



Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°40

Juillet-août
2023

L'actualité juridique du service statutaire du centre de gestion du Gard

Sommaire

Textes officiels

Les dispositions réglementaires

p.2

Dispositions relatives aux sapeurs-pompiers

Appel à projet du fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP)

Suppression du délai de carence en cas de fausse couche

L'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique

Extension de la durée d'ASA lors du décès d'un enfant

L'assurance-chômage : conditions de transmissions d'informations aux employeurs

Formation professionnelle des infirmiers en santé au travail des services de médecine préventive de la FPT

Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

Expérimentation du mécénat de compétences dans la FPE et la FPT

Police municipale et caméras individuelles

Réforme des retraites : décrets d'application

Congé de présence parentale et congé de proche aidant

GIPA 2023

Prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement

Communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions

...

La jurisprudence

Les réponses ministérielles

Les fiches pratiques du statut

p.33

Le congé parental

La procédure de recrutement des agents contractuels

Focus

p.34

Utilisation du site internet du CDG30

Foire aux questions

p.38

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

Le mot du service

Cet été caniculaire n'a pas endigué l'abondance des réglementations relatives aux trois versants de la fonction publique.

Une actualité riche et intense vous attend pour cette rentrée : décrets d'application de la réforme des retraites, GIPA, congé de présence parentale et de proche aidant, formation des agents territoriaux, prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement, mesures relatives aux policiers municipaux et aux sapeurs-pompiers, communication aux agents publics des informations et règles relatives à l'exercice de leurs fonctions ...

Le service statutaire passe à la loupe toutes les nouvelles réglementations qui entrent en vigueur et vous propose une synthèse de ces textes.

Les rentrées sont aussi l'occasion de rappeler quelques règles utiles qui vous permettront de naviguer avec simplicité pour retrouver les outils que nous vous proposons et qui facilitent votre mission de gestion RH : un focus sur l'utilisation du site internet vous est proposé en page 34.

Excellente rentrée à toutes et tous !

Vos conseillères et conseiller statutaires

Nathalie ARIOLI
Soukaïna BENJAFFAR
Pierre BONANNI
Gabrielle NEGRONI

Les dispositions réglementaires

Traitements de données à caractère personnel provenant des caméras individuelles des sapeurs-pompiers et des marins-pompiers

Le [décret n°2023-526 du 29 juin 2023 portant application de l'article L. 241-3 du code de la sécurité intérieure et relatif à la mise en œuvre de traitements de données à caractère personnel provenant des caméras individuelles des sapeurs-pompiers et des marins-pompiers](#) détermine les modalités d'autorisation par l'autorité préfectorale de l'emploi des caméras individuelles par les sapeurs-pompiers et marins-pompiers des services d'incendie et de secours, en application de l'article 57 de la loi dite Matras du 25 novembre 2021.

Il autorise la mise en œuvre des traitements de données à caractère personnel issues des enregistrements audiovisuels et notamment leurs finalités, les données enregistrées, les modalités et la durée de leur conservation, les conditions d'accès aux enregistrements ainsi que les droits des personnes concernées. Il abroge le décret n°2019-743 du 17 juillet 2019 relatif aux conditions de l'expérimentation de l'usage de caméras individuelles par les sapeurs-pompiers dans le cadre de leurs interventions.

Dispositions relatives aux sapeurs-pompiers

2

Le [décret n°2023-543 du 30 juin 2023 modifiant diverses dispositions relatives aux sapeurs-pompiers](#) :

- Institue, en cas de dépassement des bornes horaires définies par leur cycle de travail, une indemnité de mobilisation opérationnelle dédiée aux engagements des sapeurs-pompiers professionnels lors de renforts demandés par l'Etat et hors de leurs services d'incendie et de secours ainsi que pour les dispositifs préventifs liés à la protection des forêts.

Un [arrêté](#) publié le même jour en fixe le montant : taux horaire brut maximum de 21,36 euros pour les officiers, 16,94 euros pour les sous-officiers et 15,47 euros pour les sapeurs et caporaux.

- Par ailleurs, il tire les conséquences, pour les conditions d'avancement des lieutenants, du décret n°2022-1200 du 31 août 2022 modifiant l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale.
- Ce texte vient également supprimer la voie de l'examen professionnel d'avancement au grade de commandant de sapeurs-pompiers professionnels : peuvent désormais être nommés commandants, au choix, par voie d'inscription sur un tableau annuel d'avancement, les capitaines qui justifient au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle est dressé le tableau d'avancement d'une durée de cinq ans de services effectifs dans leur grade et ont atteint le 4^e échelon.
- Il conforte aussi les référentiels des équipements de protection individuelle, des effets, des insignes et des attributs composant les tenues et uniformes des sapeurs-pompiers.

- Enfin, ce décret permet de doubler le montant des indemnités des sapeurs-pompiers volontaires lorsque les employeurs publics ou privés sont subrogés dans le versement de ces indemnités pour les missions réalisées par ceux-ci lors de mobilisations par l'Etat, dans le cadre de renforts engagés hors de leur département. Il procède à des ajustements du dispositif d'indemnités susceptibles d'être versées aux sapeurs-pompiers volontaires.

Fonctions de sous-officiers de sapeurs-pompiers éligibles à la NBI et suppression des épreuves de l'examen professionnel de commandant de sapeurs-pompiers

Le [décret n°2023-545 du 30 juin 2023](#) ajuste les critères d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire des sapeurs-pompiers professionnels exerçant des fonctions impliquant une technicité particulière, plus particulièrement pour les chefs d'agrès tout engin et étend son attribution aux sous-officiers experts. Il modifie le tableau de l'annexe du décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 modifié portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale et introduit la fonction suivante : « 24. Chef d'agrès tout engin ou sous-officier de garde de sapeurs-pompiers professionnels ; Sous-officier expert ou adjoint au chef de salle opérationnelle de sapeurs-pompiers professionnels encadrant au moins 5 agents et justifiant de quatre ans de services effectifs dans le cadre d'emplois des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels. », qui ouvre droit à une NBI de 16 points.

Il vient également tirer les conséquences de la suppression de l'examen professionnel de commandant de sapeurs-pompiers professionnels en retirant les modalités d'organisation de celui-ci du décret fixant les modalités d'organisation des concours et examens professionnels des cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels (cf. décret n°2023-543 du 30 juin 2023).

3

Appel à projet du fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP)

La [circulaire de la DGAFP en date du 3 juillet 2023](#) prévoit le déploiement pour l'année 2024, sous réserve des dispositions adoptées en loi de finances, du fonds en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Le FEP permet d'accompagner les administrations des trois versants de la fonction publique dans l'élaboration et la mise en œuvre de projets visant à la promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Il permet de cofinancer des projets visant notamment à :

- Favoriser la constitution de viviers de femmes pour les corps fortement masculinisés et de viviers d'hommes pour les corps fortement féminisés ;
- Favoriser la mixité des métiers dans la fonction publique ;
- Favoriser une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, notamment en termes d'organisation du temps de travail ;
- Favoriser la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes, etc ...

Les dossiers de demande peuvent être déposés jusqu'au 17 novembre 2023, en ligne, sur la plateforme « Démarches simplifiées », accessible via le lien suivant : demarches-simplifiees.fr/commencer/fep2024

Suppression du délai de carence en cas de fausse couche

La [loi n° 2023-567 du 7 juillet 2023](#) visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche permet aux femmes victimes d'une fausse couche de bénéficier des indemnités journalières **sans délai de carence** pendant leur arrêt maladie. Cette mesure entrera en vigueur à compter d'une date prévue par décret, et au plus tard au 1^{er} janvier 2024.

Le référent pour l'activité physique et sportive en établissement social et médicosocial

Le [décret n° 2023-621 du 17 juillet 2023 relatif au référent pour l'activité physique et sportive en établissement social et médicosocial](#), pris pour l'application de l'article L. 311-12 du code de l'action sociale et des familles, modifié par l'article 1er de la loi n° 2022-296 du 2 mars 2022 visant à démocratiser le sport en France, prévoit les modalités de désignation du référent pour l'activité physique et sportive par la direction des établissements sociaux et médico-sociaux, au sein de ses professionnels.

4

Le référent a deux missions :

- d'une part, il a une mission d'information des personnes accompagnées par l'établissement sur l'offre d'activité physique et sportive ainsi que des personnes et instances chargées de veiller au bon exercice des droits des personnes accompagnées ;
- d'autre part, le référent peut proposer un plan d'accompagnement personnalisé d'activité physique et sportive aux personnes accompagnées.

Enfin, le décret prévoit que la direction d'établissement organise par la formation continue le développement des compétences du référent.

Renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique

La [loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023](#) visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique vise à accélérer la féminisation de la haute fonction publique.

Elle porte notamment à 50% le quota obligatoire de primo-nominations féminines aux emplois supérieurs et de direction et instaure un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Concernant cet [index](#), il est prévu que les administrations de plus de 50 agents devront publier tous les ans sur leur site internet des indicateurs sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour les supprimer. Ces chiffres seront rendus publics sur le site internet du ministère de la fonction publique. Si ces chiffres sont inférieurs à une cible définie par décret, des objectifs de progression de chacun de ces indicateurs seront fixés et publiés. Les employeurs disposeront alors de trois ans pour atteindre cette cible. À défaut, ils pourront se voir appliquer une pénalité financière (pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale). Les administrations de l'État seront concernées par ces obligations dès fin 2023, les employeurs hospitaliers et territoriaux (les communes et intercommunalités à partir de 40 000 habitants) d'ici au 30 septembre 2024.

De la même façon, les employeurs publics devront publier chaque année le nombre de femmes et d'hommes primo-nommés dans des emplois supérieurs ainsi que la proportion de femmes et d'hommes dans les emplois supérieurs. Enfin, les communes et intercommunalités de plus de 40 000 habitants (contre 80 000 à aujourd'hui) doivent désormais publier les dix rémunérations les plus élevées de leurs agents, et le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi celles-ci.

Extension de la durée d'autorisation spéciale d'absence lors du décès d'un enfant

5

La [loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023](#) visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité, augmente le nombre de jours d'autorisation d'absence qui doit être accordé à un agent en cas de décès de son enfant. Désormais, l'article L. 622-2 du Code général de la fonction publique dispose que les agents publics bénéficient, de droit, d'une autorisation spéciale d'absence de 12 jours ouvrables pour le décès d'un enfant.

Cette durée est portée à 14 jours ouvrables lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans, et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent, ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans dont l'agent public a la charge effective et permanente.

