFSS pour 2021.

Si les établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) font partie des structures qui ouvrent droit au CTI et à l'indemnité équivalente, les crèches ne sont pas des ESSMS, dont le périmètre est strictement défini à l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles. **Les crèches ne figurent pas par ailleurs au sein de la liste des établissements, services ou centres sociaux et médico-sociaux fixée par l'article 48 de la LFSS pour 2021. Les agents territoriaux exerçant dans les crèches, quelle que soit leur fonction, ne peuvent pas par conséquent bénéficier du CTI et de l'indemnité équivalente.**

■ INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT A DUREE DETERMINEE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

➤ QE JOS n°8295 du 09/05/2024

En application de l'article L. 554-3 du code général de la fonction publique (CGFP), les agents contractuels des trois fonctions publiques bénéficiant de contrats conclus pour pourvoir des emplois de nature permanente ou pour faire face à un accroissement temporaire d'activité peuvent percevoir une indemnité de fin de contrat. **Cette indemnité leur est versée lorsque ces contrats sont d'une durée inférieure ou égale à un an, et lorsque la rémunération brute globale prévue dans ces contrats est inférieure à un plafond.**

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due lorsque, au terme de leur contrat ou de la durée précitée, les agents contractuels territoriaux sont nommés stagiaires ou élèves à l'issue de leur réussite à un concours ou bénéficient du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion

d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique territoriale.

Aucune disposition ne prévoit que les employeurs territoriaux soient informés lorsque l'un de leurs agents contractuels signe un nouveau contrat dans la fonction publique territoriale. La collectivité ayant recruté un agent contractuel n'est ainsi pas tenue d'informer la collectivité qui employait précédemment cet agent avoir conclu avec lui un nouveau contrat. Afin que les employeurs territoriaux puissent avoir connaissance de la conclusion éventuelle par leurs agents contractuels d'un nouveau contrat dans la fonction publique territoriale pour apprécier si l'indemnité de fin de contrat est due ou non, le contrat de travail de ces agents pourrait comporter une clause selon laquelle ces derniers s'engagent à déclarer à leur employeur qu'ils l'informeront, le cas échéant, de la conclusion d'un nouveau contrat au sein de la fonction publique territoriale au terme de leur contrat, le cas échéant renouvelé.

■ SITUATION DES SECRETAIRES DE MAIRIE CONTRACTUELS

➤ QE JOAN n°13667 du 07/05/2024

Un député interroge le ministre sur la place des secrétaires de mairie contractuels dans le dispositif de revalorisation de leur métier adopté par l'Assemblée nationale.

Les agents contractuels de la fonction publique n'ont pas vocation à être titularisés en tant que fonctionnaires.

- Toutefois, les agents contractuels inscrits sur une liste d'aptitude après réussite à un concours ont vocation à titularisation en application de l'article L. 327-5 du code général de la fonction publique, lorsque les missions exercées dans l'emploi contractuel sont incluses dans celles du cadre d'emplois de recrutement. Tel est le cas des agents contractuels recrutés à titre permanent sur des emplois permanents en application des dispositions de l'article L. 332-8 du même code. Ainsi, un agent contractuel exerçant les fonctions de secrétaire de mairie et inscrit sur une liste d'aptitude à la suite de la réussite à un concours externe ou interne d'accès aux cadres d'emplois englobant

l'emploi de secrétaire de mairie, tels qu'adjoint administratif, rédacteur ou attaché territorial, peut être nommé au plus tard en fin de contrat sur son poste comme fonctionnaire stagiaire, dans la mesure où le permettent les règles statutaires propres à l'exercice de cette fonction.

- Les statuts particuliers permettent d'ores et déjà de **prendre en compte les services effectifs des agents contractuels dans l'ensemble de la fonction publique pour l'admission à concourir aux concours internes ainsi que pour la détermination du classement d'échelon.**
- Le décret n°2022-1153 du 12 août 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale permet désormais la prise en compte de certaines interruptions de carrière dans la durée des services effectifs, et les services à temps partiel sont désormais assimilés à des services à temps plein, notamment pour l'admission à concourir ainsi que pour la détermination du classement d'échelon.

Enfin, les employeurs territoriaux sont incités à veiller à **l'équité de rémunération entre les secrétaires généraux de mairie titulaires et les agents contractuels recrutés pour occuper un emploi de secrétaire général de mairie.**

■ **DISPONIBILITE D'OFFICE POUR RAISON DE SANTE**

➤ **QE JOAN n°13665 du 16/04/2024**

En application de l'article L 514-4 du code général de la fonction publique, le fonctionnaire est placé en disponibilité d'office à l'épuisement de ses droits à congé pour raisons de santé.

