



# Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°42

OCTOBRE  
2023

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

## Sommaire

### Textes officiels

#### Les dispositions réglementaires

**p.2**

Modification des dispositions transitoires relatives à l'avancement de grade des fonctionnaires de catégorie B et aux modalités de reprise des services lors de la nomination dans un cadre d'emplois de catégorie C de la fonction publique territoriale

Les cancers du larynx et de l'ovaire liés à l'amiante sont reconnus comme maladies professionnelles

Détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

Recrutement par contrat de vétérinaires n'ayant pas la nationalité française

Consultation par les établissements publics de santé du fichier national de déclaration à l'embauche

Simplification de la gestion des ressources humaines dans la FPE

Les conseillers d'éducation populaire jeunesse éligibles au RIFSEEP

Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour les agents territoriaux

#### La jurisprudence

#### Les réponses ministérielles

### Les fiches pratiques du statut

**p.22**

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

Le supplément familial de traitement

### Focus

**p.23**

L'indemnité compensatrice de la hausse de CSG

### Foire aux questions

**p.25**

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

### Le mot du service

Très attendu, le décret portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale est paru au journal officiel le 31 octobre 2023. Cette prime pourra être versée de manière facultative, compte tenu du principe de libre administration, aux agents remplissant les conditions fixées par le texte.

Retrouvez dans ce numéro une synthèse de ce dispositif ainsi que celle de l'actualité réglementaire et jurisprudentielle qui comprend ce mois-ci notamment une modification des dispositions transitoires relatives à la réforme de la catégorie B, les conditions de prise en charge des contrats d'apprentissage, l'extension de l'éligibilité au RIFSEEP...

Ces actualités ne manqueront pas d'être abordées les 9, 14 et 21 novembre prochains à l'occasion des matinées d'actu' du service statutaire du CDG30.

Il vous est également proposé de revenir sur la GIPA, dont les modalités de versement ont soulevé de nombreuses interrogations ces dernières semaines, ainsi que sur le SFT et l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG.

Excellente lecture.

Vos conseillères et conseiller statutaires

Nathalie ARIOLI  
Soukaïna BENJAAR  
Pierre BONANNI  
Gabrielle NEGRONI

# Les dispositions réglementaires

## Modification des dispositions transitoires relatives à l'avancement de grade des fonctionnaires de catégorie B et aux modalités de reprise des services lors de la nomination dans un cadre d'emplois de catégorie C de la fonction publique territoriale

Le [décret n° 2023-927 du 7 octobre 2023](#) modifie les dispositions relatives aux règles d'avancement de grade des fonctionnaires de catégorie B et les règles de classement lors d'une nomination stagiaire dans un grade de catégorie C de la fonction publique territoriale.

Le texte permet de maintenir les conditions de promotion au titre des avancements qui prévalaient avant l'entrée en vigueur du décret n° 2022-1200 du 31 août 2022 modifiant les dispositions communes relatives à l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale et n° 2022-1580 du 16 décembre 2022 modifiant l'organisation de la carrière des fonctionnaires du corps de chef de service de police municipale de Paris et adaptant les modalités de classement lors de la nomination dans les corps des attachés d'administrations parisiennes et de directeur de police municipale de Paris.

En effet, la réforme de la catégorie B amorcée au 31 août 2022 a remodelé le déroulement des carrières dans cette catégorie en engendrant notamment une réduction de la durée de carrière des deux premiers grades de la catégorie, ainsi que la revalorisation indiciaire des quatre premiers échelons du premier grade et du deuxième échelon du deuxième grade. Cette situation a eu pour effet d'entraver l'avancement de grade de certains agents, qui remplissaient néanmoins les conditions pour en bénéficier, au titre de l'année 2023. Le présent décret tire les conséquences de cette réforme et prévoit donc d'étendre l'application des mesures transitoires pour ne pas léser les agents dans l'évolution de leur carrière.

Il précise en outre les règles de classement lors de la nomination dans le grade de promotion.

Il modifie enfin les règles de classement en catégorie C lors de la nomination dans les cadres d'emplois.

Ces dispositions entrent en vigueur le 9 octobre 2023.

## Les cancers du larynx et de l'ovaire liés à l'amiante sont reconnus comme maladies professionnelles

Le [décret n°2023-946 du 14 octobre 2023](#) révisant et complétant les tableaux des maladies professionnelles annexés au livre IV du code de la sécurité sociale crée le tableau des maladies professionnelles no 30 ter relatif aux cancers du larynx et de l'ovaire provoqués par l'inhalation de poussières d'amiante.

Il détermine notamment les conditions de prise en charge au titre des maladies professionnelles, ainsi que la liste des travaux susceptibles de provoquer ces pathologies.

## Détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

Le [décret n°2023-945 du 13 octobre 2023](#) fixe les niveaux de prise en charge applicables aux contrats d'apprentissage conclus à compter de sa date d'entrée en vigueur et aux contrats d'apprentissage conclus à compter du 8 septembre 2023, pour la durée restante de ces contrats.

Ainsi, les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage mentionnés au 1° de l'article D. 6332-78-2 et à l'article D. 6332-79-1 du code du travail, à défaut de leur fixation ou de la prise en compte des recommandations de France compétences dans le délai imparti par la commission paritaire, sont fixés dans l'annexe I du décret.

De plus, les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage mentionnés au VI de l'article D. 6332-79 du code du travail, à défaut de leur fixation ou de la prise en compte des recommandations de France compétences dans le délai imparti par la commission paritaire, sont fixés dans l'annexe II de ce texte.

## Recrutement par contrat de vétérinaires n'ayant pas la nationalité française pour assurer les missions de contrôle sanitaire à l'importation et à l'exportation et d'inspection sanitaire et de protection animale dans les abattoirs

Le [décret n° 2023-969 du 19 octobre 2023](#) autorise le recrutement par contrat de vétérinaires n'ayant pas la nationalité française pour assurer les missions de contrôle sanitaire à l'importation et à l'exportation et d'inspection sanitaire et de protection animale dans les abattoirs.

En raison de l'accroissement des missions de contrôle sanitaire ainsi que de la difficulté à pourvoir les emplois dans ces domaines d'activité, le décret déroge à la condition de nationalité française pour le recrutement de vétérinaires contractuels exerçant des missions de contrôle vétérinaire et phytosanitaire à l'importation dans les postes de contrôle frontaliers du service d'inspection vétérinaire et phytosanitaire aux frontières, de certification sanitaire à l'exportation d'animaux et de produits des filières animales destinés aux pays tiers dans les directions départementales interministérielles et des missions d'inspection sanitaire et de la protection animale dans les abattoirs.

Ces dérogations sont valables pendant une période limitée de cinq ans.

## Consultation par les établissements publics de santé du fichier national de déclaration à l'embauche

Le [décret n° 2023-936 du 10 octobre 2023](#) relatif à la consultation par les établissements publics de santé du fichier national de déclaration à l'embauche précise les conditions dans lesquelles le directeur d'un établissement public de santé et les personnes habilitées peuvent accéder aux données du fichier national de déclaration à l'embauche afin de contrôler l'application des règles de cumul d'activités par les agents publics

exerçant dans leur établissement, prévues aux articles L. 123-1 à L. 123-8 du code général de la fonction publique.