Transmission aux employeurs des informations relatives à la détermination de leur taux modulé de contribution à l'assurance-chômage

Le [décret n° 2023-635 du 20 juillet 2023](#) relatif à la transmission aux employeurs des informations relatives à la détermination de leur taux modulé de contribution à l'assurance-chômage, précise les modalités de transmission aux employeurs qui en font la demande des données nécessaires à la détermination du nombre de fins de contrat de travail et de contrats de mise à disposition, ayant servi à la modulation de leur taux de contribution à l'assurance-chômage, et crée un traitement des données à caractère personnel permettant notamment d'assurer cette transmission.

Les données et informations à caractère personnel susceptibles d'être enregistrées dans le traitement sont :

- Le nom de famille du salarié
- Le nom d'usage du salarié
- Le ou les prénoms du salarié
- La date de naissance du salarié
- L'identifiant de la séparation
- La date d'inscription à Pôle emploi du salarié
- Le numéro de contrat du salarié le cas échéant
- La date de début du contrat du salarié
- La date de fin du contrat du salarié
- La nature du contrat du salarié
- Le dispositif de politique publique dont relève le contrat du salarié
- Le motif de rupture du contrat du salarié
- Le type de séparation

Il précise les finalités du traitement, les catégories de données traitées, les personnes habilitées à accéder au traitement et les destinataires de ces données, leur durée de conservation, ainsi que les modalités d'exercice des droits qui sont reconnus aux personnes concernées au titre du règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 (RGPD).

Formation professionnelle des infirmiers en santé au travail des services de médecine préventive de la fonction publique territoriale

6

L'[arrêté du 26 juin 2023](#) relatif à la formation professionnelle des infirmiers en santé au travail des services de médecine préventive de la fonction publique territoriale fixe les modalités de mise en application de cette obligation qui doit permettre à l'infirmier d'acquérir une expérience professionnelle et de faire la preuve de ses capacités au regard des compétences et qualifications attendues.

La formation, prise en charge par l'autorité territoriale, est dispensée par un organisme de formation mentionné à l'article L. 6351-1 et suivants du code du travail ou par le centre national de la fonction publique territoriale dans les conditions de l'article L. 423-5 du code général de la fonction publique.

La formation est d'une durée de 350 heures réparties en plusieurs séquences, sur une période de 12 mois. Elle s'articule autour d'un parcours couvrant les activités courantes d'un infirmier en santé au travail d'un service de médecine préventive de la fonction publique territoriale :

- la gestion et l'organisation des visites ;
- la gestion et la logistique du service de médecine préventive ;
- la participation à l'équipe pluridisciplinaire ;
- la réalisation des visites d'information et de prévention ;
- l'action sur le milieu de travail ;
- la gestion des situations individuelles imprévues ;
- la gestion des situations collectives imprévues.

La formation s'appuie sur :

- une itération d'apports théoriques et de travaux pratiques ;
- des temps d'échanges entre stagiaires sur la pratique professionnelle ;
- un accompagnement par un référent pédagogique de l'organisme de formation.

L'évaluation de la formation, organisée par l'organisme de formation en lien avec le service de médecine préventive où l'infirmier est affecté, s'articule autour des blocs de compétences et prévoit la délivrance d'un document prouvant la validation de chaque bloc.

L'infirmier s'engage, par contrat de formation signé avec le service de médecine préventive où il est affecté, à suivre la formation et à répondre aux exigences d'assiduité.

Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

Le [décret n° 2023-702 du 31 juillet 2023](#) portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics civils **de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique hospitalière** ainsi que pour les militaires, prévoit, par catégorie de bénéficiaires, les conditions d'éligibilité et les modalités de versement de cette prime.

Les bénéficiaires de cette prime sont 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. Ce n'est qu'à la parution de ce décret que les collectivités territoriales pourront délibérer.**

Il définit l'employeur compétent pour le versement de la prime. Il fixe le barème applicable en fonction de la rémunération brute perçue au titre de la période du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023, le plafond de rémunération pour l'éligibilité au dispositif étant fixé à 39 000 € bruts. Il précise les éléments de rémunération exclus de l'assiette de la rémunération prise en compte pour déterminer l'éligibilité à la prime et le montant versé.

Pour bénéficier de la prime, les agents publics doivent remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Avoir été nommés ou recrutés par un employeur public à une date d'effet antérieure au 1er janvier 2023 ;
- Etre employés et rémunérés par un employeur public au 30 juin 2023.
- Avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 euros au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023.

Comme prévu par le décret, le montant de la prime exceptionnelle forfaitaire est modulé en fonction de la rémunération brute. Elle doit être versée en une seule fois et demeure cumulable avec le RIFSEEP.

Expérimentation du mécénat de compétences dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale

La [circulaire relative à l'expérimentation du mécénat de compétences dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale \(NOR : TFPF2307565C\)](#), en date du 19 juillet 2023, 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.

Le mécénat de compétences, qui prend la forme d'une mise à disposition, bénéficie, en application de l'article 209 de la loi du 21 février 2022, aux fonctionnaires de l'Etat, des régions, des départements, des communes de plus de 3 500 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre.

Ces fonctionnaires peuvent demander à être mis à disposition auprès des personnes morales relevant des catégories mentionnées au a) du 1 de l'article 238 bis du code général des impôts (CGI), ainsi que de fondations ou d'associations reconnues d'utilité publique.

Sont ainsi concernés :

- les organismes d'intérêt général ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique, à la défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises ;
- les fondations ou associations reconnues d'utilité publique, dont les listes sont disponibles sur le site du ministère de l'intérieur.

Sont exclues les fondations d'entreprises entrant dans le champ d'application de l'article 238 bis du CGI.

La circulaire précise également 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.

Congés bonifiés : critères liés aux centres des intérêts matériels et moraux (CIMM) pour la prise en compte des congés bonifiés

La [circulaire 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 \(NOR : TFPF2320324C\)](#), en date du 2 août 2023, 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° 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.

La localisation du centre des intérêts moraux et matériels s'apprécie sur la base d'un faisceau d'indices et à partir d'une liste de critères non exhaustive prévue dans la circulaire (exemples : lieu de naissance, lieu de résidence avant l'entrée dans l'administration, lieu d'implantation des biens fonciers ...).

Lorsque le CIMM a été reconnu au titre d'au moins trois critères « irréversibles », c'est-à-dire reposant sur des circonstances par nature non susceptibles d'évoluer dans le temps et suffisant de ce fait, une fois qu'elles sont identifiées, à qualifier une fois pour toutes le lien des intérêts matériels et moraux d'un agent avec une collectivité ou un territoire donné, son bénéfice est conservé pour chaque nouvelle demande concernant la même collectivité ou le même territoire, sans limitation de durée. Dans les autres cas, lorsque les critères invoqués traduisent des circonstances ou situations qui peuvent fluctuer au cours du temps leur vérification doit pouvoir être effectuée pour de nouvelles demandes au cours de la carrière de l'agent concerné.

Modalités de mise en œuvre des caméras individuelles par les agents de police municipale et des traitements de données à caractère personnel provenant de ces caméras individuelles

9

L'article L. 241-2 du code de la sécurité intérieure dispose que « dans l'exercice de leurs missions de prévention des atteintes à l'ordre public et de protection de la sécurité des personnes et des biens ainsi que de leurs missions de police judiciaire, les agents de police municipale peuvent être autorisés, par le représentant de l'État dans le département, à procéder en tous lieux, au moyen de caméras individuelles, à un enregistrement audiovisuel de leurs interventions lorsque se produit ou est susceptible de se produire un incident, eu égard aux circonstances de l'intervention ou au comportement des personnes concernées. (...) ».

Les modalités d'application de l'article L. 241-2 du code de la sécurité intérieure (CSI) sont précisées par les articles R. 241-8 à R. 241-17 du même code.

Ces dispositions législatives et réglementaires ont été modifiées par l'article 45 de la loi n° 2021-646 du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés, par l'article 14 de la loi n° 2022-52 du 24 janvier 2022 relative à la responsabilité pénale et à la sécurité intérieure ainsi que par le décret n° 2022- 1395 du 2 novembre 2022 modifiant les dispositions du code de la sécurité intérieure relatives aux traitements de données à caractère personnel provenant des caméras individuelles des agents de police municipale.

Le Ministère de l'Intérieur a produit une [note en date du 12 juillet 2023](#) qui vise à rappeler le cadre juridique applicable, à présenter les évolutions intervenues et à préciser l'articulation de ce cadre juridique modifié avec les dispositions précédentes.

Réforme des retraites : décrets d'application

Parus le 11 août 2023 au Journal officiel, 4 décrets d'application de la réforme des retraites en date du 14 avril 2023 sont entrés en vigueur et apportent un éclairage sur :

1. Le cumul emploi retraite et à la retraite progressive

Les décrets [n° 2023-751](#) et [n° 2023-753](#) du 10 août 2023 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 et relatifs au cumul emploi retraite et à la retraite progressive précisent :

- D'une part, 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. Le premier texte 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.

Le texte entre en vigueur pour les pensions prenant effet à compter du 1er septembre 2023.

10

- D'autre part, 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. Le second décret 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. Il s'applique aux pensions prenant effet à compter du 1er septembre 2023.

2. 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

Les décrets [n° 2023-752](#) et [n° 2023-754](#) du 10 août 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 prévoient :

- Un plafonnement à 24 trimestres d'assurance vieillesse des aidants et d'assurance vieillesse des parents au foyer ainsi que les périodes assimilées à des services effectifs pouvant être pris en compte pour le calcul du minimum garanti.

Le premier décret cité fixe à 9 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 1er septembre 2023 et exclut cette majoration de la base ressources de la complémentaire santé solidaire et de celle des aides personnelles au logement.

- Des modalités de calcul de la pension minimale de référence ainsi que le minimum contributif et sa majoration. Ainsi, le second décret fixe 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 réforme des retraites pour les assurés du régime général et du régime des salariés agricoles.

3. Modalités de validations des trimestres découlant de la réalisation d'anciens stages spécifiques

Le [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 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.

11

Garantie individuelle du pouvoir d'achat pour l'année 2023

Le [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 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. Pour la mise en œuvre de la garantie en 2023, la période de référence est donc fixée du 31 décembre 2018 au 31 décembre 2022 pour l'application de la formule, servant à déterminer le montant de la garantie versée.

L'[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 précise que le taux de l'inflation ainsi que les valeurs annuelles du point à prendre en compte pour la mise en œuvre de la formule de calcul sont les suivants :

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

Vous trouverez, en ligne sur notre site internet, un modèle d'arrêté portant attribution de la GIPA au titre de l'année 2023 : [cliquez ci](#).