A l'issue de cette période, le fonctionnaire apte à occuper des fonctions afférentes à son grade a **droit à la réintégration dans un emploi correspondant à son grade dans son cadre d'emplois d'origine ou s'il l'accepte, dans un autre cadre d'emplois.**

En l'absence d'emploi vacant dans sa collectivité, l'agent y est maintenu en surnombre pour une période d'un an. Au terme de cette période, si l'agent n'a pas pu être réintégré ou reclassé, il est

pris en charge par le CNFPT ou par le centre de gestion.

La collectivité ou l'établissement public qui a employé le fonctionnaire verse au CNFPT ou au centre de gestion, une contribution.

Le Gouvernement n'envisage pas une modification de ce dispositif qui a déjà fait l'objet d'un réexamen dans le cadre de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. En effet, son article 78 est venu modifier les dispositions aujourd'hui codifiées à l'article L.542-15 du code général de la fonction publique relatif à la rémunération du fonctionnaire momentanément privé d'emploi **en introduisant une plus forte dégressivité de sa rémunération (10% par année à compter de la 2ème année de prise en charge contre 5% par année à compter de la 3ème année auparavant)** ainsi que la suppression du plancher minimal de rémunération du fonctionnaire fixé antérieurement à 50% de celle-ci.

■ **PRIME DE POUVOIR D'ACHAT**

➤ **QE JOAN n°12026 du 07/05/2024**

Le décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023 prévoit que les organes délibérants des collectivités territoriales peuvent instituer une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle au bénéfice de leurs agents publics et des assistants maternels et assistants familiaux. **Le versement de cette prime relève de la libre administration et n'est donc pas obligatoire dans la FPT.** Elle n'appartient pas en outre aux dépenses pour lesquelles l'État est tenu, en tout ou partie, de participer à leur financement.

Les systèmes d'information ne permettent pas de connaître en temps réel ni d'estimer le nombre effectif de bénéficiaires et les montants effectivement versés. **Le Gouvernement a toutefois intégré à l'article 9 du décret du 31 octobre 2023, une disposition relative à la présentation, en 2025, d'un suivi de la mise en œuvre de cette prime dans la FPT au CSFPT sur la base d'un échantillon représentatif des collectivités.**

■ CARRIERE DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

➤ QE JOAN n°10892 du 07/05/2024

Un député souhaite savoir s'il est envisagé de donner plus de souplesse aux collectivités, notamment aux maires des communes, pour promouvoir directement leurs agents au sein de leur commune.

Le Gouvernement a récemment mené une réforme de la promotion interne dans la fonction publique territoriale, le décret n°2023-1272 du 26 décembre 2023 est ainsi venu assouplir les mécanismes de contingentement qui l'encadre (passage de la règle d'une promotion pour trois recrutements externes à la règle d'un pour deux, intégration des contractuels dans l'assiette, et assouplissement des clauses de sauvegarde). **Le projet de loi pour l'efficacité de la fonction publique, qui sera présenté au second semestre 2024, et sur lequel la concertation avec les organisations syndicales et les employeurs publics a été initiée, pourra permettre d'aller plus loin encore dans l'assouplissement de ces règles de promotion.**

■ ATTRIBUTION DE LA NBI AUX FONCTIONNAIRES EXERCANT LES FONCTIONS DE SECRETAIRE DE MAIRIE DANS LES COMMUNES DE MOINS DE 2 000 HABITANTS

➤ QE JOAN n°09192 du 25/04/2024

Plusieurs cadres d'emplois de la filière administrative peuvent statutairement occuper les fonctions de secrétaire de mairie dans les communes de moins de 2000 habitants : attachés territoriaux, secrétaires de mairie (cadre d'emplois en extinction), rédacteurs territoriaux et adjoints administratifs territoriaux. Toutefois, s'agissant de ces derniers, il ressort de l'article 3 du décret n°2006-1690 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux que **les titulaires du premier grade ne peuvent pas être chargés du secrétariat de mairie, emploi statutairement réservé aux agents relevant d'un grade d'avancement, en l'occurrence adjoint administratif principal de seconde ou de première classe. Compte tenu de ces éléments, un adjoint administratif du premier grade ne peut pas bénéficier de la NBI de secrétaire de mairie.**

VOS QUESTIONS

■ CPF : LES FONCTIONNAIRES SONT-ILS CONCERNES PAR LE RESTE A CHARGE DE 100 €, ?

Le décret n°2024-394 du 29 avril 2024 relatif à la participation obligatoire au financement des formations éligibles au compte personnel de formation instaure pour les salariés une participation obligatoire au financement des formations éligibles au compte personnel de formation dès le 2 mai 2024. Cette participation est fixée à cent euros. Le montant de cette participation forfaitaire sera revalorisé chaque 1^{er} janvier en fonction de l'indice mensuel des prix à la consommation hors tabac des ménages.