Ainsi, le directeur peut désigner jusqu'à trois personnes habilitées à procéder, en son nom et pour son compte, à la consultation parmi les agents de son établissement chargés de vérifier le respect des règles de cumul d'activités. Seuls les agents exerçant leurs fonctions au sein des directions chargées des ressources humaines ou des affaires médicales peuvent être désignés à cet effet.

De plus, un référent est désigné, au sein de l'établissement support du groupement hospitalier de territoire, par le directeur de cet établissement.

Les données du fichier national de déclaration à l'embauche mentionnées à l'article R. 1221-1 du code du travail auxquelles le directeur d'établissement et les personnes habilitées peuvent accéder afin de contrôler l'application des règles de cumul d'activités sont :

- Les données d'identification de l'employeur : dénomination sociale ou nom et prénoms, adresse et numéro du système d'identification du répertoire des entreprises et de leurs établissements et code de l'organisme de recouvrement destinataire de la déclaration ;
- Les données d'identification du salarié : nom, prénoms, date et lieu de naissance ;
- Les données relatives à l'activité professionnelle du salarié : date et heure d'embauche et numéro du dossier.

La consultation peut porter sur tout agent exerçant au sein de l'établissement.

4

## Simplification de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique d'Etat : Première série de mesures

La gestion des ressources humaines est marquée par une forte complexité, qui affecte la qualité des relations entre les agents et les services RH, et fait obstacle à l'attractivité de la filière RH. Face à ce constat, une [circulaire en date du 4 octobre 2023](#) fixe une première série de mesure visant à simplifier les pratiques en matière de gestion des ressources humaines notamment dans la fonction publique d'Etat :

- **Suppression de l'acte portant placement en congé de maladie ordinaire à plein traitement pour les agents** : Dès lors qu'il n'y a pas de modification du traitement pour l'agent public (passage à demi traitement), il n'y a pas d'obligation réglementaire à produire un acte pour placer l'agent en congé de maladie ordinaire.
- **Production d'un certificat collectif d'installation en lieu et place du procès-verbal d'installation (PVI)** : L'arrêté du 5 mai 2021 portant nomenclature des pièces justificatives des dépenses de l'Etat précise que, dans le cadre de la prise en charge du dossier pour tous les agents titulaires et des contractuels, le gestionnaire doit produire un procès-verbal d'installation ou un certificat d'installation. Cette obligation n'a pas besoin de se traduire par un procès-verbal d'installation contre-signé par l'agent. Il sera possible de substituer à ce document un certificat collectif d'installation transmis au comptable pour tous les agents concernés sur la paie du mois courant.
- **Allègement de la procédure d'information des agents concernant les avancements d'échelon** : une notification dématérialisée aux intéressés est possible, via un envoi automatique de l'arrêté d'avancement d'échelon sur leur portail agent ou leur boîte mail.

- **La procédure de paiement de l'indemnité télétravail** : Lorsqu'un traitement automatisé du décompte des jours de télétravail n'est pas possible, le forfait télétravail peut être versé sur la base du nombre de jours de télétravail demandé par l'agent et autorisé par l'autorité compétente selon un rythme trimestriel. Le cas échéant, à l'issue de chaque année civile, une régularisation sera effectuée par le gestionnaire RH, soit à la demande de l'agent soit sur décision de l'administration, au regard des jours de télétravail réellement effectués (fixes, ponctuels et exceptionnels) au cours de l'année.

Tous ces outils sont autant de ressources permettant d'appuyer les gestionnaires des ressources humaines et de faciliter leur travail quotidien.

Les travaux de simplification RH se poursuivront au cours du second semestre 2023, en se concentrant notamment sur la gestion des contractuels, afin de proposer à la communauté interministérielle de nouvelles pistes de simplification et de conforter ainsi la dynamique engagée.

## Les conseillers d'éducation populaire jeunesse éligibles au RIFSEEP

L'[arrêté du 5 octobre 2023](#) étend au corps des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse les dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat. Le cadre d'emplois d'équivalence dans la fonction publique territoriale, concerné par les nouveaux plafonds réglementaires de l'IFSE et du CIA est celui **des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives**.

5

Les plafonds de l'IFSE sont fixés comme suit :

GROUPE DE FONCTIONS	PLAFOND ANNUEL DE L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (en euros)	
	Administration centrale, services déconcentrés en Ile-de-France, établissements et services assimilés	Services déconcentrés hors Ile-de-France, établissements et services assimilés
Groupe 1	31 600	28 800
Groupe 2	24 800	23 000

Les plafonds du CIA sont fixés comme suit :

GROUPE DE FONCTIONS	MONTANT MAXIMAL DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (en euros)	
	Administration centrale, services déconcentrés en Ile-de-France, établissements et services assimilés	Services déconcentrés hors Ile-de-France, établissements et services assimilés
Groupe 1	5 576	5 082
Groupe 2	4 376	4 058

## Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale

Le [décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023](#) portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale prévoit que les organes délibérants des collectivités territoriales, de leurs établissements publics et les groupements d'intérêt public, à l'exception de ceux de l'Etat et relevant de l'article L. 5 du code général de la fonction publique, **peuvent** instituer une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire pour leurs agents.

L'octroi de cette prime est facultatif pour les agents territoriaux. Les collectivités et établissement publics employeurs doivent l'instaurer **par délibération, après avis du comité social territorial**.

### Quels sont les agents exclus du bénéfice de la prime ?

- Les agents publics éligibles à la prime de partage de la valeur (dite prime Macron) ;
- Les élèves et étudiants en formation en milieu professionnel ou en stage avec lesquels les employeurs publics sont liés par une convention de stage.

### Quelles sont les conditions pour y prétendre ?

- ▶ Avoir été nommés ou recrutés par un employeur public à une date d'effet antérieure au 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023.

Ces critères sont cumulatifs.

### Quelle est l'assiette de la rémunération brute à prendre en compte pour la détermination du montant de la prime ?

La rémunération brute correspond à celle définie à l'[article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale](#) de laquelle sont déduits les éléments de rémunération versés au titre de la période de référence, à savoir :

- La GIPA ;
- Les éléments de rémunération mentionnés à l'[article 1er du décret du 25 février 2019](#) (comme par exemple les IHTS), dans la limite du plafond prévu à l'article 81 quater du code général des impôts, soit 7 500 euros.

### Qui verse la prime ?

- La collectivité territoriale, l'établissement public ou le groupement qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023 ;
- Chaque collectivité territoriale, établissement public ou groupement, lorsque plusieurs employeurs publics emploient et rémunèrent l'agent au 30 juin 2023.

## Comment verser cette prime ?

L'organe délibérant détermine le montant de la prime dans la limite des plafonds suivants :

Rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023	Montant maximum de la prime de pouvoir d'achat
Inférieure ou égale à 23 700 €	800 €
Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €	700 €
Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €	600 €
Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €	500 €
Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €	400 €
Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €	350 €
Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €	300 €

Le montant de la prime est réduit à proportion de la quotité de travail et de la durée d'emploi sur la période courant du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023.