Don de jours de congé au bénéfice des agents civils engagés en tant que sapeurs-pompiers volontaires

L'article 36 de la loi MATRAS no 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.

Ainsi, le [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 permet de créer un nouveau motif de don de jours pour les agents ayant un engagement au titre de sapeur-pompier volontaire. Le texte 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.

Congé de présence parentale et congé de proche aidant dans la fonction publique

Le [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 précise les conditions de renouvellement à titre exceptionnel de la période de 310 jours ouvrés du congé de présence parentale avant le terme de celle-ci.

12

Par ailleurs, il détermine le champ du bénéfice 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.

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

Le [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 augmente la prise en charge du titre de transport collectif.

Cette prise en charge passera donc à 75 % de la valeur annuelle mensualisée du titre de transport à compter du 1^{er} septembre 2023 (au lieu de 50% aujourd'hui).

Formation et accompagnement personnalisé des agents publics

L'[arrêté en date du 1^{er} août 2023](#) précise les modalités d'application des dispositifs consacrés dans le décret du 24 juillet 2022 en matière de formation et d'accompagnement personnalisé pour favoriser l'évolution professionnelle des agents publics.

Ce texte détaille tout d'abord les modalités de réalisation d'une **action de formation**, mentionnée à l'article 1-1 du décret du 26 décembre 2007, peut être organisée :

- 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.

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 ;
- D'une évaluation des acquis de la formation qui conclue l'action de formation, précédée le cas échéant d'évaluations qui jalonnent les apprentissages.

Le présent arrêté apporte un éclairage sur le recours au **bilan de parcours professionnel**, mentionné à l'article 7 du décret du 22 juillet 2022, qui est conduit par un professionnel qualifié pour accompagner les démarches d'évolution professionnelle. Chaque agent public peut bénéficier d'un bilan de parcours professionnel.

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.

Enfin, cet arrêté précise les conditions dans lesquelles le **plan individuel de développement des compétences** est amené à s'appliquer. 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 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 dans les conditions fixées aux articles 9 à 12 du décret du 22 juillet 2022.

Caractéristiques des tenues et de la signalisation des véhicules des gardes champêtres

Un [arrêté en date du 22 août 2023](#) apporte des précisions sur les caractéristiques des tenues et de la signalisation des véhicules des gardes champêtres.

Modification de la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales

Les administrations publiques élaborent chaque année un rapport social unique rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration, collectivité territoriale et établissement public. Pour chaque versant de la fonction publique, un arrêté précise le contenu de la base de données sociales.

L'[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 apporte une modification à l'annexe qui précise les éléments que doit contenir cette base de données. Celle-ci entre en vigueur pour les rapports sociaux uniques élaborés en 2024 au titre de l'année 2023.

14

Niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

L'[arrêté du 17 août 2023](#) modifiant l'arrêté du 31 août 2022 apporte des modifications sur les montants plafonds de prise en charge des contrats conclus à compter du 18 août 2023 pour certaines certifications listées en annexe du présent texte.

Communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions

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, 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, fixe la liste des éléments qui sont communiqués et détermine également les modalités de cette communication.

Ainsi, l'agent public reçoit communication au moins des informations suivantes :

- La dénomination et l'adresse de l'autorité administrative assurant sa gestion ;
- Son corps ou cadre d'emplois et son grade lorsque l'agent est fonctionnaire et sa catégorie hiérarchique lorsqu'il est contractuel ;
- La date de début d'exercice de ses fonctions
- Le cas échéant, le début de la période de stage au sens de l'article L. 327-1 du code général de la fonction publique ou de la période d'essai, ainsi que leur durée ;
- En cas de conclusion d'un contrat à durée déterminée, la durée de celui-ci ;
- Le ou les lieux d'exercice de ses fonctions ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux ;
- Lorsque ses fonctions sont exercées à l'étranger, la mention du ou des Etats où elles sont assurées ainsi que la devise servant au paiement de sa rémunération et, s'il y a lieu, ses avantages en espèces ou en nature ainsi que ses modalités de rapatriement ;
- Sa durée de travail ou son régime de travail, les règles relatives à l'organisation du travail qui lui sont applicables ainsi que, le cas échéant, celles relatives aux heures supplémentaires ;
- Le montant de sa rémunération, en précisant chacun de ses éléments constitutifs, sa périodicité ainsi que ses modalités de versement ;
- Ses droits à congés rémunérés ;
- Ses droits à la formation ;
- Les accords collectifs relatifs à ses conditions de travail comportant des dispositions édictant des mesures réglementaires ;
- L'organisme de sécurité sociale percevant les cotisations sociales ainsi que les dispositifs de protection sociale ;
- Les procédures et les droits en cas de cessation de ses fonctions.

Cette communication intervient, en une ou plusieurs fois, au plus tard dans un délai de sept jours calendaires à compter du premier jour d'exercice des fonctions.

Un [arrêté](#) paru le même jour fixe les modèles de documents d'information prévus par ce texte.

Le présent décret entre en application le 1^{er} septembre 2023.

Jurisprudence

Arrêt de la CJUE, 2 mars 2023, C-477/21 / Garanties minimales de travail : repos journalier et repos hebdomadaire

[Lecture de cette jurisprudence par la Direction des affaires juridiques du Ministère de l'Economie et des Finances](#)

En l'espèce, un conducteur de train employé par la société MÁV-START, contestait devant la cour de Miskolc la décision de son employeur de lui refuser l'octroi d'une période de repos journalier conformément à la directive 2003/88 du 4 novembre 2003 sur l'aménagement du temps de travail (repos d'au moins onze heures consécutives au cours de chaque période de 24 heures) lorsque cette période précède ou suit une période de repos hebdomadaire ou une période de congé. La société hongroise estimait quant à elle que puisque la convention collective applicable octroyait une période de repos hebdomadaire minimale supérieure à celle prévue par la directive, le salarié n'était nullement pénalisé par la réglementation.

La CJUE a par conséquent été saisie afin de savoir si, selon la directive précitée, une période de repos journalier intervenant juste avant une période de repos hebdomadaire était englobée dans celle-ci.

16

La CJUE a relevé que **les périodes de repos journalier et hebdomadaire constituaient des droits autonomes poursuivant des objectifs distincts**, jugeant ainsi nécessaire le respect de chacun de ces deux droits :

- **le repos journalier permet au travailleur de se soustraire de son activité professionnelle durant un certain nombre d'heures qui doivent être consécutives et succéder directement à une période de travail ;**
- **le repos hebdomadaire permet au travailleur de se reposer à l'issue d'une période de sept jours.**

Les **deux droits étant autonomes** selon la CJUE, intégrer la période de repos journalier au sein de la période de repos hebdomadaire viderait de sa substance ce premier droit à congé. En effet, la Cour relève que la directive sur l'aménagement du temps de travail précise bien que le droit au repos hebdomadaire s'ajoute à celui du droit au repos journalier.

La Cour en déduit donc que **la période de repos journalier ne s'apparente pas à la période de repos hebdomadaire mais s'y ajoute** et ce, même si elle précède directement celle-ci. **La circonstance selon laquelle la réglementation hongroise est plus favorable que la directive pour la durée minimale du repos hebdomadaire ne peut justifier de priver un travailleur des autres droits conférés par la directive et notamment le droit au repos journalier.**

La CJUE conclut donc que le droit à repos journalier doit être respecté par la réglementation nationale indépendamment de la durée du repos hebdomadaire prévu nationalement.

Conseil d'État, 3 juillet 2023, requête n°459472 / Exécution d'une sanction disciplinaire pendant un congé de maladie

La procédure disciplinaire et la procédure de mise en congé de maladie sont des procédures distinctes et indépendantes, et la circonstance qu'un agent soit placé en congé de maladie ne fait pas obstacle à l'exercice de l'action disciplinaire à son égard ni, le cas échéant, à l'entrée en vigueur d'une décision de sanction.

En l'espèce, le Conseil d'Etat confirme qu'un agent faisant l'objet d'une exclusion temporaire de fonctions privé de rémunération pendant la durée de son exclusion, ne saurait, pendant cette période, bénéficier d'un maintien de sa rémunération à raison de son placement en congé de maladie.

Conseil d'État, 19 juillet 2023, requête n°464504 / Pas de limitation de durée pour les autorisations de cumul d'activités

En l'espèce, un brigadier-chef de la police nationale, a sollicité l'indemnisation des préjudices qu'il estime avoir subis résultant de l'illégalité des décisions du ministre de l'intérieur lui refusant l'autorisation de cumuler son activité principale avec des activités accessoires d'enseignement musical.

Le Conseil d'Etat rappelle ici que, sous réserve du cas où elles prévoient expressément que les activités sont exercées à titre accessoire pour une durée limitée, les règles du statut et les dispositions encadrant le cumul d'activité des agents publics de l'Etat **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.

Elle continue toutefois de bénéficier 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.

17

Conseil d'État, 13 juillet 2023, requête n°452599 / Le calcul du contingent de décharges syndicales s'applique sans distinction pour les collectivités et établissements publics affiliés obligatoirement ou volontairement à un CDG

Le Conseil d'Etat rappelle dans cette décision qu'il appartient au centre de gestion de calculer le contingent de décharges d'activité de service pour les syndicats mixtes qui lui sont affiliés, **alors même que cette affiliation n'est pas obligatoire, et dont le comité technique est placé auprès de lui**. 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.

En l'espèce, un syndicat forme un recours contre son CDG de rattachement qui a refusé le bénéfice d'une décharge d'activité de service à un de ses représentants sur le contingent calculé par le centre de gestion et a refusé de procéder au remboursement des heures de décharge, sur le motif que le remboursement n'incombait pas au CDG dans la mesure où le syndicat mixte était volontairement affilié. Le juge réfute cette argumentation, le CDG devait effectivement inclure le syndicat mixte dans le calcul du contingent de décharges d'activité de service et lui rembourser les charges salariales afférentes à l'utilisation de ce contingent par des décharges attribuées à ses agents.

Conseil d'État, 5 juillet 2023, requête n° 445926 / Date d'effet d'une révocation prononcée par le juge

Lorsque la sanction de révocation d'un fonctionnaire est prononcée par décision juridictionnelle, la rupture de ses liens avec le service par sa radiation des cadres intervient à la date à laquelle cette décision juridictionnelle devient exécutoire.