La fonction publique n'est pas concernée par cette mesure.

■ DISPONIBILITE ET OBLIGATION DE SERVIR

En application de l'article 13 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007, le fonctionnaire qui bénéficie d'un congé de formation professionnelle s'engage à rester au service d'une administration de l'une des trois fonctions publiques pour une durée égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu l'indemnité de formation. S'il ne tient pas cet engagement, il doit rembourser le montant de l'indemnité à concurrence de la durée de service non effectuée. Il peut être dispensé de cette obligation par l'autorité de nomination.

L'article L514-3 du code général de la fonction publique indique que La période pendant laquelle le fonctionnaire exerce une activité professionnelle (article L514-2 du code général de la fonction publique) n'est pas comprise au nombre des années dues au titre d'un engagement de servir lorsque ce dernier est requis d'un fonctionnaire.

Séance du Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale du 29 mai 2024

Quatre textes étaient inscrits à l'ordre du jour de cette séance

- **Le premier texte est un projet de décret relatif au recrutement, à la formation et à la promotion interne des secrétaires généraux de mairie.**

☞ Ce texte a reçu un avis **défavorable** de la part des membres du CSFPT.

Il a fait l'objet du vote suivant :

- **Collège employeur** : 19 favorables,
- **Collège des organisations syndicales** : unanimement défavorable (20).
- **Le deuxième texte est un projet de décret relatif à l'avantage spécifique d'ancienneté des secrétaires généraux de mairie.**

☞ Ce texte a reçu un avis **défavorable** de la part des membres du CSFPT.

Il a fait l'objet du vote suivant :

- **Collège employeur** : unanimement favorable (19).
- **Collège des organisations syndicales** : unanimement défavorable (20).
- **Le texte suivant est un projet de décret fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel prévu à l'article 8-1 du décret du 30 juin 2012 portant statut**

particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux.

☞ Ce texte a reçu un avis **défavorable** de la part des membres du CSFPT.

Il a fait l'objet du vote suivant :

- **Collège employeur** : unanimement favorable (18).
- **Collège des organisations syndicales** : unanimement défavorable (20).

- **Le dernier texte est un projet de décret relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale.**

☞ Ce texte a reçu un avis **défavorable** de la part des membres du CSFPT.

Il a fait l'objet du vote suivant :

- **Collège employeur** : unanimement favorable (16).
- **Collège des organisations syndicales** : unanimement défavorable (20).

→ **Prochaine séance le 19 juin 2024**

VU SUR LE NET

■ PROTECTION DES AGENTS : LE ROLE DE L'EMPLOYEUR PUBLIC

Sur le site <https://www.mairesdefrance.com>

■ 44 % DES PRISES DE POSTES SUR EMPLOI PERMANENT SE FONT PAR VOIE DE CONTRAT

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

■ FONCTION PUBLIQUE : DES PROPOSITIONS POUR DEPOUSSIERER LES CONCOURS

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

■ FONCTION PUBLIQUE : LA NEGOCIATION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL A DEMARRE

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

■ SECRETAIRE DE MAIRIE : COMMENT LES MESURES DE REVALORISATION VONT S'APPLIQUER

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

■ PRES DE LA MOITIE DES METIERS TERRITORIAUX POURRAIENT ETRE CONCERNES PAR L'IA

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

■ SOUFFRANCE AU TRAVAIL - GUIDE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Sur le site <https://www.souffrance-et-travail.com/guides-pratiques/guide-de-la-fonction-publique/>

■ HANDICAP A L'ECOLE : UN «PLAN METIER POUR LES AESH AVANT L'ETE 2024 »

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

■ LA BOUSSOLE DU MANAGER – VALORISER LES SAVOIR-ETRE PROFESSIONNELS

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

■ CONFERENCE – L'IMPACT DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE SUR LE TRAVAIL

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

■ LANCEMENT DE LA PLATE FORME «FORMATION LAICITE »

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

■ L'APPRENTISSAGE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

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

■ ACCOMPAGNER LES AGENTS PROCHES DE LA RETRAITE DANS LEURS DEMARCHES

Sur le site <https://www.cigversailles.netexplorer.pro>

■ LES ELUS ET LES AGENTS PORTES A L'ECRAN SONT-ILS PURE FICTION OU REALITE ?

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

■ 7400 SANCTIONS DISCIPLINAIRES PRONONCEES A L'EGARD DES AGENTS DE LA FPT EN 2021

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

■ **DECLARATION COMMUNE SUR LE PROJET
DE REFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE**

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