Le texte ne comporte aucune disposition permettant aux organes délibérants de moduler le montant de cette prime selon des critères qu'ils auraient eux-mêmes fixés, comme la manière de servir. En effet, l'autorité territoriale ne peut se référer qu'à la rémunération brute pour déterminer le montant de cette prime. La DGCL confirme dans un [courrier](#) en date du 16 octobre 2023 adressé au Président CSFPT que les employeurs territoriaux pourront, pour chaque niveau de rémunération prévu par le barème, déterminer un montant de prime dans la limite des plafonds décrétés. **En définitive, pour chaque tranche de rémunération la prime ne pourra excéder ces plafonds, mais elle pourra être inférieure.**

### Cas particuliers

1. **Lorsque l'agent n'a pas été employé et rémunéré pendant la totalité de la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023**, le montant de la rémunération brute est divisé par le nombre de mois rémunérés sur cette même période puis multiplié par douze pour déterminer la rémunération brute de référence.
2. **Lorsque plusieurs employeurs publics ont successivement employé et rémunéré l'agent au cours de cette même période**, la rémunération prise en compte est celle versée par la collectivité, l'établissement ou le groupement qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023, corrigée selon les modalités énoncées précédemment pour correspondre à une année pleine.
3. **Lorsque plusieurs employeurs publics emploient et rémunèrent simultanément l'agent au 30 juin 2023**, la rémunération prise en compte est celle versée par chaque collectivité, établissement ou groupement, corrigée selon les modalités prévues au I pour correspondre à une année pleine.

### **Quand peut-elle être versée ?**

La prime prévue par le présent décret peut être versée en une ou plusieurs fractions **avant le 30 juin 2024**.

Elle est cumulable avec toute autre prime et indemnité perçue par l'agent (sauf si l'agent perçoit déjà cette prime par un autre employeur public de l'Etat ou de l'hospitalière).

Un suivi de la mise en œuvre de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle dans la fonction publique territoriale sera présenté, en 2025, au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale sur la base d'un échantillon représentatif des collectivités.

Cliquez ici pour accéder à un modèle de [délibération](#) et [d'arrêté](#).



# Jurisprudence

## Conseil d'État, 11 octobre 2023, requête n°464419 / Pas d'abandon de poste sans affectation préalable

Une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai qu'il appartient à l'administration de fixer. Une telle mise en demeure doit prendre la forme d'un document écrit, notifié à l'intéressé et l'informant du risque qu'il encourt d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable.

**Tout fonctionnaire en activité tient de son statut le droit de recevoir, dans un délai raisonnable, une affectation correspondant à son grade. Lorsqu'un agent n'a pas reçu une affectation correspondant à son grade, il ne peut être regardé comme ayant, faute d'avoir rejoint son poste ou repris son service, rompu de son fait le lien avec le service et ne peut dès lors faire l'objet d'une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste.**

En l'espèce, un ingénieur exerçait les fonctions de responsable du contrôle de gestion au sein de la mission de l'appui au pilotage et des affaires transversales de la direction générale de l'enseignement et de la recherche, qui a été supprimée en mars 2019 dans le cadre d'une réorganisation de cette direction. Il n'a pas été affectée à l'entité qui a repris les missions de cette structure. Il n'a donc fait l'objet d'aucune affectation. Cette situation fait obstacle à ce que puisse être légalement prononcée à son encontre une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste. Le décret portant radiation des cadres est donc annulé.

9

## Cour administrative d'appel de Nantes, 19 septembre 2023, requête n°22NT01763 / Révocation pour des condamnations antérieures à une nomination de fonctionnaire stagiaire

**Une décision de radiation n'est prise, pour la gestion des cadres, qu'en conséquence de la cessation définitive de fonctions résultant d'une décision administrative ou juridictionnelle antérieure. L'autorité administrative doit, pour refuser de nommer ou titulariser un agent public, engager une procédure disciplinaire pour les faits ayant donné lieu à la condamnation pénale mentionnée au casier judiciaire de l'agent.**

En l'espèce, un adjoint technique territorial, ayant fait l'objet d'une procédure disciplinaire, a été révoqué en raison de nombreuses condamnations entre 1999 et 2013 pour des faits de vols, vols avec violence, usurpation de plaque d'immatriculation, dégradations d'un bien en réunion, délit de fuite, conduites sous l'empire d'un état alcoolique, mise en danger d'autrui, circulation d'un véhicule à moteur sans assurance, rébellion, obtention frauduleuse d'un document administratif, conduite d'un véhicule à moteur malgré une annulation judiciaire, et refus d'obtempérer ; faits dont l'autorité territoriale n'avait pas eu connaissance au moment de la nomination.

Eu égard à leur gravité et à leurs répétitions, à leur caractère relativement récent, les faits qui lui sont reprochés sont incompatibles avec les obligations de dignité et de probité qui s'imposent à un agent public, alors même que ces faits ont été commis avant que l'intéressé ne soit agent public et qu'il dispose de bons états de services et qu'aucune publicité de nature à porter atteinte à l'image de la collectivité n'aurait été donnée à ces affaires. Dans ces conditions, la révocation prononcée n'apparaît pas disproportionnée à la gravité des faits reprochés. L'autorité territoriale n'a donc commis aucune faute en prenant à l'encontre de l'intéressé une sanction d'exclusion définitive du service et en procédant à sa radiation des cadres.

## Cour administrative d'appel de Marseille, 6 octobre 2023, requête n°22MA01711

### **/ Obligation de prendre les mesures appropriées pour reclasser un agent définitivement inapte aux fonctions relevant de son grade**

Il résulte d'un principe général du droit, dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés qui, pour des raisons médicales, ne peuvent plus occuper leur emploi que les règles statutaires applicables dans ce cas aux fonctionnaires, que, **lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un salarié se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il incombe à l'employeur public, avant de pouvoir prononcer son licenciement, de chercher à reclasser l'intéressé dans un autre emploi.** La mise en œuvre de ce principe implique que, sauf si l'agent manifeste expressément sa volonté non équivoque de ne pas reprendre une activité professionnelle, l'employeur propose à ce dernier un emploi compatible avec son état de santé et aussi équivalent que possible avec l'emploi précédemment occupé ou, à défaut d'un tel emploi, tout autre emploi si l'intéressé l'accepte. **Ce n'est que lorsque ce reclassement est impossible, soit qu'il n'existe aucun emploi vacant pouvant être proposé à l'intéressé, soit que l'intéressé est déclaré inapte à l'exercice de toutes fonctions ou soit que l'intéressé refuse la proposition d'emploi qui lui est faite, qu'il appartient à l'employeur de prononcer, dans les conditions applicables à l'intéressé, son licenciement.**

10

En l'espèce, un adjoint technique territorial arrêté à plusieurs reprises pour accident du travail a été déclaré définitivement inapte à toute fonction relevant de ce grade et doit faire l'objet d'une procédure de recherche d'un reclassement dans une autre filière. L'intéressé a sollicité à plusieurs reprises son reclassement, en précisant qu'il était ouvert à toute mobilité et à toute proposition de poste correspondant à ses capacités. Toutefois, il est relevé que les démarches engagées par l'employeur pour reclasser son agent, avant de procéder à son licenciement pour inaptitude physique, ont été insuffisantes. Le refus de reclassement prononcé par l'autorité territoriale est annulé. Le juge prononce dans cette affaire la réintégration de l'agent et de reconstituer sa carrière afin qu'une procédure de reclassement soit dument diligentée.

## Cour administrative d'appel de Bordeaux, 18 septembre 2023, requête n°

### **22BX01155 / La durée d'un contrat d'emploi avenir n'entre pas dans le calcul de l'ancienneté requise pour conclure un CDI**

Après avoir été embauché pendant une période de 36 mois sur un contrat d'emploi avenir, un agent communal s'est vu proposé plusieurs CDD de droit publics successifs. L'intéressé a demandé à requalifier son contrat de travail en CDI.