Dans cette affaire, un professeur d'université a fait l'objet d'une sanction disciplinaire : une révocation est prononcée par le Conseil national de l'enseignement supérieur (CNESER). Cette décision est annulée dans un premier temps par le Conseil d'Etat qui renvoie au CNESER le soin de réexaminer cette situation. Le CNESER, statuant en formation disciplinaire, prononce à nouveau une révocation à l'encontre de cet enseignant, qui conteste à nouveau cette sanction devant le Conseil d'Etat. Son pourvoi est rejeté. Un décret paru le 3 août 2020 a ensuite radié l'intéressé des cadres à compter du 18 juin 2015. Dans la mesure où à la date de parution du décret, la sanction de la révocation prononcée contre ce professeur avait été annulée et la sanction de la révocation à nouveau infligée par la décision notifiée le 15 octobre 2018 n'avait pas été assortie de mentions relatives à sa période d'exécution, le décret ne pouvait légalement prononcer la radiation des cadres de l'intéressé à une date antérieure au 15 octobre 2018.

18

Conseil d'État, 26 juin 2023, requête n°464361 / Erreur de calcul des votes des membres d'un conseil de discipline

En l'espèce, un brigadier-chef de police fait l'objet d'une procédure disciplinaire au motif qu'il avait commis plusieurs manquements graves aux obligations statutaires et déontologiques attachées à l'exercice de ses fonctions. Un conseil de discipline initial émet un avis favorable à la révocation du requérant. Constatant ensuite que cette proposition de sanction ne pouvait être regardée comme ayant recueilli l'accord de la majorité des membres présents, l'autorité administrative a alors décidé de convoquer à nouveau l'intéressé devant un conseil de discipline qui, dans une composition différente, a, après avoir entendu à nouveau l'intéressé sur les mêmes faits, rendu un avis favorable à la sanction de révocation à la majorité de ses membres présents.

Lorsqu'un conseil de discipline, appelé à se prononcer sur les poursuites dirigées contre un agent, a régulièrement procédé à un vote sur une ou des propositions qui n'ont pas recueilli l'accord de la majorité des membres présents, mais qu'une erreur entachant le décompte de ces votes avait conduit dans un premier temps à considérer, à tort, que le conseil de discipline avait donné un avis favorable, il appartient à l'administration de reprendre la procédure afin de la poursuivre conformément aux règles du statut.

Si, à cette fin, elle convoque à nouveau le conseil de discipline, **sa composition peut ne pas être identique** sans que son avis soit, pour ce seul motif, entaché d'irrégularité. En revanche, l'administration, dès lors qu'elle reprend ainsi la procédure, **ne peut soumettre au vote une proposition de sanction déjà écartée par une majorité des membres présents lors de la précédente réunion du conseil de discipline.**

Ainsi, la proposition de révocation n'ayant pas obtenu la majorité des présents lors de la première réunion du conseil de discipline, l'autorité administrative, qui avait repris la procédure afin de la poursuivre, ne pouvait mettre aux voix que les sanctions moins sévères que la révocation. Le pourvoi du Ministère de l'Intérieur est donc rejeté.

Tribunal Administratif de Nîmes, 21 février 2023, requête n°2103734 / Obligation de tenir un entretien professionnel avant toute notification de décision relative au versement d'un CIA

En l'espèce, un agent pénitentiaire saisit le TA de Nîmes pour contester un refus d'octroi de complément indemnitaire annuel (CIA). Le juge administratif rappelle la règle selon laquelle le complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement et de la manière de servir de l'agent doit faire l'objet d'un examen annuel et être établi au vu du compte rendu de l'entretien professionnel conduit par le supérieur hiérarchique qui, sauf circonstances particulières, se tient tous les ans. **Pour fixer cette part, il doit nécessairement être tenu compte du dernier entretien professionnel.**

Il ressort des pièces du dossier que l'intéressée n'a bénéficié d'aucun entretien professionnel préalablement à la décision. Ainsi, l'arrêté notifiant un CIA à 0 euros est annulé en ce qu'il intervient au terme d'une procédure irrégulière.

19

Cour administrative d'appel de Toulouse, 20 juin 2023, requête n°21TL00953 / Consultation de la messagerie professionnelle des agents publics

La requérante, directrice territoriale au sein d'un Conseil départemental et, par ailleurs, secrétaire générale adjointe d'un syndicat et membre titulaire représentante du personnel au comité technique, a été exclue temporairement de ses fonctions pour une durée de dix jours dont cinq avec sursis à titre de sanction disciplinaire. Elle conteste cette sanction.

La direction des systèmes d'information, après consultation de sa messagerie professionnelle, a rédigé un rapport technique permettant d'établir la transmission par l'intéressée au syndicat auquel elle appartient d'une consigne à caractère confidentielle écrite émanant du cabinet du président du conseil départemental. La divulgation puis la diffusion par l'intéressée de cette consigne dans une lettre ouverte diffusée à l'ensemble des agents est intervenue dans un contexte sensible pour la gouvernance de la collectivité.

Il ressort de la charte de bon usage des systèmes d'information applicable aux agents du conseil départemental que les utilisateurs ont été avertis que des moyens de contrôle de leur messagerie professionnelle pouvaient être mis en œuvre et étaient susceptibles d'intervenir afin de vérifier que l'usage de la messagerie professionnelle est conforme aux obligations de discrétion professionnelle et de loyauté.

Son agissement ne peut être regardé comme ayant été nécessaire à la défense des intérêts professionnels défendus par le syndicat auquel appartient l'intéressée et dépasse le libre exercice de l'action syndicale. Par suite, le moyen invoqué par l'agent de l'atteinte à la liberté d'opinion et la liberté syndicale est écarté.

Réponses ministérielles

Réponse en date du 22 juin 2023 à la question n°05593 de M. Jean-Louis Masson / Garantie d'indépendance et de compétence des déontologues dans les collectivités territoriales

La loi n° 2022-217 du 21 février 2022 a inscrit à l'article L. 1111-1-1 du Code général des collectivités territoriales (CGCT) **le droit pour tout élu local de consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des principes déontologiques consacrés dans la charte de l'élu local**. Avant l'intervention du législateur, de nombreuses collectivités avaient déjà mis en place, pour certaines depuis plusieurs années, un référent déontologue ou une instance de déontologie pour leurs élus. La loi a ainsi le double effet de généraliser la présence de ces référents sur l'ensemble du territoire et de fixer un cadre harmonisé.

Pris pour l'application de l'article L. 1111-1-1 du CGCT, le décret n° 2022 1520 du 6 décembre 2022 relatif au référent déontologue de l'élu local et son arrêté d'application déterminent les modalités et les critères de désignation du référent déontologue de l'élu local. Adoptés après une large concertation des associations d'élus locaux, ces textes prévoient des dispositions souples, qui permettent aux collectivités de mettre en place un dispositif adapté à leurs besoins, tout en fixant un cadre garantissant l'exercice impartial et indépendant de ces fonctions.

Le décret du 6 décembre 2022 précité énonce ainsi que les missions de référent déontologue de l'élu local sont exercées en toute indépendance et impartialité par des personnes choisies en raison de leur expérience et de leurs compétences.

S'il prévoit la possibilité de désigner une ou plusieurs personnes physiques ou de mettre en place un collège, il exclut la nomination de personnes ayant un lien avec la collectivité de nature à remettre en cause leur impartialité et indépendance. Ne peuvent être désignés des élus ou anciens élus dont le mandat s'est achevé depuis moins de trois ans, des agents de la collectivité et toute personne se trouvant en situation de conflit d'intérêt avec elle. Le décret prévoit également la possibilité pour la collectivité d'indemniser son ou ses référents déontologues et encadre les modalités selon lesquelles elle peut le faire. Le principe et les montants de l'indemnisation doivent ainsi être expressément prévus par une délibération. L'indemnisation prend la forme de vacations dont le montant ne peut dépasser un plafond fixé par l'arrêté du 6 décembre 2022 pris en application du décret du 6 décembre précité. Les dispositions du décret et de l'arrêté sont entrées en vigueur le 1er juin 2023.

Ce délai permet aux collectivités qui ne disposent pas d'un tel référent ou dont le dispositif pré-existant ne répond pas à ces prescriptions réglementaires de se mettre en conformité afin de prévenir tout conflit d'intérêt. Enfin, rien n'interdit aux collectivités de désigner, chacune dans leur délibération propre, un même référent ou collège de référents déontologues.

Réponse en date du 4 juillet 2023 à la question n°5955 de M. Jean-Carles Grelier / Infirmiers en pratiques avancées au sein de la fonction publique territoriale

De création récente (2020), le corps des auxiliaires médicaux exerçant en pratique avancée dans la fonction publique hospitalière, classé en catégorie A, comporte les professions exerçant en pratique avancée dans les conditions prévues par le code de la santé publique, dont celle d'infirmier en pratique avancée (IPA). Les auxiliaires médicaux sont recrutés par la voie d'un concours sur titre.

Aux termes de l'article L. 4301-1 du code de la santé publique, ils peuvent exercer au sein d'une équipe de soins primaires coordonnée par un médecin traitant, au sein d'une équipe de soins en établissements de santé ou en établissements médico-sociaux, en assistance d'un médecin spécialiste (hors soins primaires) en pratique ambulatoire et enfin en assistance d'un médecin du travail, au sein d'un service de prévention et de santé au travail. En ce qui concerne plus spécifiquement l'IPA, il dispose de compétences élargies par rapport à celles de l'infirmier d'État. Il participe à la prise en charge globale des patients dont le suivi lui est confié par un médecin. Un infirmier est autorisé à exercer en pratique avancée s'il est titulaire du diplôme d'État d'infirmier en pratique avancée, délivré par les universités et s'il justifie de trois années minimum d'exercice de la profession d'infirmier.

Aux termes de l'article R. 4301-2 du code de la santé publique, il intervient dans les domaines suivants : 1° pathologies chroniques stabilisées ; prévention et polypathologies courantes en soins primaires ; 2° oncologie et hémato-oncologie ; 3° maladie rénale chronique, dialyse, transplantation rénale ; 4° psychiatrie et santé mentale ; 5° urgences.

Or, une grande partie de ces domaines médicaux ne relève pas des compétences exercées par les établissements relevant de la fonction publique territoriale, notamment les établissements et services sociaux et médico-sociaux.

Par ailleurs, leurs missions n'étant pas comparables, il n'y a pas nécessairement dans les collectivités territoriales de médecins exerçant dans les mêmes domaines d'intervention que les médecins hospitaliers, ce qui limite de fait les possibilités d'encadrement d'un IPA. Pour l'ensemble de ces motifs, **il n'apparaît pas justifié, à ce stade, de créer un cadre d'emplois dédié dans la fonction publique territoriale.** Il est en revanche toujours loisible à un employeur territorial de recruter un IPA sous contrat, sur le fondement des dispositions du 1° de l'article L. 332-8 du code général de la fonction publique.