**Tout contrat conclu ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent avec un agent qui justifie d'une durée de services publics de six ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique**

**est conclu pour une durée indéterminée.** La durée de six ans est comptabilisée au titre de l'ensemble des services accomplis auprès de la même collectivité ou du même établissement dans des emplois permanents.

Le juge administratif rappelle dans cette décision que seuls les contrats de droit publics peuvent être pris en compte dans le calcul de l'ancienneté ouvrant droit à la signature d'un CDI.

## **Tribunal administratif de Rennes, 14 septembre 2023, requête n° 2101158 / **Modalités de versement du CIA en fonction d'un montant de référence****

**Le complément indemnitaire annuel est un élément de rémunération variable et personnel, modulé en fonction de la manière de servir de chaque agent, dont le montant est fixé chaque année sur la base de l'évaluation professionnelle de l'agent concerné effectuée dans le cadre de l'entretien professionnel annuel.**

Une attachée principale d'administration conteste le montant du CIA qui lui a été notifié à 1205.44 euros, alors qu'une note du secrétariat général du ministère de la justice ayant pour objet " modalités de versement du complément indemnitaire annuel (CIA) aux agents de corps à statut interministériel de catégorie A du ministère de la justice en 2020 ", fixait le montant théorique du CIA correspondant au grade d'attaché principal en services déconcentrés à 1 700 euros.

Le compte rendu de l'entretien professionnel de l'intéressée démontrait qu'elle avait atteint l'un des trois objectifs qui lui avaient été assignés au titre de l'année de référence, les deux autres étant " devenus sans objet ", que toutes ses compétences professionnelles sont évaluées aux niveaux " excellent " ou " très bon ". Son niveau d'appréciation général est " excellent ". Dans ces circonstances, et alors que le montant de son CIA est de près de 30 % inférieur au montant théorique correspondant à son grade, cette agente est fondée à soutenir que l'administration a commis une erreur manifeste d'appréciation en fixant son CIA à 1 205,44 euros.


11

Il est donc enjoint au Garde des Sceaux de réexaminé le montant de cette indemnité.

## **Tribunal administratif de Strasbourg, 26 septembre 2023, requête n°2107832 / **Une promotion doit tenir compte des LDG****

En l'espèce, une rédactrice principale de 2ème classe a été admise à l'examen professionnel de rédacteur principal 1ère classe et a été en conséquence inscrite sur le tableau d'avancement de grade pour l'année suivante. Par un arrêté, le maire l'a promue au grade de rédactrice principale de 1ère classe, avec date d'effet au 30 décembre 2021 alors que les lignes directrices de gestion arrêtaient au 1<sup>er</sup> juillet les promotions. L'intéressée conteste donc la date de son avancement de grade.

**Les lignes directrices de gestion ont pour objectif d'informer les agents des orientations et priorités de leur employeur et guider les autorités compétentes dans leurs prises de décision dans ces matières, sans cependant qu'elles renoncent à leur pouvoir d'appréciation au cas par cas.**



**Elles sont invocables devant le juge, qu'il s'agisse pour la personne concernée de se prévaloir de leurs orientations ou, le cas échéant, d'exciper de leur illégalité.**

Cet arrêt confirme que le Maire a méconnu les règles fixées par les LDG de sa commune et lui enjoint de nommer son agente dans le grade de rédactrice principale de 1ère classe à partir du 1er juillet 2021.

# Réponses ministérielles

## Réponse en date du 26 septembre 2023 à la question n°5859 de Mme. Mélanie Thomin / Retraites des fonctionnaires territoriaux et situation de la CNRACL

La caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) connaît une situation financière fortement dégradée. Celle-ci s'explique par une augmentation des dépenses de pensions plus dynamique que les recettes de cotisations salariales et patronales (+ 6,1 % contre + 4,7 % en moyenne annuelle entre 1990 et 2021), un grand nombre de départs anticipés au titre de la catégorie active (19 % sur le flux des départs 2021, dont 47 % dans la FPH et 6 % dans la FPT) ou des carrières longues (27 % sur le flux 2021 dont 15 % dans la FPH et 32 % dans la FPT) ainsi qu'un ratio démographique qui se dégrade, passant de 4,09 en 1990 à 1,55 en 2021 (source : Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique, dit « Jaune Pensions », annexé au PLF 2023). Concernant plus spécifiquement l'évolution des effectifs de contractuels, le rapport annuel sur l'état de la fonction publique de 2022 montre effectivement que, si leur nombre a augmenté de 3,4 % en moyenne annuelle contre une diminution de 0,2 % des fonctionnaires dans la FPH (fonction publique hospitalière) entre 2011 et 2020, cet écart est moins marqué dans la FPT (fonction publique territoriale) avec une évolution de 1,6 % en moyenne annuelle contre 0,3 % pour les fonctionnaires sur la même période.

**Ce déficit de la CNRACL est donc structurel** et nécessite des hausses de taux régulières depuis 1995 dont les effets, couplés aux réformes des retraites passées en 2003, 2010 et 2014, ont permis à la caisse de retrouver des excédents pendant quelques années avant d'enregistrer à nouveau, depuis 2018, des résultats nets déficitaires ainsi que des réserves négatives depuis 2020, sans perspective d'évolution favorable. Dans ce contexte, il est essentiel d'assurer la soutenabilité du régime. C'est pourquoi il a été proposé, dans le cadre du projet de loi de financement rectificatif de la sécurité sociale en 2023, une nouvelle **hausse du taux de contribution employeur d'1 point à partir de 2024, portant ce taux à 31,65 % afin de parvenir à l'équilibre du système**. Il convient de préciser que cette hausse demeure particulièrement modeste au regard de la dégradation structurelle de la CNRACL. De plus, l'État s'est engagé à compenser intégralement cette hausse qui, par conséquent, ne devrait pas venir grever le budget des collectivités territoriales.

13

Les ministres de la Transformation et de la fonction publiques, des Comptes publics et des Collectivités territoriales ont d'ailleurs reçu les associations d'élus dès le 13 février 2023, afin d'évoquer avec elles les différentes modalités de compensation envisageables et de la mise en place d'un fonds de prévention de l'usure professionnelle. Lors de cette réunion, le Gouvernement a souscrit à la demande des associations d'élus de remise à plat globale de la situation du régime de retraite de la CNRACL, ce travail était engagé avec la Caisse des dépôts et consignations, gestionnaire du régime, ainsi qu'avec le COR (caisse d'orientation des retraites) concernant le mécanisme de solidarité entre régimes obligatoires de base de la compensation généralisée vieillesse dont la CNRACL est actuellement contributrice.

## Réponse en date du 28 septembre 2023 à la question n°07184 de M. Bruno Belin / Tests pour les conducteurs de la fonction publique

L'article 3 du décret n° 2006-1691 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux précise que les adjoints techniques territoriaux peuvent « assurer la conduite de véhicules, dès lors qu'ils sont titulaires du permis de conduire approprié en état de validité. Ils ne peuvent toutefois se voir confier de telles missions qu'après avoir subi avec succès les épreuves d'un examen psychotechnique, ainsi que des examens médicaux appropriés ». Les agents techniques territoriaux chargés d'assurer la conduite d'un véhicule sont ainsi dans l'obligation de passer un examen psychotechnique.

Cet examen, réalisé par un organisme agréé par le représentant de l'État dans le département, a pour objectif de vérifier la coordination et les réflexes psychomoteurs des candidats, conformément à l'article 3 de l'arrêté du 29 janvier 2007 fixant les conditions de déroulement de l'examen psychotechnique et des examens médicaux prévus à l'article 3 du décret n° 2006-1691 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux. Cet examen psychotechnique, qui comporte notamment un test d'attention, un test de perception visuelle, un test « réflexes », évalue les capacités sensorielles et cognitives du candidat nécessaires à la conduite en toute sécurité d'un véhicule.

Ainsi, ces examens psychotechniques qui apportent une garantie supplémentaire à la seule détention du permis de conduire, apparaissent nécessaires, notamment lorsqu'il s'agit d'assurer la conduite de véhicules de transport en commun, comme les transports scolaires.

14

## Réponse en date du 28 septembre 2023 à la question n°07676 de M. Michel Canévet / Seuil d'agents et comités sociaux territoriaux

L'article L. 251-5 du code général de la fonction publique, reprenant les termes du premier alinéa de l'article 32 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, précise notamment que **les collectivités territoriales et leurs établissements publics employant au moins cinquante agents sont dotés d'un comité social territorial (CST).**

L'article 2 du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics complète cette disposition en précisant qu'un comité social territorial est mis en place en cas de franchissement du seuil de cinquante agents au cours de la période de deux ans et neuf mois suivant le renouvellement général. La loi n'opère aucune distinction entre les agents au regard de leur statut ou de leur quotité de travail.

Ainsi, **pour apprécier le seuil de cinquante agents, il convient de retenir la totalité de l'effectif employé, soit l'ensemble des fonctionnaires titulaires et stagiaires, des agents contractuels de droit public et de droit privé exerçant leurs fonctions dans le périmètre pour lequel le CST est institué ou placés en position de congé parental ou de congé rémunéré.** Ces règles, identiques à celles appliquées à la fonction publique de l'État, sont inchangées par rapport à celles qui s'appliquaient aux comités techniques.

## Réponse en date du 3 octobre 2023 à la question n°8636 de Mme. Virginie Duby-Muller / Revalorisation des grilles indiciaires de la fonction publique territoriale

Dans un **contexte de perte d'attractivité de la fonction publique**, à laquelle n'échappe pas la fonction publique territoriale, tous les leviers permettant d'y répondre sont mobilisés par le Gouvernement, y compris le levier salarial. Au titre de l'année 2022, **outre la revalorisation du traitement indiciaire des agents de catégorie C tenant compte de l'augmentation du SMIC, l'ensemble des agents publics ont bénéficié d'une hausse de 3,5 % de la valeur du point d'indice**. Depuis le 1er janvier 2022, **les grades situés en échelles de rémunération C1 et C2 bénéficient d'une nouvelle organisation de la carrière**, avec une diminution d'un an de la durée des échelons de bas de grade, les sept premiers échelons durant désormais un an, ramenant la durée du grade de 25 à 19 ans en C1 et de 25 à 20 ans en C2. Également, depuis le 1er janvier 2022, **une bonification d'ancienneté de douze mois a été accordée à l'ensemble des fonctionnaires de la catégorie C**. Les efforts du Gouvernement se sont poursuivis en 2023. Ainsi, à la date du 1er juillet 2023, **la valeur du point d'indice a été revalorisée de 1,5 %**. En complément, **le 1er janvier 2024, chaque agent se verra attribuer cinq points d'indice supplémentaires**. Par ailleurs, afin de rétablir la progressivité des rémunérations, un gain indiciaire de neuf points maximum a été accordé à compter du 1er juillet 2023 aux premiers échelons des catégories C et B, sur la base du relèvement de l'indice minimum de traitement au niveau du SMIC en 2023. Cette mesure bénéficiera à 803 000 agents de la fonction publique territoriale. Enfin, **une prime exceptionnelle de « pouvoir d'achat » d'un montant pouvant aller jusqu'à 800 € bruts pourra être versée par les collectivités territoriales qui le souhaitent**. La revalorisation de la carrière des agents territoriaux sur les plans statutaire et indemnitaire s'inscrit plus globalement dans la réforme pour l'action publique que le ministre présentera à la fin de l'année dans la fonction publique. Ce chantier, dont les conclusions sont attendues d'ici fin 2023, concerne l'ensemble de la fonction publique dans ses trois versants, et s'attachera notamment aux conditions d'évolution des grilles indiciaires, prenant en compte l'enjeu de progression salariale pour les premiers grades des catégories C et B. Enfin, en ce qui concerne plus particulièrement la situation des agents publics dans le département de la Haute-Savoie, à la suite du **"livre blanc sur l'attractivité"** dont les travaux ont été condamnés par la maire de St-Julien-en-Genevois et d'une large concertation organisée par la préfecture, le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques se rendra prochainement sur le territoire pour annoncer des mesures spécifiques à ce territoire transfrontalier de la Suisse.

15

## Réponse en date du 3 octobre 2023 à la question n°7121 de M. Thomas Ménagé / Intégration de l'ISMF au calcul des droits à pension des policiers municipaux

En application de l'article L. 714-13 du code général de la fonction publique, **les fonctionnaires de police municipale et les gardes champêtres peuvent bénéficier, sur délibération des organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, d'un régime indemnitaire** dont les modalités et les taux sont fixés par décret. Il se compose, à titre principal, de l'indemnité spéciale mensuelle de fonctions (ISMF) calculée en appliquant au montant mensuel du traitement soumis à retenue pour pension des bénéficiaires un taux individuel fixé dans la limite de taux maximums distincts selon les cadres d'emplois (25 % pour les directeurs de police municipale qui bénéficient en plus d'une part fixe d'un montant annuel brut maximal de 7 500 euros, 30 % pour les chefs de service de police municipale et 20 % pour les agents de police municipale et les gardes champêtres).



A l'instar de l'ensemble des fonctionnaires, le régime indemnitaire des fonctionnaires de police municipale est d'ores et déjà pris en compte en partie au titre de la retraite additionnelle de la fonction publique, dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut, depuis l'entrée en vigueur le 1er janvier 2005 du décret n° 2004-569 du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique. Concernant plus spécifiquement la nouvelle bonification indiciaire (NBI), elle est prise en compte pour le calcul de la retraite (article 1er du décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale) et ouvre droit à un supplément de pension (article 28 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales), en contrepartie du versement de contributions.

Dans le cadre des travaux sur la réforme des retraites promulguée le 14 avril 2023, le Gouvernement n'a pas souhaité revoir les modalités de calcul du montant des pensions servies aux fonctionnaires, conformément aux orientations générales définies dans le cadre des travaux préparatoires et des concertations menées avec les partenaires sociaux. Toutefois, le Gouvernement a présenté avec les employeurs territoriaux des évolutions, tant sur le plan statutaire que sur le plan indemnitaire, en faveur des policiers municipaux. Conscient toutefois des difficultés soulevées aujourd'hui par le régime indemnitaire des fonctionnaires de police municipale et des gardes champêtres, le Gouvernement a présenté aux organisations syndicales représentatives des polices municipales, différentes propositions destinées à revaloriser les cadres d'emplois de la police municipale. Parmi celles-ci figure un projet de remplacement du dispositif indiciaire existant par un système de primes simplifié, avec un plafond sensiblement revalorisé. Ces propositions ont été travaillées avec les employeurs territoriaux, qui y sont également favorables. Elles seront présentées à un prochain conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT).