22

Réponse en date du 4 juillet 2023 à la question n°6113 de M. Philippe Pradal / Traitement indiciaire des agents de la petite enfance

Institués par l'article 48 modifié de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021, un complément de traitement indiciaire (CTI) et une indemnité équivalente sont respectivement versés aux fonctionnaires et agents contractuels de droit public qui exercent certaines fonctions au sein de différents établissements, services ou centres sociaux et médico-sociaux. D'un montant fixé à 49 points d'indice majoré (soit 237,65 euros bruts mensuels), cette revalorisation significative met en œuvre l'engagement du Gouvernement de renforcer l'attractivité des métiers paramédicaux et socio-éducatifs et mieux reconnaître les compétences des agents les exerçant.

En application du C du I de l'article 48 modifié de la loi du 14 décembre 2020 précitée, les fonctionnaires appartenant aux cadres d'emplois mentionnés au III de l'annexe du décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 modifié relatif au versement d'un CTI à certains agents publics (dont ceux des éducateurs territoriaux de jeunes enfants et des moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux) et les agents contractuels équivalents bénéficient du CTI et de l'indemnité équivalente s'ils exercent, à titre principal, des fonctions d'accompagnement socio-éducatif au sein de certains établissements, services ou centres limitativement énumérés par le législateur. Ce périmètre est issu des discussions qui ont eu lieu début 2022 dans le cadre de la conférence des métiers du social et du médico-social, à laquelle les employeurs territoriaux ont participé. **Les directions de la famille ou de l'enfance des communes ne figurent pas à ce jour au sein de la liste des établissements, services ou centres sociaux et médico-sociaux mentionnés au C du I de l'article 48 modifié de la loi du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 qui ouvrent droit au bénéfice de cette revalorisation salariale.**

Le Gouvernement n'envisage pas à ce stade d'élargir la liste des structures et des fonctions ouvrant droit au bénéfice du CTI. La question de l'attractivité des métiers des trois versants de la fonction publique s'inscrit plus globalement dans la réforme pour l'attractivité de la fonction publique et singulièrement la refonte des accès, des parcours de carrière et des rémunérations auxquels le ministre de la transformation et de la fonction publiques travaille actuellement.

Réponse en date du 4 juillet 2023 à la question n°6744 de Mme. Michèle Tabarot / Création d'un corps des forestiers sapeurs

23

Les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale ont été conçus de manière à regrouper un grand nombre de métiers afin de répondre au mieux aux besoins des collectivités territoriales. Ces cadres d'emplois à vocation généraliste favorisent ainsi la mobilité et assurent la fluidité des carrières des fonctionnaires territoriaux.

Le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux, cadre d'emplois techniques de catégorie C, couvre ainsi différents secteurs d'activité, tels que le bâtiment, les travaux publics, la restauration, les espaces naturels et les espaces verts. La nature des missions exercées par les forestiers sapeurs, principalement chargés de réaliser des travaux d'entretien au profit d'ouvrages classés « défense des forêts contre les incendies », correspond aux fonctions exercées par les membres du cadre d'emplois des adjoints techniques dont ils relèvent. Créer un cadre d'emplois dédié, pour un effectif réduit, limiterait les forestiers sapeurs dans leurs possibilités de promotion et de mobilité. Leur appartenance au cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux, qui comporte deux grades d'avancement, leur offre à l'inverse des perspectives de carrière. Elle leur permet également de bénéficier du régime indemnitaire lié à ce cadre d'emplois, dont le plafond annuel est de 12 600 €.

Dans ce cadre, le Gouvernement n'entend pas, pour l'heure, créer un cadre d'emplois dédié aux forestiers sapeurs.

Réponse en date du 4 juillet 2023 à la question n°8151 de Mme. Marine Hamelet / Recrutement de directeurs généraux des services (DGS) contractuels

Les emplois de direction de la fonction publique territoriale sont normalement pourvus par des fonctionnaires par la voie du détachement. **Ces emplois ne sont accessibles aux agents contractuels que dans les collectivités et leurs établissements d'une certaine importance.**

L'article L. 343-1 du code général de la fonction publique prévoit ainsi que l'emploi de directeur général des services (DGS) d'une commune ne peut être pourvu par un agent contractuel que dans les communes de plus de 40 000 habitants. Pour mémoire, ce seuil a été récemment assoupli puisqu'il a été abaissé de 80 000 à 40 000 habitants par l'article 16 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (et non par l'effet du décret n° 2020-257 du 13 mars 2020 pris pour son application). Compte tenu de la forte hétérogénéité des collectivités et établissements publics locaux, l'institution par la loi ou le règlement de seuils démographiques permet de prévoir des règles adaptées aux caractéristiques et aux enjeux propres aux collectivités et établissements de taille comparable. Ces seuils représentent un outil important de structuration de la fonction publique territoriale, en ce qu'ils garantissent l'adéquation des caractéristiques des emplois à la nature et à l'importance des besoins.

Dans ces conditions, **le Gouvernement n'envisage pas, à ce stade, de modifier les seuils démographiques de la fonction publique territoriale, notamment celui relatif au recrutement d'agents contractuels sur des emplois fonctionnels.** Le sujet sera néanmoins abordé avec les employeurs territoriaux, parmi tous ceux relatifs à l'attractivité de la fonction publique, dans le cadre de la réforme pour l'attractivité de la fonction publique et plus singulièrement du chantier de refonte des accès, des parcours de carrière et des rémunérations dans la fonction publique, que le ministre de la Transformation et de la fonction publiques a lancé le 1er février dernier.

24

Réponse en date du 4 juillet 2023 à la question n°8210 de M. Léo Walter / Assouplissement des quotas de promotion dans la fonction publique territoriale

La promotion interne permet à un agent public territorial d'accéder à un cadre d'emplois supérieur. Elle est toutefois contingentée par des quotas, dans des conditions définies par les statuts particuliers. Ces principes résultent de l'article L. 523-1 du code général de la fonction publique et de l'article 31 du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale.

Ainsi, aux termes des statuts particuliers, un fonctionnaire ne peut être promu, au titre d'une année, que si trois recrutements ont été opérés selon d'autres voies (concours, détachement, mutation ou intégration directe). Par ailleurs, les agents contractuels recrutés sur emploi permanent ne sont pas comptabilisés dans l'assiette servant au calcul des quotas de promotion interne. Ces règles, même si elles sont associées à des clauses de sauvegarde qui permettent d'en atténuer la portée, peuvent être trop contraignantes, en particulier dans les collectivités et les cadres d'emplois comptant peu d'effectifs.

Aussi le Gouvernement a souhaité qu'une réflexion soit ouverte dans le cadre de la réforme des accès, des parcours de carrière et des rémunérations dans la fonction publique, lancée le 1er février par le ministre de la Transformation et de la Fonction Publiques. La nature et l'ampleur de l'allègement des règles de promotion interne pourront ainsi être débattues d'ici l'automne avec les organisations syndicales et les représentants des employeurs territoriaux.

Il ne s'agirait pas toutefois de remettre en cause le principe même du contingentement, le concours devant rester le mode de recrutement de droit commun dans la fonction publique, mais de l'assouplir, au bénéfice tant des agents, qui verraient s'ouvrir de nouvelles perspectives de carrière, que des employeurs territoriaux, qui y trouveraient davantage de souplesse dans la gestion de leurs ressources humaines.

Réponse en date du 6 juillet 2023 à la question n°03338 de Mme Dominique Estrosi Sassone / Réforme de la protection sociale complémentaire pour les fonctionnaires et dispositif « couverture - cotisation participation »

Prise sur le fondement de l'article 40 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique définit les orientations d'une réforme ambitieuse de la protection sociale complémentaire (PSC) des agents publics. S'agissant de la fonction publique territoriale (FPT), cette réforme consacre la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement des garanties santé.

À l'initiative des employeurs territoriaux, leur participation au financement des garanties prévoyance a également été rendue obligatoire. À cette fin, le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement fixe les montants minimums de référence à la participation des employeurs territoriaux au titre, **d'une part, de la santé et, d'autre part, de la prévoyance**, ainsi qu'il définit les garanties minimales composant les paniers de soins en santé et en prévoyance.

En application de ces dispositions réglementaires, la participation obligatoire des employeurs territoriaux ne peut être inférieure à la moitié du montant de référence fixé à 30 euros pour la couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident, correspondant à une participation minimale de 15 euros par mois par agent. La participation obligatoire des employeurs territoriaux destinée à couvrir les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude et de décès ne peut être inférieure à 20 % du montant de référence fixé à 35 euros, correspondant à une participation minimale de 7 euros par mois par agent.

Ces montants de référence et les garanties minimums prévus par le décret du 20 avril 2022 précité feront l'objet d'un débat au sein du conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) un an avant leur entrée en vigueur, prévue le 1er janvier 2025 pour les dispositions relatives à la couverture des risques prévoyance et le 1er janvier 2026 pour les dispositions relatives à la couverture des risques santé. Les employeurs territoriaux et les organisations syndicales représentatives de la FPT ont engagé une négociation qui s'inscrit dans l'accord de méthode relatif à la conduite des négociations relatives à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique territoriale signé le 12 juillet 2022. Cette négociation comprend notamment un thème de négociation portant sur l'amélioration des niveaux de participation des employeurs territoriaux et des garanties minimums fixés par le décret du 20 avril 2022 précité.

25

Elle prévoit également de poser les grands axes de réforme du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents, qui constitue la seconde étape nécessaire à la mise en œuvre de la réforme de la PSC dans la FPT.

À partir de ces éléments, les employeurs territoriaux sont incités à s'inscrire dans une **démarche de négociation avec les organismes complémentaires afin de déterminer les garanties en matière de santé et de prévoyance à proposer à leurs agents, dans le respect du dispositif minimum fixé par décret**. À cet effet, ils pourront également engager une négociation de proximité avec les organisations syndicales représentatives au niveau local afin de convenir préalablement de montants de participation et de garanties supérieurs à ceux fixés règlementairement.

Réponse en date du 6 juillet 2023 à la question n°06228 de Mme. Corinne Féret / Modalités d'attribution de l'IAT aux policiers municipaux

En application de l'article L. 714-13 du code général de la fonction publique, **les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale peuvent bénéficier, sur délibération des organes délibérants des collectivités territoriales, d'un régime indemnitaire dont les modalités et les taux sont fixés par décret**. Le régime indemnitaire dont peuvent bénéficier les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale est prévu par le **décret n° 2000-45 du 20 janvier 2000**.