## Réponse en date du 3 octobre 2023 à la question n°9293 de M. Jean-Michel Jacques / Financement des allocations de retour à l'emploi par les collectivités

16

En vertu du I de l'article L. 5422-1 du code du travail, ont droit à l'allocation d'assurance les travailleurs aptes au travail et recherchant un emploi qui satisfont à des conditions d'âge et d'activité antérieure et dont notamment la privation d'emploi est involontaire, ou assimilée à une privation involontaire par les accords relatifs à l'assurance chômage mentionnés à l'article L. 5422-20 du même code.

En outre, l'article L. 5424-1 du code du travail prévoit que les agents titulaires et non titulaires des collectivités territoriales ont droit à l'indemnisation du chômage dans les conditions prévues aux articles L. 5422-2 et L. 5422-3 du même code, au même titre que les salariés du secteur privé. Les conditions et modalités d'indemnisation du chômage des travailleurs involontairement privés d'emploi au sens de l'article L. 5422-2 du code du travail, applicables aux salariés des secteurs privé et public, sont précisées à l'annexe A du décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage dont l'article 2 énumère limitativement les cas de perte d'emploi involontaire et volontaire ouvrant droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Conformément à l'article L. 5424-2 du code du travail, les collectivités territoriales et leurs établissements publics assument, selon le système de l'auto-assurance, la charge financière de l'allocation chômage de leurs anciens fonctionnaires mais peuvent toutefois choisir d'adhérer pour leurs anciens agents non titulaires, de manière révoicable et sous la forme d'un contrat d'une durée de six ans renouvelable par tacite reconduction, au régime d'assurance chômage géré par l'Unédic.



Dans l'hypothèse d'une adhésion au régime d'assurance chômage, l'employeur public verse à l'URSSAF des contributions destinées à la couverture des dépenses relatives au financement de l'assurance-chômage dont il est redevable au titre des rémunérations versées par lui-même. En application de l'article 49 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019, ces contributions sont assises sur l'ensemble des rémunérations brutes servant de base au calcul des cotisations de sécurité sociale dans la limite d'un plafond fixé à quatre fois le plafond mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale. En l'absence de contribution spécifique pour les fonctionnaires, le taux des cotisations à la charge des employeurs territoriaux correspond au taux de droit commun auquel sont soumis les employeurs privés, soit 4,05 % de la rémunération brute.

**La possibilité pour les employeurs territoriaux d'affilier leurs fonctionnaires au régime géré par l'Unédic n'a pas été retenue en raison notamment du poids élevé des cotisations qui en découlerait.** En application des articles R. 5424-2 et suivant du code du travail, en cas d'emplois successifs auprès d'employeurs publics et privés, la comparaison des durées d'emploi effectuées pour le compte de chacun des employeurs, pendant la période de référence, permet de déterminer l'employeur auprès duquel la durée d'emploi a été la plus longue et qui aura donc la charge de l'indemnisation. Logiquement, c'est la règle de la durée d'emploi la plus longue qui s'applique pour déterminer de la charge de l'indemnisation, sauf en cas d'égalité de durée d'emploi où la charge de l'indemnisation incombe au dernier employeur. Cette période de référence, prévue à l'article 3 de l'annexe A du décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019, s'apprécie au cours des 24 ou 36 mois qui précèdent la fin de la relation de travail suivant le terme du préavis selon l'âge du demandeur d'emploi. La durée d'indemnisation du chômage d'un ancien agent public ne peut en tout état de cause excéder un nombre maximum de jours calendaires, déterminé selon sa situation, à l'article 9 du règlement d'assurance chômage annexé au décret du 26 juillet 2019 précité.

**Le Gouvernement n'envisage pas à ce jour de modifier le régime d'indemnisation des agents publics au titre du chômage.**

17

## **Réponse en date du 5 octobre 2023 à la question n°06546 de Mme. Sylviane Noël / Avenir de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale**

**L'article L. 451-11 du code général de la fonction publique (CGFP) dispose que le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) verse aux centres de formation d'apprentis les frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et leurs établissements.** Le CNFPT bénéficie pour exercer cette mission d'un financement pérenne : une cotisation versée par les employeurs territoriaux, assise sur la masse salariale. Il peut bénéficier également de contributions de la part de l'État et de France Compétences. Ce financement dédié à la prise en charge des frais de formation des apprentis est retracé par le CNFPT dans un budget annexe à son budget.

Fortement mobilisé sur la politique de l'apprentissage, **le Gouvernement a décidé du maintien de l'effort financier conséquent de l'État à hauteur de 15 millions d'euros par an pour les apprentis recrutés en 2023, 2024 et 2025, soit exactement le même montant qu'en 2022.** La Première ministre l'a réaffirmé dans la circulaire du 10 mars 2023 relative au renforcement du recrutement d'apprentis dans la fonction publique pour les années 2023-2026 et cette contribution sera inscrite dans la convention d'objectifs et de moyens entre l'État et le CNFPT qui couvrira ces trois exercices budgétaires et qui est en cours de signature. France Compétences finance pour sa part 15 millions d'euros en 2023, 10 millions en 2024 et 5 millions en 2025 ce qui, ajouté au financement de l'Etat, représente 75 millions d'euros sur trois ans. Les employeurs territoriaux et le CNFPT

peuvent décider d'augmenter leurs propres contributions, pour tenir compte des besoins exprimés par les collectivités territoriales, et au regard de la perspective de la création d'une voie d'accès dédiée à la fonction publique pour les apprentis sur laquelle le Gouvernement s'est engagé, qui confortera la démarche de pré-recrutement qui accompagne souvent le recours à un apprenti. Il revient enfin au CNFPT d'assurer son intervention relative à l'apprentissage dans la limite des crédits dont il dispose, et il peut à ce titre mettre en place des critères de sélection des contrats d'apprentissage pour lesquels il pourra délivrer un accord de financement.

## **Réponse en date du 3 octobre 2023 à la question n°10634 de Mme. Isabelle Rauch / Modalités de rupture conventionnelle dans la fonction publique territoriale**

**Introduite par le III de l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique**, désormais codifié à l'article L. 552-1 du code général de la fonction publique, la rupture conventionnelle constitue une nouvelle modalité de cessation définitive des fonctions **ouverte notamment aux agents recrutés par contrat à durée indéterminée (CDI) de droit public**. Les modalités d'application et de calcul du montant indemnitaire de la rupture conventionnelle aux agents recrutés par CDI de droit public sont précisées par les articles 49 bis à 49 decies du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

L'autorité territoriale et l'agent recruté par CDI peuvent convenir des conditions de la rupture du contrat qui les lie. Cette rupture conventionnelle résulte d'une convention signée par les deux parties qui définit les conditions de celle-ci et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC). Le premier alinéa de l'article 49 decies du décret du 6 août 2019 précité dispose **que les agents qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, sont recrutés en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la même collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale, sont tenus de rembourser à la collectivité ou l'établissement public, au plus tard dans les deux ans qui suivent leur recrutement, les sommes perçues au titre de l'ISRC**. La logique de ce dispositif est que l'employeur qui a versé l'indemnité soit remboursé. Ainsi, un agent recruté par CDI ayant conclu avec une commune une rupture conventionnelle et perçu de celle-ci une ISRC qui est recruté, dans les six années suivant la rupture, par un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) auquel appartient cette même commune, est tenu de rembourser à son ancien employeur, la commune donc, les sommes perçues au titre de l'ISRC au plus tard dans les deux ans qui suivent son recrutement par son nouvel employeur, en l'espèce l'EPCI.

L'obligation de remboursement de l'ISRC s'applique par ailleurs indépendamment de la modalité retenue pour recruter l'agent public sur un emploi. Lorsque ce recrutement est effectué par un contrat à durée déterminée, même de courte durée, le remboursement de l'ISRC est dû si l'agent satisfait aux critères fixés au premier alinéa de l'article 49 decies du décret précité.

## Réponse en date du 28 septembre 2023 à la question n°07173 de M. Jean-Louis Masson / Utilisation du compte personnel de formation dans la fonction publique

L'article L.115-4 du Code général de la fonction publique (CGFP) rappelle que la formation tout au long de la vie est un droit reconnu à tout agent public. L'article L.422-8 du CGFP précise que le compte personnel de formation (CPF) permet à un agent public d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle. En application de l'article L.422-9 du même code, l'utilisation du CPF ressort ainsi de la seule initiative de l'agent public, en vue de suivre des actions de formation qui ont lieu, en priorité, pendant son temps de travail. Elle doit porter, conformément à l'article 2 du décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie, « sur toute action de formation, hors celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées, ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle. ».

Ces dispositions relatives au CPF s'appliquent aux agents des trois fonctions publiques. Ainsi, **un agent public ne peut pas utiliser son CPF pour suivre ou compléter une formation, en lien avec ses fonctions, proposée par son employeur.** Par conséquent, l'utilisation du CPF ne semble pas répondre au cas ici exposé. Enfin, s'agissant d'une formation relative à l'adaptation aux fonctions exercées, non éligible au CPF comme il a été vu supra, **l'employeur est tenu de maintenir la rémunération de l'agent qui effectue sa formation pendant son temps de service, sans lui demander de poser des congés annuels rémunérés.** Pour la fonction publique territoriale, cela est rappelé à l'article 3 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale. L'article 2 du même décret prévoit que lorsqu'un agent a été admis à participer à une formation de perfectionnement, dispensée en cours de carrière à la demande de l'autorité territoriale, **le temps de formation vaut temps de service dans l'administration.**

19

## Réponse en date du 12 octobre 2023 à la question n°06753 de M. Jean Hingray / Difficultés rencontrées par les collectivités territoriales face à l'insuffisance professionnelle

En application des articles L. 553-2 et L. 553-3 du code général de la fonction publique, un fonctionnaire peut être licencié pour insuffisance professionnelle, après observation de la procédure prévue en matière disciplinaire, et recevoir une indemnité dans les conditions fixées par le décret n° 85-186 du 7 février 1985 relatif à l'indemnité de licenciement pour insuffisance professionnelle due aux fonctionnaires des collectivités territoriales.

Si le licenciement pour insuffisance professionnelle est prononcé, les modalités de calcul de l'indemnité liée à ce motif font l'objet d'un encadrement précis fixé par les dispositions de l'article 1er du décret n° 85-186 du 7 février 1985 précité.

Ce texte prévoit en effet que le montant de l'indemnité de licenciement pour insuffisance professionnelle due aux fonctionnaires par la collectivité territoriale ou l'établissement public employeur, est égal en capital aux trois quarts des traitements bruts afférents au dernier mois d'activité, multiplié par le nombre d'années de services

valables pour la retraite, sans que le nombre d'années retenues pour ce calcul puisse être supérieur à quinze. Le calcul est opéré sur la base des échelles de traitement en vigueur à la date du licenciement, majoré du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence. Il ne tient pas compte des primes, qui représentent en moyenne 25% de la rémunération totale dans l'ensemble de la fonction publique. Cette indemnité ne peut par ailleurs pas être versée lorsque le licenciement fait suite à une faute lourde, comme c'est le cas également dans le secteur privé.


**Cet encadrement permet à la fois à l'employeur de mettre en œuvre la procédure nécessaire pour se séparer d'un collaborateur en insuffisance professionnelle, tout en garantissant les droits de la personne licenciée.**

## **Réponse en date du 12 octobre 2023 à la question n°07832 de Mme. Marie-Claude Varailas / Extension du complément de traitement indiciaire**

L'attractivité des métiers du secteur sanitaire, social et médico-social est au premier rang de la feuille de route du Gouvernement qui entend agir sur l'ensemble des leviers d'attractivité (accès à la formation continue, amélioration des conditions de travail et lutte contre la sinistralité...). La question spécifique de la revalorisation de ces métiers constitue une priorité tant dans le secteur public que dans le secteur privé. L'Etat, aux côtés des départements, a pris d'ores et déjà des décisions historiques en augmentant de 4 milliards d'euros les rémunérations des professionnels du secteur social et médico-social. Au total, ce sont près de 700 000 salariés qui ont bénéficié d'une revalorisation de 183 euros net mensuels, dont 500 000 environ au titre du Ségur et de la mission dite Laforcade. Suite à la conférence des métiers sociaux de février 2022, le Gouvernement a par ailleurs étendu ces revalorisations à 200 000 salariés de la filière socio-éducative. Que ce soit dans le secteur public ou privé non lucratif, les mêmes métiers et les mêmes critères d'éligibilité ont été retenus pour le bénéfice de la prime Ségur pour la filière socioéducative. Pour la branche de l'action sanitaire et sociale, cette mesure a été transposée par les partenaires sociaux par l'accord du 2 mai 2022 qui a fait l'objet d'un agrément et d'une extension à l'ensemble de la branche. L'ensemble de ces mesures ont fait l'objet de travaux préparatoires qui ont largement associé à chaque fois les acteurs concernés (association des départements de France, partenaires sociaux, associations...). Des métiers en tension faisant face à des enjeux d'attractivité importants et nécessitant une action prioritaire de la part des pouvoirs publics bénéficient aujourd'hui d'un réel gain d'attractivité quant aux rémunérations proposées. Pour autant, il convient de poursuivre les actions menées à destination de l'ensemble des professionnels.

20

Le Gouvernement est bien conscient que chacun et chacune contribue à la qualité de l'accompagnement. Dans le secteur associatif, le Gouvernement a permis l'élargissement des mesures de revalorisation salariale prises l'été 2022 dans la fonction publique (augmentation de la valeur du point d'indice) à l'ensemble des salariés du secteur social et médico-social, soit un effort d'1 milliards d'euros de l'Etat et des Départements. Les Fédérations employeurs ont transposé cette mesure en décembre 2022, application qui a été rétroactive au 1er juillet 2022. Au-delà de cette décision, il convient d'arriver, aux côtés des représentants des employeurs et des salariés, à la construction d'une convention collective unique pour le secteur social et médico-social. C'est la condition d'une revalorisation durable des parcours professionnels de l'ensemble des personnels du secteur, y compris techniques et administratifs. Les discussions relatives à l'augmentation des rémunérations, et notamment les plus bas salaires, doivent pleinement prendre leur place dans le cadre de cette convention collective unique étendue. Mais il ne s'agit pas que d'une question de moyens, et l'enjeu de l'attractivité de ces métiers ne se résume pas à ces seules revalorisations. C'est une question de reconnaissance, de valorisation et de regard que la société porte sur ce qui fait sens collectivement. L'attractivité du secteur passera aussi par une transformation profonde



des parcours professionnels et des voies d'accès aux métiers sociaux et médico-sociaux. Afin d'attirer tous les talents et de valoriser l'expérience acquise, le Gouvernement a engagé une réforme profonde des dispositifs de Validation des acquis de l'expérience (VAE), soutient le développement massif de l'apprentissage, adapte les formations initiales et continues pour répondre aux évolutions des métiers, mobilise enfin les acteurs du service public de l'emploi pour permettre l'orientation et les reconversions des demandeurs d'emploi. C'est l'ensemble de cette politique qui doit permettre de reconnaître la pleine valeur des professionnels mobilisés chaque jour aux côtés de nos concitoyens les plus vulnérables.