Il se compose, à titre principal, de l'indemnité spéciale mensuelle de fonctions (ISMF) avec laquelle peuvent se cumuler l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) et les indemnités horaires pour travaux supplémentaires accordées en cas de réalisation d'heures supplémentaires.

26

S'agissant de l'IAT, le décret du 20 janvier 2000 précité dispose qu'elle peut être versée aux chefs de service de police municipale dans les conditions du décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002. Ce dernier réserve le bénéfice de l'IAT aux fonctionnaires de catégorie C et à ceux de catégorie B dont l'indice brut est au plus égal à 380. Les chefs de service de police municipale peuvent toutefois percevoir une ISMF dont le plafond du taux individuel varie en fonction du cumul ou non de l'ISMF avec l'IAT. Les chefs de service de police municipale peuvent se voir appliquer un taux individuel d'ISMF fixé dans la limite de 22 % du traitement jusqu'à l'indice brut 380 et 30 % au-delà de cet indice afin de compenser l'absence d'IAT.

Depuis le 1er septembre 2022, l'ensemble des fonctionnaires du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale possède toutefois un indice brut supérieur à l'indice brut 380 à la suite de l'entrée en vigueur du décret n° 2022-1204 du 31 août 2022 modifiant les dispositions indiciaires applicables aux fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale. L'échelonnement indiciaire du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale débute désormais, au premier échelon du premier grade, à l'indice brut 389.

Compte tenu de cette modification indiciaire, l'ensemble des fonctionnaires de ce cadre d'emplois ne peut dorénavant plus prétendre au bénéfice de l'IAT depuis le 1er septembre 2022.

En contrepartie de l'absence d'IAT, **l'ensemble des chefs de service de police municipale peut néanmoins se voir appliquer un taux individuel d'ISMF fixé dans la limite de 30 % de leur traitement.**

Conscient des difficultés liées aux modalités de versement de l'IAT aux chefs de service de police municipale, le Gouvernement proposera d'ici l'automne 2023 une évolution du régime indemnitaire des fonctionnaires de police municipale et des gardes champêtres.

Réponse en date du 18 juillet 2023 à la question n°6295 de M. Christophe Naegelen / Maladie de Charcot - Congé de longue durée

Conformément aux dispositions des articles L. 822-12 et suivants du code général de la fonction publique (CGFP), le fonctionnaire territorial en activité a droit à un congé de longue durée lorsqu'il est atteint de tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis. Ce congé peut être accordé pour une durée de cinq ans maximum, appréciée sur l'intégralité de la carrière de l'agent, dont trois ans à plein traitement et deux ans à demi-traitement. **Le fonctionnaire atteint d'une sclérose latérale amyotrophique, communément appelée maladie de Charcot, ne peut bénéficier d'un tel congé.** En application des articles L. 822-6 et suivants du CGFP, le fonctionnaire territorial concerné peut néanmoins prétendre à l'octroi d'un congé de longue maladie de trois ans maximum, dont un an à plein traitement et deux ans à demi-traitement, en cas d'affection grave nécessitant un traitement et des soins prolongés.

L'arrêté du 14 mars 1986 relatif à la liste des maladies donnant droit à l'octroi des congés de longue maladie, rendu applicable aux fonctionnaires territoriaux par un arrêté du 30 juillet 1987, établit une liste indicative des affections ouvrant droit à ce congé. Il peut également être octroyé, à titre exceptionnel, pour une affection non énumérée par l'arrêté précité après avis du conseil médical compétent. Contrairement au congé de longue durée qui ne peut être octroyé qu'une seule fois par affection, le congé de longue maladie est renouvelable si le fonctionnaire a repris l'exercice de ses fonctions pendant un an.

27

En outre, si pendant la période de référence de quatre ans précédant la date à laquelle ses droits à rémunération sont appréciés, le fonctionnaire territorial n'a pas bénéficié de plus d'un an de congé de longue maladie, l'intéressé continue à percevoir un plein traitement. En cas de congé de longue maladie fractionné, ce droit est réouvert intégralement à l'expiration d'une période de quatre années à compter de l'octroi de la première période de congé de longue maladie. Par ailleurs, le régime du congé de longue maladie est comparable aux droits ouverts par le régime général d'assurance maladie de la sécurité sociale, en cas d'affection de longue durée (ALD).

Réponse en date du 18 juillet 2023 à la question n°05014 de M. Hervé Maurey / Réforme des retraites et cotisation des employeurs territoriaux

La dégradation observée de la situation financière de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), le régime auxquels sont affiliés les fonctionnaires hospitaliers et territoriaux, motive le Gouvernement à en augmenter le financement. Cette caisse présente un déficit qui va se creuser de manière significative dans les années à venir, entraînant par conséquent une dégradation notable de la trajectoire financière de la branche vieillesse. Sans réforme, le déficit de la CNRACL pourrait s'élever à 8,4 M d'euros en 2030, soit plus de la moitié du déficit du système de retraite à cet horizon. Ainsi, dans le cadre de la réforme des retraites, le taux de la contribution employeur finançant la CNRACL sera augmenté d'un point.

Cette augmentation reflète un besoin de financement conséquent et le Gouvernement est pleinement attaché à l'équilibre du système. Toutefois, le Gouvernement est tout à fait conscient des difficultés financières que connaissent les collectivités territoriales. Comme l'a annoncé la Première ministre aux représentants des collectivités locales, une mesure de compensation est bien prévue.

Réponse en date du 3 août 2023 à la question n°05014 de M. Hervé Maurey / Pénurie de personnel dans les collectivités locales

L'attractivité de la fonction publique constitue un enjeu majeur auquel sont confrontés les employeurs des trois fonctions publiques. Le Gouvernement l'a inscrite comme priorité de son action en 2023 et le ministre de la transformation et de la fonction publiques a ouvert une réflexion sur l'ensemble des questions liées à **l'accès, aux parcours et aux rémunérations** (chantier "APR") avec les employeurs publics, dont les employeurs territoriaux, et les organisations syndicales. Le chantier « APR » va ainsi aborder la question de la simplification et de la professionnalisation des concours et celle de l'accès à la fonction publique, à l'issue de leur formation, des apprentis recrutés par les employeurs publics, en lien avec la priorité mise par le Gouvernement sur l'apprentissage.

Sera également examiné le déroulement des parcours professionnels et des carrières au sein de la fonction publique pour accroître l'attractivité, sous l'angle de la promotion interne et de la formation. Enfin, le troisième volet traitera des rémunérations, notamment des questions liées à l'intéressement individuel et collectif. Des dispositifs existent d'ores et déjà, à la disposition des employeurs territoriaux, pour promouvoir les métiers territoriaux, mis en œuvre notamment par les centres de gestion et le Centre national de la fonction publique territoriale. Ils pourront s'articuler avec les actions menées par la direction générale de l'administration et de la fonction publique pour le développement d'une plateforme de promotion de la marque employeur « #Choisir le Service public ».

Cette plateforme permettra de faire connaître les métiers des trois fonctions publiques, ainsi que les concours et voies d'accès. Le Gouvernement a également engagé le programme « Fonction publique + » décliné en six engagements prioritaires, dont l'amélioration des conditions de vie et de santé au travail, la facilitation du logement et l'adaptation de l'environnement et de l'équipement de travail, l'ensemble de ces questions contribuant également au renforcement de l'attractivité de la fonction publique.

28

Réponse en date du 3 août 2023 à la question n°05797 de Mme Christine Herzog / Gestion des disponibilités des fonctionnaires pour les collectivités territoriales

La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement (hormis les cas de disponibilités pour exercer une activité professionnelle ou pour élever un enfant) et à la retraite (articles L. 514-1 et L. 514-2 du code général de la fonction publique). Elle est prononcée par décision de l'autorité territoriale soit à la demande de l'intéressé, soit d'office. La réglementation ne prévoit pas de nombre maximum d'agents en disponibilité selon des critères tenant à la démographie de la collectivité ou au nombre d'agents dans cette position en même temps. De telles règles seraient difficilement compatibles avec les disponibilités de droit ou prononcées d'office. La durée maximale de la disponibilité est variable selon son objet.

Par une application combinée des dispositions des articles L. 513-23 et L. 514-6 du code général de la fonction publique, au terme de sa disponibilité de courte durée, (jusqu'à six mois, conformément à l'article 8 du n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration), le fonctionnaire territorial est obligatoirement réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement.

Dans l'intervalle, il peut être remplacé par un agent contractuel, sur le fondement des dispositions de l'article L. 332-13 du code général de la fonction publique. Dans ce cadre, le contrat est conclu pour une durée déterminée et peut être renouvelé, par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence. A contrario, si la durée de la disponibilité est supérieure à six mois, l'emploi du fonctionnaire en disponibilité doit être considéré comme vacant et faire l'objet d'une procédure de recrutement d'un autre fonctionnaire. Un agent contractuel ne pourra être recruté que dans les hypothèses d'une procédure infructueuse de recrutement d'un fonctionnaire ou dans l'attente de l'aboutissement de cette procédure, prévues respectivement par le 2° de l'article L. 332-8 et par l'article L. 332-14 du code général de la fonction publique. Ces contrats à durée déterminée n'étant pas des contrats temporaires de remplacement d'agents territoriaux, leur échéance n'est pas soumise au retour du fonctionnaire mis en disponibilité.

Réponse en date du 3 août 2023 à la question n°07143 de M. Jean-Pierre Decool / Manque des personnels contractuels dans les communes de moins de 3 500 habitants

Les dispositions de l'article L. 516-1 du code général de la fonction publique permettent aux agents contractuels territoriaux bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée d'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.

29

Cette possibilité n'est pas ouverte aux agents contractuels bénéficiant d'un contrat à durée déterminée, les agents contractuels, recrutés pour répondre à des besoins précis sur des emplois déterminés, n'ayant en principe pas vocation à exercer leurs fonctions en dehors des services de la collectivité qui les a recrutés. Le législateur a toutefois prévu des aménagements à cette règle. L'article L. 452-44 du code général de la fonction publique précise que les centres de gestion peuvent mettre des agents, notamment 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 dans les conditions prévues par 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. Les conditions de ces mises en commun sont déterminées par convention, après établissement d'une fiche d'impact décrivant notamment les effets sur l'organisation et les conditions de travail, la rémunération et les droits acquis pour les agents. Lorsqu'ils exercent leurs fonctions dans le service commun, les agents sont placés sous l'autorité fonctionnelle du président de l'établissement public ou du maire de la commune gestionnaire.

Enfin, rien de s'oppose au cumul d'emplois à temps non complet par des agents publics, le cas échéant 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, conformément au décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet, applicable, sous réserve de l'interprétation souveraine du juge, aux agents contractuels.

Réponse en date du 3 août 2023 à la question n°06139 de Mme Christine Herzog / Justifications d'un délai de 6 ans pour transformer un contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée dans la fonction publique

L'occupation des emplois permanents des collectivités territoriales et de leurs établissements est en principe assurée par des fonctionnaires (article L. 311-1 du code général de la fonction publique). 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. Ce n'est qu'au terme de cette durée de six ans que le contrat, s'il est reconduit, doit l'être pour une durée indéterminée (article L. 332-9 du code général de la fonction publique).**

L'article L. 332-10 du même code 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. Par ailleurs, les agents contractuels bénéficient de garanties leur permettant de disposer de droits relativement proches de ceux des fonctionnaires. Des dispositions sont ainsi prévues pour faciliter leur accès à l'emploi titulaire. Ils bénéficient, comme les fonctionnaires, de la faculté de présenter des concours internes.

Des réformes sont intervenues depuis plusieurs années pour faire évoluer la nature des épreuves de ces concours qui ont été professionnalisées afin de permettre aux agents de valoriser les acquis de leur expérience professionnelle. Le projet de réforme de l'accès, des parcours et des rémunérations dans la fonction publique, lancé en 2023 par le ministre de la transformation et de la fonctions publiques, prêtera une attention particulière aux agents contractuels s'agissant notamment de mieux prendre en compte leur parcours professionnel.

Réponse en date du 10 août 2023 à la question n°07157 de M. Gérard Longuet / Extension du chèque emploi service universel aux communes de 2 000 habitants

La création d'un « *chèque emploi petites communes* » avait déjà été envisagée par le législateur. Une proposition de loi tendant à expérimenter un chèque emploi petites communes pour l'emploi d'agents contractuels et vacataires avait été déposée au Sénat le 25 juin 2020. Elle n'avait toutefois pas prospéré. En effet, outre **sa complexité de mise en œuvre** pour des agents publics, **le cadre juridique existant était apparu suffisant et adapté, s'agissant particulièrement du recrutement d'agents contractuels pour des besoins occasionnels.** C'est à une réflexion plus large que le sujet invite, au titre de l'attractivité de la fonction publique.

30

Le Gouvernement s'en est saisi, en initiant cette année un projet de réforme de l'accès, des parcours et des rémunérations, destiné à revaloriser les métiers de la fonction publique et qui comporte un volet simplification de la gestion des ressources humaines des collectivités territoriales.

Réponse en date du 22 août 2023 à la question n°5509 de M. Laurent Esquenet-Goxes / Cumul de rémunération des astreintes dans la fonction publique territoriale

En application de l'article 5 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés sont déterminés par l'organe délibérant des collectivités territoriales et de leurs établissements publics après avis du comité social territorial.

Les modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes sont précisées par le décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale par référence aux modalités et taux applicables aux services de l'État. Conformément à l'article 2 du décret du 19 mai 2005, une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration. La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail.

L'article 3 du décret du 19 mai 2005 prévoit, à l'exception des agents relevant d'un cadre d'emplois des fonctions techniques, que la rémunération et la compensation des astreintes sont déterminées suivant les règles et dans les conditions prévues par le décret n° 2002-147 du 7 février 2002 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des astreintes et des interventions de certains personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur et des outre-mer. Ces dispositions sont applicables aux fonctionnaires de police municipale qui effectuent des périodes d'astreinte.

L'article 1er de l'arrêté du 3 novembre 2015 pris pour l'application du décret du 7 février 2002 fixe les taux des indemnités d'astreinte. Ils correspondent à 149,48 euros pour une semaine complète, 109,28 euros du vendredi soir au lundi matin, 45 euros du lundi matin au vendredi soir, 34,85 euros un samedi, 43,38 euros un dimanche ou un jour férié et 10,05 euros une nuit de semaine.

Le montant de 149,48 euros correspond à un montant forfaitaire défini pour une période d'astreinte d'une semaine complète. Ce montant résulte de l'addition des montants correspondants à 7 nuits (soit 70,35 euros) avec ceux associés à la partie diurne du samedi (34,85 euros) et du dimanche (43,38 euros). Il en résulte que si un jour férié a lieu du lundi au vendredi, l'indemnisation portera sur le montant forfaitaire correspondant à une semaine complète (149,48 euros) auquel s'ajoute le montant associé à une astreinte effectuée un jour férié (43,38 euros). Cette solution s'explique par le fait que le taux d'astreinte du jour férié ne couvre que la partie « diurne » de la journée. Si le jour férié se situe un samedi, le montant du jour férié se substituera à celui du samedi.

31

Réponse en date du 24 août 2023 à la question n°06677 de M. Jean-Louis Masson / Renouvellement d'un contrat à durée déterminée dans les collectivités

Les employeurs territoriaux peuvent être amenés à recruter des agents contractuels par contrat à durée déterminée dans les cas prévus par la loi : sur des emplois permanents pour répondre à des besoins permanents ou à des besoins temporaires, sur des emplois temporaires pour répondre à un accroissement temporaire d'activité ou mener à bien un projet, sur des emplois particuliers de collaborateurs de cabinet ou de collaborateurs de groupes d'élus et enfin sur des emplois fonctionnels. **L'expiration du contrat à durée déterminée fait l'objet de garanties procédurales. L'agent n'a pas de droit au renouvellement de son contrat (Conseil d'Etat, 23 février 2009, n° 304995).** Toutefois, l'article 38-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 prévoit que **l'autorité territoriale doit lui notifier son intention de renouveler ou non l'engagement dans les délais fixés par cet article en fonction de la durée du contrat.**

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, **l'agent dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation.** L'autorité territoriale informe l'agent des conséquences de son silence. En cas de non-réponse dans le délai prévu, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi. Si la décision de ne pas renouveler un contrat n'a pas, en principe, à être précédée d'une procédure contradictoire avec communication du dossier (Conseil d'Etat, 23 janvier 1981, n° 17932), en application de l'article 38.1 du décret du 15 février 1988, les agents dont le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou dont la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus sur emploi permanent conformément à l'article L. 332-8 du Code général de la fonction publique est supérieure ou égale à trois ans, bénéficient d'un entretien préalable.

La décision de non renouvellement du contrat peut faire l'objet d'un recours devant le juge administratif, qui vérifie que celle-ci est bien fondée sur un motif tiré de l'intérêt du service (Conseil d'Etat, 19 octobre 1979, n° 09922 ; Conseil d'Etat, 5 novembre 1986, n° 58870). Son contrôle se limite à vérifier qu'un motif en lien avec l'intérêt du service justifie effectivement la décision de non renouvellement. Lorsqu'il n'y a pas eu d'entretien préalable alors qu'il était obligatoire, le juge annule la décision de non renouvellement s'il estime que cette omission a pu influencer sur le sens de la décision prise (Conseil d'Etat, 26 avril 2013, n° 355509).

En revanche, le non-respect des délais de préavis n'entraîne pas l'annulation de la décision de non renouvellement du contrat mais est susceptible d'engager la responsabilité de la collectivité (Conseil d'Etat, 12 février 1993, n° 109722). Dans le cadre de son contrôle, le juge requalifie toute mesure qui, au regard de l'intéressé, a une portée identique à une décision de non renouvellement. Il en va ainsi de la proposition qui lui est faite, au terme d'un contrat, de signer un nouveau contrat substantiellement différent du précédent (Conseil d'Etat, 10 juillet 2015, n° 374157). Si le juge constate que le refus de renouveler le contrat n'a pas été pris pour des motifs tirés de l'intérêt du service mais suivant une finalité disciplinaire, une telle mesure étant nécessairement prise en considération de la personne, il exige de la collectivité qu'elle ait mis l'agent à même de demander communication de son dossier et de présenter ses observations préalablement à la décision (Conseil d'Etat, 7 décembre 1983, n° 44750).

Les fiches pratiques du statut

Dans le but de toujours mieux vous aider à appréhender les subtilités de notre statut d'agents publics, le service statutaire développe des fiches pratiques thématiques qui seront publiées à la fois dans le Petit Statutaire chaque mois et mises en libre accès via notre site internet dans [la rubrique carrières / actualités/ fiches pratiques](#)



Dans **l'essentiel du statut**, comme son nom l'indique, retrouvez une approche synthétique de la thématique abordée.



Avec les « **incollables du statut** », nous vous proposons une analyse plus approfondie de la thématique.

33

Nous vous proposons ce mois-ci :

- ▶ une fiche « incollables » sur le [congé parental](#)
- ▶ une fiche « incollables » sur la [procédure de recrutement des agents contractuels](#)

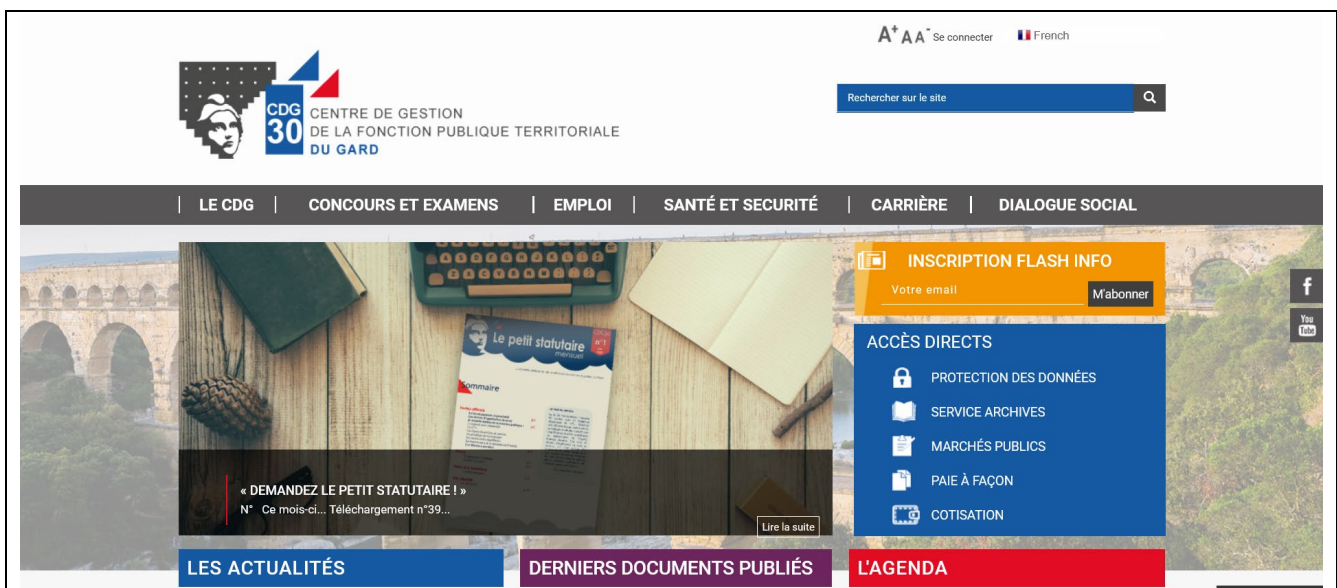
FOCUS

Le site internet du centre de gestion du Gard : www.cdg30.fr

Et oui, fini l'époque bénie du 36 17 code CDG 30 ! Depuis de nombreuses années, le centre de gestion du Gard s'est doté d'un outil de communication à destination des employeurs publics à l'adresse www.cdg30.fr !

Outre de nombreuses fonctionnalités, telles que l'inscription aux différents concours et examens professionnels, ou encore la consultation des dossiers carrières dématérialisés des agents des collectivités, ce site internet regroupe également de nombreuses informations statutaires destinées à faciliter votre travail dans la gestion de vos agents.

Ce sont toutes ces fonctionnalités que nous souhaitons vous présenter aujourd'hui, afin de vous aider et de vous permettre de gagner du temps dans vos recherches sur notre site.



Page d'accueil

Plusieurs onglets, correspondants aux différentes missions du centre de gestion, s'offrent ainsi à vous en première page du site internet :

- **Le CDG** : Sur cet onglet, vous pourrez retrouver une présentation de l'établissement ainsi que l'ensemble des publications de nos actes administratifs (délibérations du conseil d'administration, arrêtés, listes d'aptitudes, etc.)

- **Concours et examens** : Ce sera sur cet onglet que les candidats pourront s'informer, s'inscrire et consulter les résultats des différents concours et examens professionnels
- **Emploi** : Sur cet onglet, de nombreuses informations liées à l'emploi territorial sont publiées par notre service dédié et permettent de faire le lien entre le candidat et l'employeur, notamment via la publication des offres d'emplois, mais aussi des CV des candidats, ou encore de la proposition de notre service d'affectation temporaire
- **Santé et sécurité** : Toutes les informations en lien avec la médecine professionnelle, le conseil médical unique, le handicap, ou encore la prévention des risques professionnels sont réunies ici
- **Carrière** : Il s'agit de l'onglet principal contenant l'ensemble des informations juridiques statutaires destinées à vous aider dans la gestion de vos agents
- **Dialogue social** : Cet onglet contient tout le nécessaire pour la compréhension et la saisine des différentes instances paritaires de la fonction publique territoriale (CAP, CCP, CST). Ce sera également cet onglet qui présentera le fonctionnement de l'action disciplinaire dans la fonction publique
- **Extranet** : Cet onglet spécial n'est accessible qu'aux collectivités et établissements publics affiliés (via le lien « se connecter » disponible au-dessus de la barre de recherches du site) et est destiné à l'accès par les gestionnaires de ressources humaines aux services métiers dématérialisés proposés par le centre de gestion

D'autres liens spécifiques, essentiellement consacrés à nos services facultatifs (mais pas que !), tels que notre service dédié à la protection des données, ou encore la paie à façon, sont disponibles dans un encart bleu de la page d'accueil du site internet et dénommé « **Accès directs** » :

35



LE CDG	CONCOURS ET EXAMENS	EMPLOI	SANTÉ ET SECURITÉ	CARRIÈRE	DIALOGUE SOCIAL
LES ACTUALITÉS Actu' statut Le petit statutaire Le PPCR Les fiches pratiques du service statutaire Les lignes directrices de gestion Loi de transformation de la fonction publique	RÉMUNÉRATION Éléments obligatoires Éléments facultatifs L'indemnité compensatrice de CSG La bonification indiciaire Frais de déplacement GIPA	TEMPS DE TRAVAIL Temps de travail Temps complet / Temps non-complet / Temps partiel Congés annuels / RTT / CET Autorisations d'absence Télétravail Don de jours de repos			
DÉROULEMENT DE CARRIÈRE Nomination Stage et titularisation L'avancement: échelon et grade Tableau annuel d'avancement de grade Promotion interne : procédures et listes d'aptitude Parcours professionnel carrière et rémunération Cessation de fonction Fiches pratiques par filière	POSITIONS ADMINISTRATIVES L'activité Mise à disposition Détachement Disponibilité Congé parental	INDISPONIBILITÉ PHYSIQUE Congé de maladie Congés liés à l'arrivée d'un enfant au foyer Congé pour solidarité familiale Le congé de proche aidant Risques professionnels Temps partiel thérapeutique			
AGENTS CONTRACTUELS Le recrutement Les congés des agents contractuels Les commissions consultatives paritaires (CCP)	MODÈLES DE DOCUMENTS RH Modèles d'arrêtés Les outils de l'entretien professionnel Modèles de contrats Modèles de délibérations	RETRAITES Actualités retraite consultez notre rubrique ! Dossier de liquidation Les éléments de calcul de la pension			
CUMULS Cumul d'activité Cumul d'emploi	FORMATION Formations obligatoires Formations facultatives	ENTRETIEN PROFESSIONNEL La mise en œuvre de l'entretien professionnel Les outils de l'entretien professionnel			
DÉONTOLOGIE, MÉDIATION ET SIGNALEMENTS Référent déontologue et laïcité Médiation préalable obligatoire Recueil signalements					

L'onglet "Carrière" – Encadré en rouge sur cette illustration, l'espace le plus important sur notre site internet : nos modèles de documents RH !






Mais revenons à l'onglet « Carrières » ! Cet espace, par lequel notre service d'assistance juridique statutaire publie l'essentiel de sa veille juridique, contient de nombreuses pages, classées par thèmes, que nos agents font évoluer régulièrement au gré des changements législatifs et réglementaires.

Si encore à ce jour, de nombreuses pages sont en construction, notre service alimente petit à petit cette partie de notre site internet avec les fiches pratiques que vous pouvez également retrouver chaque mois dans votre nouveau numéro du Petit statutaire.

Mais plus encore que nos fiches pratiques, le cœur de notre site internet repose dans la partie dénommée « **Modèles de documents RH** ». Ce sera dans cette partie que vous pourrez retrouver, mis à jour très régulièrement, tous nos modèles d'arrêtés, de contrats ou de délibérations destinées à vous permettre de gérer vos agents tout en vous reposant sur l'expertise de notre service pour assurer la sécurité juridique de vos actes administratifs.

Tous nos modèles sont téléchargeables en version modifiable. Vous pourrez ainsi en adapter tant la forme que le fond à la situation de votre collectivité et de votre agent avant de pouvoir le soumettre à la signature de l'autorité territoriale.

Ainsi, seront essentiellement à modifier les champs inscrits en **gras** entre crochets « [...] », représentant les espaces variant d'un arrêté ou d'un contrat à l'autre. Ce sera notamment le cas pour les noms et prénoms des agents, leur grade, leurs indices bruts et majorés, ou encore des dates d'effets des différents actes pour lesquels un modèle vous est ici proposé.

Disponibilité	
Disponibilité sur autorisation	
Disponibilité pour convenance personnelle	
Disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise	
Disponibilité pour effectuer des études ou des recherches présentant un caractère d'intérêt général	
Renouvellement de disponibilité pour convenance personnelle	
Renouvellement de disponibilité pour effectuer des études ou des recherches présentant un caractère d'intérêt général	

Exemple : les différents modèles d'arrêtés de disponibilité sur autorisation

Nous espérons ainsi réussir à vous aider dans votre travail quotidien que l'on sait de plus en plus complexe. Notre service continuera à vous proposer de nouveaux modèles et de nouvelles fiches pratiques régulièrement. N'hésitez pas à consulter notre site internet dès lors qu'une question survient, nos fiches et nos modèles seront là pour vous aider à y répondre !

37

Foire Aux Questions

1/ Une heure travaillée le dimanche ou un jour férié doit-elle obligatoirement être majorée ?

Non. Les heures travaillées le dimanche et jour férié sont rémunérées normalement (tant qu'elles ne dépassent pas la quotité hebdomadaire de travail de l'agent).

Une indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés peut être versée aux agents travaillant ce jour-là, uniquement si la collectivité a délibéré sur sa mise en place.

2/ En cas d'état pathologique résultant de la grossesse, dans quelle position placer l'agent dont l'arrêt excède les 14 jours de congé réglementaires ?

En cas d'état pathologique résultant de la grossesse, la durée du congé de maternité peut être augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement (art. L. 1225-21 du code du travail par renvoi de l'art. L. 631-3 code général de la fonction publique). L'état pathologique doit être attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse (art. L. 1225-21 du code du travail).

Au-delà du 14ème jour de congé pour état pathologique, il faudra placer l'agent en congé de maladie ordinaire sans application d'un jour de carence, si elle est encore arrêtée.

3/ Comment procéder lorsque le reclassement n'aboutit pas après une période préparatoire au reclassement pour un agent CNRACL ?

Il conviendra de saisir le conseil médical pour une mise à la retraite pour invalidité et ensuite la CNRACL pour l'examen de ses droits. Pendant le déroulement de cette procédure, l'agent est placé en disponibilité d'office pour raison de santé à titre conservatoire avec maintien du demi-traitement. Dans l'éventualité où la retraite pour invalidité est refusée, il pourra être envisagé une procédure de licenciement pour inaptitude physique.

4/ Est-ce qu'un agent à temps partiel thérapeutique peut suivre une formation ?

L'article 23-13 du décret du 14 mars 1986 précise que :

« Le bénéficiaire d'une période de service à temps partiel pour raison thérapeutique peut être autorisé, à sa demande, à suivre une formation au cours de laquelle est dispensé un enseignement professionnel incompatible avec un service à temps partiel s'il justifie par un certificat médical que le suivi de cette formation est compatible avec son état de santé. Pendant la formation, l'autorisation d'accomplir son service à temps partiel pour raison thérapeutique est suspendue et l'intéressé est rétabli dans les droits des fonctionnaires exerçant leurs fonctions à temps plein ».

Ainsi, l'agent doit être volontaire pour prendre part à cette formation. Dans l'affirmative, il devra fournir un certificat médical attestant de son aptitude à suivre une telle formation.