Enfin, conformément à l'article 83 de la Loi de financement de la sécurité sociale pour 2023, le Ministère remettra d'ici l'automne prochain un rapport au Parlement relatif à la mise en oeuvre du « Ségur de la santé » et des accords dits « Laforcade ». Ce rapport identifiera notamment les professions du soin, du médico-social et du social qui n'ont pas bénéficié des mesures de revalorisation et il présentera des pistes pour améliorer la rémunération des personnels exclus et pour assurer plus largement l'attractivité de tous les métiers des secteurs sanitaire, social et médico-social.

# 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.

22

Nous vous proposons ce mois-ci :

- ▶ une fiche « incollables » sur la [garantie individuelle du pouvoir d'achat \(GIPA\)](#)
- ▶ une fiche « incollables » sur le [supplément familial de traitement](#)

## L'indemnité compensatrice de la hausse de CSG

En application de la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018, notamment son article 8, le taux de la contribution sociale généralisée (CSG) applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 augmente de 1,7 point et s'élève à 9,2% d'une assiette égale à 98,25% de la rémunération brute globale des agents publics. Cette augmentation s'applique sur la partie déductible de la CSG.

Le gouvernement a simultanément décidé de compenser l'impact de la hausse de la CSG sur la rémunération des agents publics. Cette compensation se traduit par deux mesures :

- La **suppression, à compter du 1er janvier 2018, de la contribution exceptionnelle de solidarité (CES) au taux de 1 %**, par parallélisme avec l'exonération de la contribution salariale d'assurance chômage dans le secteur privé (article 112 de la loi du 30 décembre 2017 de finances pour 2018) ;
- La **création d'une indemnité compensatrice** versée aux agents publics dont les modalités de calcul varient notamment selon la date d'entrée dans la fonction publique et le régime de cotisation applicable aux agents concernés (article 113 de la loi du 30 décembre 2017 de finances pour 2018).

23

Les agents territoriaux concernés par le versement de cette indemnité compensatrice :

- les fonctionnaires, stagiaires et titulaires ;
- les contractuels de droit public, y compris ceux recrutés par des établissements publics industriels et commerciaux et des groupements d'intérêt public ;

Sont en revanche exclus du champ d'application de l'indemnité compensatrice :

- les contractuels de droit privé (dont les apprentis et les emplois aidés),
- les demandeurs d'emplois indemnisés par l'administration

Le montant de l'indemnité compensatrice est calculé pour chaque agent et versé chaque mois. Il n'a pas vocation à évoluer dans le temps, sauf par exemple en cas de modification de la quotité de travail de l'agent ou de congés pour raison de santé.

En cas de changement d'employeur (exemple : mutation), le montant de l'indemnité précédemment versé à l'agent public sera communiqué au nouvel employeur afin de procéder à la mise en paiement.

L'indemnité est **obligatoirement** due à l'agent bénéficiaire dès le premier jour travaillé et cesse d'être versée à l'occasion de la fin de la relation de travail, dans les mêmes conditions que les autres éléments de rémunération de l'intéressé.

### Déterminer le montant de l'Indemnité compensatrice de la hausse de CSG

Catégories d'agents concernés par le versement de l'indemnité	Modalités de calcul du montant mensuel de l'indemnité compensatrice de la hausse de CSG
Agents publics nommés/recrutés et rémunérés au 31 décembre 2017 (relevant de l'IRCANTEC ou de la CNRACL)	[ ( Rémunération brute annuelle de 2017 x 1,6702% ) - Cotisations ] x 1,1053 / 12
<ul style="list-style-type: none"><li>• Les agents publics qui, bien que nommés ou recrutés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2018, ne sont pas rémunérés par l'administration au 31 décembre 2017 – affiliés à la CNRACL.</li><li>• Les agents publics (affiliés à la CNRACL) nommés pour la première fois en qualité de stagiaire ou de titulaire après le 1<sup>er</sup> janvier 2018 ou recrutés après cette date.</li></ul> <p><i>Les fonctionnaires relevant du régime général (IRCANTEC) nommés ou réintégrés et les contractuels recrutés après le 1<sup>er</sup> janvier 2018 ne sont pas éligibles à cette indemnité compensatrice.</i></p>	Rémunération brute mensuelle perçue par l'agent multipliée par 0,76 %.



# Foire Aux Questions

## **1/ Comment est décompté le temps de repos compensateur consécutif à la réalisation d'heures supplémentaires ?**

**Le temps de récupération accordé à un agent est égal à la durée des travaux supplémentaires effectués (1 heure travaillée = 1 heure récupérée).**

Une majoration pour nuit, dimanche ou jours fériés peut être envisagée dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération. Cette récupération peut être encadrée localement dans une période déterminée par l'autorité territoriale (*Circulaire du 11 octobre 2002 NOR LBLB0210023C*).

La majoration du temps de repos doit être abordé avec la plus grande vigilance juridique dans la mesure où il constitue une dérogation à l'obligation des 1607 heures.

## **2/ Quelle est la procédure à mettre en œuvre si un agent est absent pendant la période au cours de laquelle les entretiens professionnels se déroulent ?**

La présence effective de l'agent au cours de l'année doit être d'une durée suffisante pour permettre à son supérieur d'apprécier sa valeur professionnelle (CE, 1er août 2013, n° 347327).

En cas d'indisponibilité de l'agent pendant la période des entretiens annuels, le supérieur hiérarchique doit **retarder** la tenue de son entretien professionnel. Si son absence perdure, notamment en raison de la maladie, l'employeur est néanmoins tenu de convoquer son agent, dans des délais lui permettant, à défaut d'entretien et dans la mesure compatible avec son état de santé, soit d'avoir un échange par visioconférence ou par téléphone ; soit de faire parvenir des observations écrites avant la date fixée (CAA de Paris, 13 juillet 2022, n°20PA04065).

25

## **3/ Est-ce qu'un agent peut bénéficier du supplément de traitement familial pour un enfant âgé de plus de 16 ans ?**

Oui, un agent public peut percevoir un supplément de traitement familial pour tout enfant âgé de moins de 20 ans et dont l'éventuelle rémunération n'excède pas 55 % du SMIC et dont il assume la charge.

## **4/ Est-il possible de mettre fin de manière anticipée à un temps partiel thérapeutique ?**

La fin anticipée du temps partiel thérapeutique est tout à fait possible. Elle requiert, aux termes de l'article 13-7 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 une demande écrite de l'agent ainsi que la présentation d'un nouveau certificat médical.

## **5/ Est-ce qu'un agent peut utiliser son véhicule personnel pour les besoins du service ?**

Un agent public qui utilise son véhicule personnel doit y être autorisé dans le cadre d'un ordre de mission. Par ailleurs, il doit avoir souscrit au préalable une police d'assurance garantissant d'une manière illimitée sa responsabilité au titre de tous les dommages qui seraient causés par l'utilisation de son véhicule à des fins professionnelles (article 10 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat).