



Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°44

DECEMBRE
2023

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

Sommaire

Textes officiels

Les dispositions règlementaires

p.2

Réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la FPE

Modalités de versement aux CFA des frais de formation des apprentis par le CNFPT

Guide de la Laïcité dans la fonction publique

Protection sociale des personnes exécutant un travail non rémunéré dans le cadre d'une transaction proposée par le maire

Création d'une indemnité de maintien de rémunération pour les élèves conservateurs territoriaux du patrimoine et de bibliothèques du CNFPT

Relèvement du SMIC au 1^{er} janvier 2024

Loi portant revalorisation du métier de secrétaire de mairie

...

La jurisprudence

Les réponses ministérielles

Les fiches pratiques du statut

p.17

Le recrutement d'un militaire dans la FPT

Le recrutement d'un militaire par demande agréée

Le recrutement d'un militaire par emploi réservé

Protection sociale complémentaire et retraite

p.18

Focus

p.19

Le principe de laïcité dans la FPT

Foire aux questions

p.21

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

Le mot du service

Fabrice VERDIER, Président du CDG30, son Conseil d'administration, et l'ensemble des agents du CDG30 se joignent à la rédaction du Petit statutaire pour vous souhaiter une belle et heureuse année 2024. Les collectivités gardoises pourront compter sur toute notre mobilisation cette année encore pour les écouter, les accompagner et les soutenir dans leurs missions RH.

L'actualité touchant la fonction publique territoriale est demeurée vive durant la trêve des confiseurs. Vous en trouverez une synthèse dans ce dernier numéro de l'année 2023.

Ce mois de décembre a également été marqué par l'organisation de la journée de la Laïcité, le 11 décembre 2023, en partenariat avec le Conseil départemental du Gard. L'objectif est de rappeler, ce jour-là comme tous les autres jours de l'année, l'importance de ce principe républicain et sa portée pour les agents publics. Nous réitérons nos remerciements à Maître Samuel DYENS, Avocat au Barreau de Nîmes, pour son intervention éclairante. Le service statutaire vous propose un focus en p. 17 de principe et de son application dans la FPT.

Par ailleurs, pour la protection sociale complémentaire, comme pour la retraite, le CDG30 est à votre disposition pour vous aider à anticiper et à mettre en œuvre la réglementation qui s'y rattache. Retrouvez en p. 16 les modalités d'accompagnement qui vous sont proposées.

Bonne lecture !

Vos conseillères et conseiller statutaires

Nathalie ARIOLI
Soukaina BENJAFFAR
Pierre BONANNI
Gabrielle NEGRONI

Les dispositions réglementaires

Réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'État

Le [décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023](#) relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'État introduit les dispositions d'application des articles L. 132-9-3 à L. 132-9-5 du code général de la fonction publique introduits par la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique pour ce qui concerne les administrations de l'État et ses établissements publics, à l'exclusion des établissements publics industriels et commerciaux.

Le texte définit les indicateurs permettant de mesurer les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'État.

Il précise en outre les modalités de publication des résultats de ces indicateurs et d'information des instances de dialogue social.

Il prévoit enfin le régime des sanctions applicables en cas de non publication des résultats ou lorsque ces résultats sont inférieurs à une cible fixée par décret.

Par ailleurs, le [décret n° 2023-1137 du 5 décembre 2023](#) précise la cible à atteindre par les employeurs, la période de référence sur laquelle les indicateurs doivent être calculés. Il précise les agents qui sont comptabilisés dans l'index et les éléments de rémunération dont il doit être tenu compte. Il prévoit enfin la méthode de calcul des indicateurs et barème à appliquer aux résultats obtenus.

2

Modalités de versement aux CFA des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant par le CNFPT

L'article L451-11 du CGFP dispose que le Centre national de la fonction publique territoriale verse aux centres de formation d'apprentis les frais de formation des apprentis employés par les collectivités et les établissements publics. A ce titre, il bénéficie de la majoration de cotisation prévue à l'article L. 451-19-1 du présent code et peut bénéficier d'une contribution annuelle de l'institution nationale mentionnée à l'article L. 6123-5 du code du travail et d'une contribution de l'État. Les modalités d'application du présent article devaient être déterminées par décret.

Ainsi, est paru le [décret n° 2023-1153 en date du 8 décembre 2023](#) qui modifie le décret n° 2022-280 du 28 février 2022 relatif aux modalités de versement aux centres de formation des apprentis des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant par le Centre national de la fonction publique territoriale, en renvoyant la contribution, devenue optionnelle, de l'institution nationale mentionnée à l'article L. 6123-5 du code du travail, à la convention conclue entre cette institution et le Centre national de la fonction publique territoriale.

Ce texte prévoit désormais que le montant versé par France compétences sera fixé par la convention conclue chaque année entre les deux organismes, dans la limite de 15 millions d'euros.

Il est par ailleurs précisé que le CNFPT, lorsqu'il définit les modalités de paiement des CFA, devra fixer les délais de réception des factures et des pièces les justifiant.

Guide de la Laïcité dans la fonction publique

Afin de mieux accompagner les encadrants, les services des ressources humaines et plus généralement tous les agents publics désireux d'aller plus loin dans la connaissance de la laïcité, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et le bureau de la laïcité du ministère de l'intérieur et des outre-mer ont élaboré le premier [Guide de la laïcité dans la fonction publique](#), publié la veille de la journée de la Laïcité, le 8 décembre 2023.

Protection sociale des personnes exécutant un travail non rémunéré dans le cadre d'une transaction proposée par le maire

Le [décret n°2023-1156 du 7 décembre 2023](#) relatif aux personnes exécutant un travail non rémunéré dans le cadre d'une transaction proposée par le maire étend le régime de protection sociale, couvrant actuellement les personnes effectuant un travail d'intérêt général ou un travail non rémunéré, aux personnes effectuant un travail non rémunéré proposé dans le cadre d'une transaction municipale en application de l'article 44-1 du code de procédure pénale.

L'[arrêté du 7 décembre 2023](#) modifiant l'arrêté du 25 février 2005 relatif à la cotisation accidents de travail et maladies professionnelles versée pour le travail des personnes condamnées à exécuter un travail d'intérêt général et des personnes effectuant un travail non rémunéré au profit de la collectivité dans le cadre d'une composition pénale prend acte de cette évolution réglementaire.

3

Création d'une indemnité de maintien de rémunération pour les élèves conservateurs territoriaux du patrimoine et les élèves conservateurs territoriaux

Le [décret n° 2023-1197 du 18 décembre 2023](#) crée une indemnité de maintien de rémunération pour les élèves conservateurs territoriaux du patrimoine et les élèves conservateurs territoriaux de bibliothèques du Centre national de la fonction publique territoriale.

En effet, le texte prévoit que les fonctionnaires, magistrats, militaires et agents contractuels de droit public nommés en qualité d'élèves conservateurs territoriaux du patrimoine et d'élèves conservateurs territoriaux de bibliothèques puissent, sur délibération du conseil d'administration du CNFPT, bénéficier d'une indemnité de maintien de rémunération lorsqu'ils sont susceptibles de percevoir une rémunération inférieure à celle dont ils bénéficieraient dans l'emploi précédant leur nomination en qualité d'élève du CNFPT.

Relèvement du SMIC au 1^{er} janvier 2024

À compter du 1^{er} janvier 2024, le [décret n° 2023-1216 du 20 décembre 2023](#) portant relèvement du salaire minimum de croissance porte :

- en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, le montant du SMIC brut horaire à 11,65 euros (augmentation de 1,13 %), soit 1 766,92 euros mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires ;
- à Mayotte, le montant du SMIC brut horaire à 8,80 euros (augmentation de 1,13 %), soit 1 334,67 euros mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

Le minimum garanti s'établit à 4,15 euros au 1^{er} janvier 2024.

Revalorisation de 5 points d'indice majoré au 1^{er} janvier 2024

Le [décret n°2023-519 en date du 28 juin 2023](#) attribue 5 points d'indice majoré à l'ensemble des agents publics, titulaires comme contractuels rémunérés sur la base d'un indice, à compter du 1^{er} janvier 2024. 4

Le service carrières du CDG30 a procédé à la mise à jour des arrêtés des agents relevant de collectivités affiliées (les arrêtés sont téléchargeables sur le Web Carrière).

Pour vos agents contractuels, la revalorisation s'applique automatiquement si le contrat de travail fait référence uniquement à un indice brut, ou à un indice brut et à un indice majoré, la prise d'un avenant est toutefois préconisée. En revanche, il appartient à la collectivité de décider de prendre un avenant si le contrat fait uniquement référence à un indice majoré.

Cliquez pour accéder aux modèles d'avenant aux [CDD](#) et aux [CDI](#)

Prolongation des dispositions réglementaires relatives aux règles d'indemnisation et de contribution du régime d'assurance chômage

Le [décret n° 2023-1230 du 21 décembre 2023](#) prolonge les dispositions réglementaires relatives aux règles d'indemnisation du régime d'assurance chômage en attendant l'entrée en vigueur de nouvelles règles, conformément au document de cadrage envoyé par le Gouvernement aux partenaires sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel le 1^{er} août 2023, jusqu'au 30 juin 2024.

Protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à l'amiante pendant le travail

La [Directive \(UE\) 2023/2668 du Parlement européen et du Conseil du 22 novembre 2023](#) modifie la directive 2009/148/CE concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à l'amiante pendant le travail notamment en actant la réduction de la limite d'exposition professionnelle pour l'amiante et le changement de la technique de mesurage:

- Dans un premier temps, la limite d'exposition professionnelle actuelle sera réduite de 10 fois.
- Au plus tard 6 ans après la date d'entrée en vigueur de la présente directive modificative, les mesurages devront être effectués en microscopie électronique, une technique plus performante que la microscopie optique actuellement utilisée.

Cette directive impose un certain nombre de mesures explicites de gestion des risques, renforce les exigences en matière de formation et ajoute des maladies à la liste non exhaustive des affections liées à l'amiante.

Fonds de prévention de l'usure professionnelle dans la fonction publique territoriale

5

La mission de préfiguration du fonds pour la prévention de l'usure professionnelle dans la fonction publique territoriale vient de publier son [rapport](#).

Réalisé par Michel HIRIART, Président de la Fédération nationale des centres de gestion de la fonction publique territoriale, François SCARBONCHI Inspecteur général de l'administration, Bastien SAYEN, Inspecteur de l'administration en service extraordinaire et Geneviève GUEYDAN, Inspectrice générale des affaires sociales, ce rapport produit une réflexion et des propositions sur la création d'un fonds de prévention dans la fonction publique territoriale.

La création d'un fonds de prévention de l'usure professionnelle, du maintien dans l'emploi et de l'accompagnement des transitions professionnelles dans la FPT, s'inscrit dans le contexte de la réforme des retraites. La loi de financement rectificative de la sécurité sociale du 14 avril 2023 qui porte la réforme de la retraite prévoit de « *reculer l'âge de départ en tenant compte des situations d'usure professionnelle et de la pénibilité des métiers* » ; elle porte à ce titre la création de deux fonds de prévention de l'usure professionnelle, l'un dans le secteur privé et l'autre dans le champ des établissements hospitaliers publics et médico-sociaux publics, financés par les crédits de l'assurance maladie.

Le fonds de prévention dédié à la FPT qui pourrait trouver sa place dans le projet de loi sur la fonction publique annoncé pour les mois à venir, relève des mêmes enjeux, tout en s'inscrivant dans un contexte qui lui est propre : 1,9 million d'agents travaillant dans près de 38 000 collectivités qui se distinguent par une très grande diversité de taille, de missions et de métiers, de contexte territorial et de marges de manœuvre financière.

Montant de l'indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés

L'[arrêté du 22 décembre 2023](#) modifie l'arrêté du 16 novembre 2004 fixant le montant de l'indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés et porte de 44,89 euros à 60 euros le montant de cette indemnité.

Extension du champ des enquêtes administratives de sécurité

Le [décret n° 2023-1234 du 22 décembre 2023](#) complète la liste des décisions pouvant donner lieu à une enquête administrative en application de l'article L. 114-1 du code de la sécurité intérieure.

En effet, ce texte étend la faculté de diligenter une enquête administrative préalablement au recrutement, à la nomination, à l'affectation de fonctionnaires et agents contractuels de la gendarmerie nationale et d'agents civils du ministère des armées sur des emplois participant aux missions de souveraineté de l'Etat ou relevant du domaine de la sécurité ou de la défense.

Il étend également cette faculté aux agréments des agents des EPCI et des syndicats mixtes mentionnés à l'article L. 132-14-1 du code de la sécurité intérieure et aux personnes autorisées à accéder aux installations portuaires ne comprenant pas de zone à accès restreint.

Il étend enfin cette possibilité dans le domaine de la formation en sécurité privée aux dirigeants d'organismes de formation et aux formateurs.

6

Modification des dispositions statutaires relatives à la promotion interne dans la fonction publique territoriale

La promotion interne des agents des collectivités territoriales est soumise à des quotas.

Le [décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023](#) vient assouplir ce mécanisme de contingentement, en vue de faciliter la promotion des agents et de simplifier la gestion des ressources humaines par les employeurs territoriaux. A cette fin, il réduit le nombre de recrutements externes de fonctionnaires nécessaire pour permettre une promotion interne ainsi que la durée pour appliquer les clauses de sauvegarde en cas de recrutement de fonctionnaires en trop faible quantité.

Le décret procède également à l'actualisation de certaines références afin de tenir compte de l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique.

Les dispositions du décret entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2024.

Réduction de cotisations salariales et de l'exonération d'impôt sur le revenu au titre des rémunérations des heures supplémentaires ou du temps de travail additionnel effectif

Le [décret n° 2019-133 du 25 février 2019](#) met en œuvre, pour les agents publics, la mesure de réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse et d'exonération d'impôt sur le revenu au titre des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires et au temps de travail additionnel effectif en application du [1° du III de l'article L. 241-17 du code de la sécurité sociale](#) et de [l'article 81 quater du code général des impôts](#).

Le [décret n° 2023-1147 en date du 6 décembre 2023](#) ajoute les parts fonctionnelles de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves instituée par le [décret n° 94-50 du 12 janvier 1994](#) à la liste des indemnités concernées par la réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse et d'exonération d'impôt sur le revenu.

Modification des modalités d'organisation des concours pour le recrutement des agents territoriaux spécialisés de 1^e classe des écoles maternelles

Le [décret n° 2023-1134 du 4 décembre 2023](#) introduit une épreuve écrite d'admissibilité au concours interne des agents territoriaux spécialisés principaux de 2^e classe des écoles maternelles, d'une durée de deux heures, qui se compose d'une série de trois à cinq questions appelant des réponses courtes ou sous forme de tableaux, posées à partir d'un dossier succinct remis aux candidats portant sur des situations susceptibles d'être rencontrées par un agent territorial spécialisé des écoles maternelles dans l'exercice de ses fonctions.

Ce texte actualise par ailleurs l'intitulé du concours ouvert aux agents territoriaux spécialisés principaux de 2^e classe des écoles maternelles afin de tenir compte de la modification de l'intitulé du 1^{er} grade de ce cadre d'emploi par l'article 24 du décret n° 2016-1372 du 12 octobre 2016 modifiant, pour la fonction publique territoriale, certaines dispositions générales relatives aux fonctionnaires de catégorie C et divers statuts particuliers de cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie C et B.

Il prévoit enfin l'actualisation des dispositions du décret du 8 septembre 2010 pour tenir compte à la fois de l'intervention 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, qui fixe les conditions générales d'organisation des concours de la fonction publique territoriale, et de l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique depuis le 1^{er} mars 2022.

Règles applicables aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique

Le [décret n°2023-1381 du 28 décembre 2023](#) modifiant les règles applicables aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique vient modifier le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 pour mettre en œuvre les dispositions de la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique.

Dans la FPT, ce décret concerne les collectivités territoriales suivantes : régions, départements, communes de plus de 40 000 habitants et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants et Centre national de la fonction publique territoriale.

Il précise le périmètre des emplois soumis à ces obligations. Il détermine le calendrier de publication des données relatives aux primo-nominations ainsi que le montant de la contribution due en cas de non-respect de l'obligation de publication de ces données.

Revalorisation du métier de secrétaire de mairie

8

Publiée au Journal Officiel du 31 décembre 2023, [la loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023](#) visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie prévoit toute une série de dispositions permettant de rendre ce métier plus attractif et de garantir davantage d'évolution de carrière au profit de ces agents.

1/Modification de l'appellation du métier

Le législateur crée un nouvel article L. 2122-19-1 au sein du Code Général des Collectivités territoriales, faisant ainsi évoluer le terme « secrétaire de mairie » en « secrétaire général de mairie ».

2/ Évolution des règles de nomination dans les communes de moins de 3 500 habitants

Jusqu'au 31 décembre 2027, l'autorité territoriale a la possibilité de nommer un agent aux fonctions de secrétaire général de mairie (catégorie A, B ou C) sauf s'il nomme un agent pour occuper les fonctions de directeur général des services (catégorie A).

À compter du 1er janvier 2028, une distinction est opérée selon la strate démographique de la commune :
– Commune de moins de 2 000 habitants : nomination d'un agent aux fonctions de secrétaire général de mairie relevant d'un cadre d'emplois classé au moins en catégorie B uniquement ;

– Commune de plus de 2 000 habitants : nomination d'un agent aux fonctions de secrétaire général de mairie relevant d'un cadre d'emplois classé au moins en catégorie A ou nomination d'un agent pour occuper les fonctions de directeur général des services (catégorie A).

3/ Instauration d'une mesure dérogatoire de promotion interne du 1er avril 2024 au 31 décembre 2027

La mise en place d'une mesure dérogatoire temporaire va permettre une promotion hors quotas en catégorie B au regard de l'expérience acquise par les fonctionnaires de catégorie C relevant des grades d'avancement de leur cadre d'emplois respectif et exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie.

Un décret en Conseil d'État est attendu pour préciser les modalités d'application de cette mesure.

4/ Création d'une nouvelle voie de promotion interne spécifique aux secrétaires généraux de mairie après formation qualifiante

Les statuts particuliers des cadres d'emplois de catégorie B peuvent désormais prévoir l'établissement d'une liste d'aptitude ouverte aux fonctionnaires de catégorie C relevant des grades d'avancement de leur cadre d'emplois respectif et ayant validé un examen professionnel sanctionnant une formation qualifiante aux fins d'exercer les fonctions de secrétaire général de mairie, sans qu'une proportion de postes ouverts à la promotion soit préalablement déterminée.

Un décret en Conseil d'État précisera les modalités d'application de ce dispositif.

5/ Introduction d'une formation initiale obligatoire propre à l'emploi de secrétaire général de mairie

En parallèle de la formation d'intégration dont ils bénéficient en application du statut particulier dont ils relèvent, les agents qui occupent un emploi de secrétaire général de mairie reçoivent, dans un délai d'un an à compter de leur prise de poste, une formation adaptée aux besoins de la collectivité concernée assurée par le CNFPT.

6/ Une nouvelle mission pour les centres de gestion

Les centres de gestion se voient chargés de l'animation d'un réseau départemental des secrétaires généraux de mairie, sans préjudice des autres dispositifs en ce sens animés par d'autres acteurs locaux.

7/ Autres mesures

Le président du CDG devra veiller à ce que les listes comprennent une part de fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie. Cette part, qui n'est pas encore connue, sera déterminée par décret. La loi précise que les agents exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie bénéficient d'un avantage spécifique d'ancienneté pour le calcul de l'ancienneté requise au titre de l'avancement d'échelon. Des précisions sont attendues sur ce point.

Enfin et à titre dérogatoire, des emplois permanents peuvent être également occupés de manière permanente par des agents contractuels territoriaux pour les emplois de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants.

Les dispositions de la loi sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Jurisprudence

Conseil d'État, 4 décembre 2023, requête n°457244 / Les jours de fractionnement pour les pompiers

Le syndicat autonome des sapeurs-pompiers professionnels et des personnels administratifs, techniques et spécialisés (SPP-PATS) du Pas-de-Calais a demandé, le 21 septembre 2017, l'abrogation des dispositions du règlement intérieur du SDIS adopté par délibération, portant instruction permanente relative au temps de travail. Leur requête a été rejetée par le président du conseil d'administration du SDIS. Suite à ce refus, un recours a été formé et le tribunal administratif de Lille a enjoint au SDIS du Pas-de-Calais d'abroger les dispositions attaquées. Le SDIS se pourvoit en cassation contre l'arrêt confirmant le jugement en première instance.

Le Conseil d'Etat rappelle dans cette décision qu'aux termes du premier alinéa de l'article 1er du décret du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux : "***Tout fonctionnaire territorial en activité a droit, dans les conditions et sous les réserves précisées aux articles ci-après, pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouverts***".

De plus, le troisième alinéa du même article, organisant le régime des jours de congé dits « de fractionnement », précise qu' : "***Un jour de congé supplémentaire est attribué au fonctionnaire dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours***".

10

Si l'organe délibérant d'un SDIS peut, moduler les temps de présence journaliers des sapeurs-pompiers professionnels et réduire la durée annuelle de travail servant au décompte de leur temps de travail pour tenir compte des sujétions propres à leur activité, aucune disposition ne prévoit que ces ajustements imposeraient une modulation des conditions dans lesquelles sont ouverts des droits à jours de congé dits " de fractionnement ", dont la réglementation s'appliquent indépendamment de la durée du temps de travail ou des congés annuels des fonctionnaires concernés.

En l'espèce, le temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels employés par le SDIS est organisé en cycles de travail constitués, notamment, de gardes de douze heures, pondérées à 12 unités de temps de travail, ou de gardes mixtes de douze heures et de vingt-quatre heures, pondérées à 16,8 unités de temps de travail. Les congés annuels sont quant à eux fixés à 236 unités de temps de travail représentant dix-neuf jours de congés annuels pour les agents effectuant des gardes de douze heures et quatorze jours pour les agents effectuant des gardes mixtes.

Ainsi, le SDIS est fondé à soutenir que la cour administrative d'appel a commis une erreur de droit en jugeant que le nombre de jours à poser par les sapeurs-pompiers du SDIS, en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, pour bénéficier d'un jour de congé supplémentaire, devait être proratisé selon une quotité de 5/25^{ème} des jours de congés annuels prévus, correspondant à 2,8 jours arrondis à 3 jours pour les agents astreints aux gardes mixtes, bénéficiant de quatorze jours de congés annuels, et à 3,8 jours arrondis à 4 jours pour les agents astreints aux gardes de douze heures, bénéficiant de dix-neuf jours de congés annuels.

Toutefois, c'est sans erreur de droit que la cour administrative d'appel a jugé que les jours de fractionnement doivent être assimilés à des jours légaux de congés, et qu'elle en a déduit que, dès lors que son règlement intérieur prévoit que les sapeurs-pompiers en gardes mixtes bénéficient de congés équivalents à 14 gardes de 24 heures, pondérées à 16,8 unités de temps de travail et que les sapeurs-pompiers en gardes exclusives de 12 heures bénéficient de congés équivalents à 19 jours de garde, pondérés à 12 unités de temps de travail, le SDIS du Pas-de-Calais ne pouvait légalement fixer la valeur d'un jour de congé de fractionnement à sept unités de temps de travail.

En conséquence, le SDIS est fondé soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Lille a jugé que le nombre de jours à poser par les sapeurs-pompiers du SDIS du Pas-de-Calais, en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, pour bénéficier d'un jour de congé supplémentaire, devait être proratisé selon une quotité de 5/25ème des jours de congés annuels prévus.

Les conclusions du SPP-PATS sont donc rejetées.

[Conseil d'État, 29 novembre 2023, requête n° 470421 / Un agent détaché refusant des propositions de réintégration ne peut prétendre aux ARE](#)

Dans cette affaire, une adjointe technique territoriale affecté au CCAS a été détachée auprès d'une autre structure. Après qu'elle a sollicité la fin anticipée de son détachement et en l'absence de poste vacant au sein de son administration d'origine, elle a été placée en disponibilité d'office jusqu'à la date à laquelle son détachement aurait dû prendre fin. Au terme de la durée du détachement, l'agente a sollicité sa réintégration au sein de la mairie de Jarville-la-Malgrange ou d'une autre collectivité territoriale de la métropole du grand Nancy. Ayant refusé deux propositions d'emploi en qualité de chargé de propreté des locaux et d'agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers au sein de la commune, cette agente a été placée en disponibilité d'office à compter pour une durée maximale de trois ans. Le président du CCAS a refusé de faire droit à sa demande de versement de l'allocation de retour à l'emploi. L'agent attaque ce refus. Le CCAS est condamné en première instance et se pourvoit en cassation contre ce jugement.

L'article L. 5424-1 du code du travail étend notamment aux agents fonctionnaires et non fonctionnaires de l'Etat et de ses établissements publics administratifs, aux agents titulaires des collectivités territoriales et aux agents statutaires des autres établissements publics administratifs le bénéfice de l'allocation d'assurance instituée par l'article L. 5422-1 du code du travail, au profit des "*travailleurs involontairement privés d'emploi (...), aptes au travail et recherchant un emploi qui satisfait à des conditions d'âge et d'activité antérieure*". Il appartient aux collectivités territoriales qui assurent la charge et la gestion de l'indemnisation de leurs agents en matière d'allocation d'aide au retour à l'emploi de s'assurer, lorsqu'ils demandent le bénéfice de cette allocation, qu'ils remplissent l'ensemble des conditions auxquelles son versement est subordonné.

Par ailleurs, il est rappelé dans cet arrêt que **la réintégration d'un fonctionnaire territorial est de droit à l'issue d'une période de détachement, ou à son terme initialement prévu s'il y a mis fin de manière anticipée sans que sa réintégration soit intervenue à cette date.** Le fonctionnaire doit donc se voir proposer la première vacance ou création d'emploi dans un emploi correspondant à son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine.

11

En revanche, lorsque le fonctionnaire territorial, soit à l'expiration de la période pendant laquelle il a été placé en détachement, soit au cours de sa période de réintégration en surnombre, refuse un emploi correspondant à son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine, il est placé en position de disponibilité d'office et ne peut alors prétendre au bénéfice de l'allocation d'assurance instituée par l'article L. 5422-1 du code du travail dès lors qu'il ne peut être regardé comme ayant été involontairement privé d'emploi, à moins qu'il ne justifie son refus par un motif légitime.

En refusant les postes qui lui avaient été proposés, l'agente n'est pas fondée à soutenir qu'elle a été involontairement privée d'emploi ni, qu'elle aurait eu droit de ce fait à l'allocation d'aide au retour à l'emploi qu'elle sollicitait.

Le CCAS était donc bien en droit de lui refuser le versement des ARE.

Tribunal administratif de Rennes, 21 novembre 2023, requête n° 2200546 / **Accident survenu durant la pause méridienne en télétravail**

En l'espèce, une technicienne supérieure d'étude et de fabrication a déclaré avoir été victime d'un accident de service survenu à son domicile à 12h05, alors qu'elle était en position de télétravail. La commission de réforme a émis un avis favorable à la reconnaissance d'imputabilité au service de l'accident. Or, la ministre des armées a refusé de reconnaître cet accident comme imputable au service.

L'accident en cause est survenu alors que la requérante manipulait un couteau à pain avec lequel elle s'est coupé un doigt lors de sa pause déjeuner à 12h05 dans sa cuisine. Toutefois, alors que l'intéressée a déclaré à l'administration une plage de travail de 7h45 à 11h55 le jour de l'accident et qu'elle ne reconnaît pas avoir exercé des fonctions spécifiques nécessitant qu'elle puisse être jointe à tout moment afin d'intervenir immédiatement pour assurer son service, elle ne peut pas être regardée comme ayant été victime d'un accident de service durant son temps de travail.

Outre que la requérante n'invoque pas utilement les dispositions de l'article L. 3121-2 du code du travail qui prévoient que le temps de restauration et les temps de pause sont considérés comme du temps de travail effectif, en tout état de cause, ces dispositions doivent être combinées avec celles de l'article L. 3121-1 du même code qui disposent le travail effectif est le " temps pendant lequel le salarié est à disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ". Ainsi, la requête de l'agente est rejetée.

12

Tribunal administratif de Rennes, 21 novembre 2023, requête n° 2201383 / **Retenue sur salaire d'un fonctionnaire prévenu quatre jours à l'avance pour pallier l'absence d'un de ses collègues mais qui ne se présente pas à son poste**

Un surveillant pénitentiaire a vu son planning modifié et a été rappelé pour pallier à une absence dans l'équipe parloir. Ce dernier ne s'est pas présenté à son poste suite à ce changement de planning. Ainsi, la direction interrégionale des services pénitentiaires a procédé à une retenue de 1/30ème sur sa rémunération pour absence de service fait, en ce qu'il ne s'est pas présenté à son poste de travail. L'agent a saisi le tribunal administratif de Rennes et demande l'annulation de cette décision.

L'agent a été informé, par correspondance téléphonique avec la cheffe de détention, quatre jours avant le service, de sa mobilisation pour renforcer les équipes. Ce dernier soutient qu'il avait spécifié à la cheffe de détention qu'il n'était pas libre ce jour-là et que le délai était trop court pour s'organiser, sans apporter de pièce permettant de justifier cette impossibilité.

Aussi, c'est à bon droit et sans commettre d'erreur d'appréciation que l'administration a suspendu à un trentième sa rémunération mensuelle en raison de l'absence de service fait.

Conseil d'État, 16 octobre 2023, requête n° 488646 / Refus d'une décharge totale d'activité en raison des nécessités de service

Un syndicat a désigné un agent, adjoint technique principal de 2ème classe communal, pour bénéficier d'une décharge totale d'activité de service jusqu'au 31 décembre 2023. Le maire a refusé de lui accorder la décharge d'activité à hauteur de 100 %, en raison de son incompatibilité avec les nécessités du service et a invité l'organisation syndicale à porter son choix sur un autre agent, pour les jours pour lesquels il a refusé la décharge d'activité. L'agent et le syndicat ont demandé au juge des référés du tribunal administratif de Besançon de suspendre l'exécution de la décision du maire et d'enjoindre au maire d'accorder à l'agent la décharge totale d'activité sollicitée. La juge des référés du tribunal administratif de Besançon a rejeté leur demande. Les parties se pourvoient en cassation contre cette ordonnance.

Il n'y a urgence à ordonner la suspension d'une décision administrative que s'il est établi qu'elle préjudicie de manière suffisamment grave et immédiate à un intérêt public, à la situation du demandeur ou aux intérêts qu'il entend défendre. Lorsque le requérant fonde son intervention non sur la procédure de suspension régie par l'article L. 521-1 du code de justice administrative, mais sur la procédure de protection particulière instituée par l'article L. 521-2 de ce code, il lui appartient de justifier de circonstances caractérisant une situation d'urgence qui implique, sous réserve que les autres conditions posées par l'article L. 521-2 soient remplies, qu'une mesure visant à sauvegarder une liberté fondamentale doive être prise dans les quarante-huit heures.

13

Il résulte de l'instruction que le maire justifie son refus d'accorder une décharge totale d'activité de service cet agent par les nécessités du service. Celui-ci étant le seul agent affecté au service technique de cette commune de moins de 1 000 habitants, l'attribution à son profit d'une décharge totale d'activité conduirait, selon la commune, à ce que les missions dont il a la charge, en particulier l'entretien des équipements communaux et des espaces verts de la commune, soient en partie pris en charge par les élus municipaux.

Dans ces circonstances, l'agent et le syndicat n'apportent aucun élément de nature à établir l'existence d'une situation d'urgence caractérisée rendant nécessaire l'intervention du juge des référés dans les brefs délais prévus par l'article L. 521-2 du code de justice administrative. Ils ne sont donc pas fondés à soutenir que c'est à tort que, par l'ordonnance attaquée, la juge des référés du tribunal administratif de Besançon a rejeté leur demande.

La requête de l'agent et du syndicat est ainsi rejetée par le Conseil d'État.

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 approprié, 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, l'informant du risque qu'il encourt d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable. Lorsque l'agent ne s'est pas présenté et n'a fait connaître à l'administration aucune intention avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, et en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical, présentée par l'agent, de nature à expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un lien avec le service, cette administration est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé.

En cas de signification par voie d'huissier, la circonstance que le destinataire d'une mise en demeure de rejoindre son poste soit absent ne saurait faire obstacle à ce que celle-ci produise ses effets dès lors que l'avis mentionne la nature de l'acte et le fait qu'une copie doit en être retirée dans le plus bref délai.

En l'espèce, une agente ayant fait l'objet d'une radiation pour abandon de poste s'est vu, au préalable, adresser un acte dénommé " signification de lettre ", établi par l'huissier de justice mandaté par son employeur pour l'enjoindre de rejoindre son poste. Constatant l'absence de l'intéressée et ayant vérifié l'exactitude de son adresse, l'huissier n'a pas remis la copie de l'acte à une autre personne, mais a déposé dans la boîte aux lettres de l'agent un avis de passage, qui ne mentionne pas la nature de l'acte.

Le juge administratif admet qu'en l'absence d'un avis de passage comportant toutes les mentions requises par l'article 655 du code de procédure civile, il ne ressort d'aucune des pièces du dossier que ce pli aurait été porté à la connaissance de l'agente avant la prise d'effet de sa radiation des cadres. Ainsi, l'intéressée, qui affirme n'avoir reçu cette lettre simple après sa radiation, est fondée à soutenir que, préalablement à sa radiation des cadres prononcée pour abandon de poste, elle n'a pas été mise en demeure de rejoindre son poste dans un délai approprié et qu'elle a été de la sorte privée effectivement de la garantie attachée à cette information préalable.

Il suit de là que cette décision doit être annulée. La Cour enjoint l'établissement à réintégrer l'agente radiée.

Réponses ministérielles

Réponse en date du 14 décembre 2023 à la question n°06871 de M. Cyril Pellevat / Création d'une police municipale intercommunale entre communes d'un même établissement public de coopération intercommunale mais de départements différents

Le code de la sécurité intérieure (CSI) pose le principe suivant : dans la limite de leurs attributions administratives et judiciaires, les agents de police municipale exercent leurs missions sur le territoire de la commune (article L. 511-1).

Toutefois, **la loi prévoit plusieurs régimes de mise en commun entre communes d'agents de police municipale, permettant à ceux-ci d'exercer leurs missions sur le territoire de plusieurs communes de manière pérenne.** Parmi ces régimes, la loi n° 2021-646 du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés a notamment ouvert le périmètre au sein duquel les communes peuvent procéder à une telle mise en commun sur la base de la convention dite « pluri-communale » qui est prévue par l'article L. 512-1 du CSI : le plafond de 80 000 habitants a été supprimé et la mutualisation a été étendue aux communes non limitrophes mais qui, soit appartiennent à une même agglomération (au sens de l'Insee) au sein d'un même département, soit appartiennent à un même établissement public de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre. L'article L. 512-1 précité ne prévoyant pas de limite géographique à la mise en commun « pluri-communale » entre communes appartenant au même EPCI à fiscalité propre, il est donc bien possible que cette mise en commun soit réalisée entre communes membres d'un même EPCI à fiscalité propre (communauté de communes, communauté d'agglomération, communauté urbaine ou métropole) mais appartenant à deux départements différents. Il convient d'indiquer que la convention de mise en commun doit venir préciser les modalités d'organisation et de financement de la mise en commun des agents et de leurs équipements, et être transmise aux préfets des départements concernés. Les articles R. 512-1, 512-2, 512-3 et 512-4 du CSI précisent les mentions obligatoirement contenues dans cette convention, les procédures d'adoption et de retrait de la convention ainsi que les conditions individuelles de mise à disposition des agents auprès des communes tels que la durée, le renouvellement et la fin de mise à disposition avant terme.

15

Réponse en date du 14 décembre 2023 à la question n°07690 de M. Hervé Maurey / Accès par les polices municipales à certains fichiers

Les agents de police municipale et les gardes-champêtres disposent aujourd'hui d'un accès aux fichiers nationaux de sécurité routière pour l'exercice de leur mission en matière de gestion des fourrières (SI Fourrières), de permis de conduire (SNPC), d'immatriculation (SIV) ou d'identification des autres engins motorisés (DICEM). L'accès au SIV et au SNPC a été rendu possible par la création du portail police municipale en 2019. Depuis l'ouverture du service, 64 524 policiers ont été habilités pour accéder au SIV, dont 25 942 en 2022 (40,21%). En 2022, les policiers municipaux ont interrogé le SIV à 408 000 reprises, soit 34 000 fois par mois en moyenne.

Une évolution du SIV, déployée en mai 2022, a permis aux policiers municipaux et aux gardes-champêtres d'accéder à de nouvelles données (date de validité du contrôle technique et date de cession du véhicule). Le SI Fourrières, ouvert en novembre 2020 et déployé sur l'ensemble du territoire national depuis le 1er avril 2021, a contribué à la modernisation des procédures de mise en fourrière et à l'allègement de la charge de travail des autorités de fourrière (État ou collectivités territoriales), des forces de sécurité intérieure et des agents de police municipale. Le SI Fourrières est utilisé quotidiennement par 15 537 agents de police municipale issus de 2 650 services et, en tant qu'autorité de fourrière, par 1 573 agents issus de 900 collectivités territoriales ou groupements. Il a permis le traitement de 915 000 demandes dont 37,5 % de procédures initiées par des agents de police municipale. Une application permettant l'accès au SI Fourrières en mobilité, pour la saisie des procédures en bord de route, est en cours de déploiement pour les forces de sécurité intérieure. Une interface est prévue entre le SI Fourrières et les outils mobiles des agents de police municipale. Elle permettra aux éditeurs des logiciels utilisés par les polices municipales de développer les applications nécessaires à un accès en mobilité, Elle est en cours d'étude, notamment sous l'angle de la sécurité des systèmes d'information, et devrait être inscrite au programme d'évolution du SI Fourrières en 2024.

Une nouvelle version de l'application DICEM, déployée en mai 2023, permet désormais l'accès des policiers municipaux et gardes-champêtres en consultation à DICEM afin d'améliorer leur action dans le cadre de la lutte contre les rodéos.

Réponse en date du 7 décembre 2023 à la question n°07673 de M. Fabien Genet / Prise en charge financière par les collectivités des assistants d'élèves en situation de handicap pendant le temps périscolaire

16

Le système scolaire français accueille près de 480 000 élèves en situation de handicap ; c'est presque 50 % de plus qu'en 2017. En 2024, 3000 postes d'AESH supplémentaires seront créés, l'objectif étant d'avoir 140 000 AESH à la fin de l'année prochaine, soit 15 000 de plus qu'en 2022. En quelques années, les AESH sont devenus, par leur nombre, le deuxième métier de l'Éducation nationale. Il s'agit là d'une mobilisation forte et pérenne de l'État pour rendre l'école réellement accessible.

L'inclusion des élèves en situation de handicap implique que leur accompagnement puisse être assuré si cela est nécessaire à la fois sur le temps scolaire et sur le temps périscolaire. **Le Conseil d'État a clairement affirmé, dans une décision du 20 novembre 2020, qu'il n'incombait pas à l'État d'organiser ni de prendre en charge financièrement l'accompagnement sur temps périscolaire.**

L'une des options possibles est la mise à disposition d'un AESH volontaire auprès de la collectivité contre remboursement. Les rectorats sont invités à systématiser avec les collectivités territoriales volontaires la signature de dispositifs de conventionnement destinés à fixer les principes d'emploi et de remboursement de ces personnels en vue d'assurer la continuité de l'accompagnement, en particulier pendant la pause méridienne. Ces conventions permettent d'améliorer à la fois l'accompagnement des élèves en situation de handicap, en permettant une plus grande continuité, et la rémunération des AESH, qui augmentent ainsi leur temps de travail.

Le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse a lancé une enquête auprès des rectorats pour savoir combien de conventions ont été conclues avec les collectivités, selon quelles modalités et le nombre d'ETP que cela représente. En effet, même lorsque les collectivités prennent en charge la rémunération des AESH sur temps périscolaire, cela vient "consommer" l'autorisation d'emplois du ministère.

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.

17

Nous vous proposons ce mois-ci :

- ▶ une fiche « incollables » sur [le recrutement d'un militaire dans la fonction publique territoriale](#)
- ▶ une fiche « incollables » sur [le recrutement d'un militaire par demande agréée](#)
- ▶ une fiche « incollables » sur [le recrutement d'un militaire par emploi réservé](#)

Protection sociale complémentaire

L'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 et le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 viennent redéfinir les garanties minimales dont peuvent bénéficier les agents et rendent obligatoire la participation financière des employeurs publics aux contrats souscrits par leurs agents en matière de prévoyance à partir du 1^{er} janvier 2025, et en santé à compter du 1^{er} janvier 2026.

Dans ce cadre, les centres de gestion doivent proposer aux collectivités et établissements de leur ressort, pour leurs agents, des conventions de participation (contrats de groupe à adhésion facultative) négociées avec des unions, mutuelles, organismes de prévoyance ou d'assurance.

Bien entendu, le Centre de Gestion a également pris en compte l'accord collectif national signé le 11 juillet 2023 qui a pour ambition de définir des contrats collectifs à adhésion obligatoires. Toutefois, pour pouvoir être appliqué, cet accord collectif doit être ratifié par décret. En tout état de cause, la procédure menée par le CDG 30 saura s'adapter à la réglementation et le contrat proposé répondra à toutes les exigences réglementaires.

Dans cette optique, le Centre de Gestion du Gard a sollicité l'ensemble des collectivités et établissements publics du département afin d'obtenir leur mandat l'autorisant à lancer pour leur compte une procédure de mise en concurrence.

À ce jour 338 employeurs ont répondu favorablement à l'incitation du CDG 30. Pour rappel, la collectivité ou l'établissement public qui a donné mandat au CDG ne sera pour autant pas dans l'obligation d'adhérer au contrat proposé par le Centre de Gestion. A contrario, l'employeur qui s'est abstenu de se joindre à la consultation pourrait être dans l'impossibilité d'adhérer au futur contrat.

18

Renseignements : protection.sociale@cdg30.fr

Retraite

Le Centre de Gestion du Gard vous propose une convention « partenariat CNRACL et Invalidité » qui a pour vocation de vous accompagner, vous et vos agents, dans toutes les procédures relatives à la retraite et à l'inaptitude définitive : affiliation, validation, rétablissement des droits, régularisation de services, gestion des anomalies DSN, fiabilisation des comptes individuels retraites, dossiers de liquidation, estimation de pension, demande d'avis préalable, retraite pour invalidité...

L'équipe dédiée (Christine MARTIN, Barbara CASAT, Vanessa PASQUÉ) propose également des RDV personnalisés à vos agents afin de les accompagner dans leurs démarches liées à la retraite, évaluer leurs droits et leur proposer les procédures les plus adaptées à leur situation (carrière longue, retraite progressive, prolongation d'activité...).

À compter du 1^{er} janvier 2024, seuls les collectivités et établissements publics (et en conséquences leurs agents) qui ont conventionné avec le CDG 30 pourront continuer à bénéficier de cet appui.

Pour tout renseignement complémentaire : cnracl@cdg30.fr

Le principe de laïcité dans la fonction publique territoriale

► Cadre juridique et réglementation

[L'article 1er de la constitution](#) de 1958 instaure le principe de laïcité en disposant que « La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion ».

Le principe de laïcité est donc essentiel au fonctionnement du service public.

Il est transposé à [l'article L121-2 du code général de la fonction publique](#) qui rappelle clairement que « dans l'exercice de ses fonctions, l'agent public est tenu à l'obligation de neutralité. Il exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. A ce titre, il s'abstient notamment de manifester ses opinions religieuses. Il est formé à ce principe. L'agent public traite de façon égale toutes les personnes et respecte leur liberté de conscience et leur dignité. »

L'article L.124-1 du Code général de la fonction publique complète en expliquant qu'« il appartient à tout chef de service de veiller au respect des principes énoncés aux articles L. 121-1 et L.121-2 dans les services placés sous son autorité ».

La circulaire du 15 mars 2017 du Ministre de la fonction publique relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique est venue rappeler les principes fondamentaux, les exigences et les actions à mettre en œuvre sur ce thème.

Enfin, le [décret n°2021-1808 du 23 décembre 2021](#) prévoit l'obligation de nomination d'un référent laïcité, et en contourne les missions.

► L'application du principe au sein des services

L'application du principe de laïcité au sein des services publics se décompose en deux volets :

- **L'interdiction** faite aux agents publics de manifester leurs convictions religieuses dans l'exercice de leur fonction
- **Le droit** aux agents publics au respect de leur conviction religieuse.

La laïcité est à la fois un droit, celui de croire ou de ne pas croire, et un devoir, celui de garantir le rendu d'un service public neutre et laïc.

► Le renforcement de la formation

La formation des agents publics au principe de laïcité devient obligatoire. En effet, le comité interministériel sur la laïcité en date du 15 juillet 2021 a annoncé un programme de formation interministériel des agents publics à la laïcité d'ici 2024-2025. Il en ressort que d'ici 2021, l'ensemble des écoles de service public dispenseront une formation obligatoire à la laïcité. Il en découle également que mi-2022 au plus tard, chaque nouvel entrant

dans la fonction publique devra suivre une formation à la laïcité. D'ici 2025, l'ensemble des agents publics devront avoir été formés à la laïcité.

La plateforme gouvernementale « mentor » ainsi que le CNFPT vous proposent des formations en ce sens :

➔ <https://mentor.gouv.fr/local/catalog/pages/training.php?trainingid=369>

➔ <https://www.cnfpt.fr/>

► La mise en place d'un référent laïcité

Par ailleurs, la circulaire du 15 mars 2017 précitée préconisait **la mise en place d'un référent « laïcité »** au sein des collectivités territoriales et leurs établissements afin d'accompagner les agents publics et les encadrants dans l'exercice de leurs fonctions en matière de laïcité.

S'agissant du secteur public territorial, la circulaire incitait à désigner le référent déontologue déjà installé.

Ce mouvement est considérablement renforcé par la loi n°2021-1109 du 24 août 2021 qui a introduit l'article L.124-3 du Code général de la fonction publique **qui consacre désormais l'obligation de désigner un référent laïcité au sein des collectivités territoriales et leurs établissements.**

« Le référent laïcité est chargé d'apporter tout conseil utile au respect du principe de laïcité à tout fonctionnaire ou chef de service qui le consulte. Il est chargé d'organiser une journée de la laïcité le 9 décembre de chaque année. »

20

L'article 23 de la loi n°2021-1109 du 24 août 2021 a modifié l'article 23 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 en introduisant un alinéa 14bis qui prévoit désormais, dans les missions obligatoires d'un centre de gestion et relevant également des missions incluses dans le socle commun, la désignation d'un référent laïcité. Sur ce fondement, le centre de gestion du Gard a nommé deux agentes référentes laïcité.

Ainsi, l'ensemble des collectivités gardoises obligatoirement affiliées au centre de gestion peuvent contacter les référentes laïcité. Pour les autres, il est possible de confier cette mission au centre de gestion par la prise d'une convention.

Vous trouverez l'ensemble des informations nécessaires sur notre site, en cliquant sur le lien ci-après : <https://www.cdg30.fr/deontologie-mediation-et-signalements/referent-deontologue-et-laicite>

► La journée de la laïcité

La circulaire invite également à organiser lors de la journée nationale de la laïcité, jour anniversaire de la loi du 9 décembre 1905, un événement ou un temps collectif d'échanges sur le thème de la laïcité afin de réaffirmer l'attachement de la fonction publique à ce principe.

L'article L.124-3 du Code général de la fonction publique précité a confié ce rôle au référent laïcité.

Foire Aux Questions

1/ Est-ce qu'une autre autorité que le supérieur hiérarchique direct peut prendre part à un entretien professionnel avec un agent ?

L'entretien professionnel est mené par le supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire (article 2 décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014).

La notion de « supérieur hiérarchique direct » est fonctionnelle : elle identifie celui qui organise le travail de l'agent, lui adresse des instructions, contrôle son activité et modifie, retire ou valide ses actes (CAA Lyon 3 déc. 2018 n°16LY00043 et circulaire du 6 août 2010).

L'entretien professionnel est un échange bilatéral :

- Aucune autre autorité ne peut prendre part à cet entretien (ni le Maire, ni un adjoint, ni un cadre administratif).
- De la même manière, l'agent ne peut être assisté ni d'un représentant du personnel, ni d'un tiers.

La méconnaissance de ce principe est de nature à rendre la procédure d'évaluation irrégulière (CE 6 décembre 2006 n°287453).

2/ Comment permettre à un agent titulaire dans une commune d'assurer les fonctions d'agent recenseur ?

21

- Être déchargé d'une partie de ses fonctions et garder sa rémunération habituelle
- Bénéficier d'un repos compensateur en contre partie
- Être rémunéré en heures complémentaires et / ou supplémentaires

3/ Est-il possible de rembourser les frais de déplacement engagés par un agent pour présenter un concours ?

Le 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'État, rendu applicable à la fonction publique territoriale par le décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 modifié, et notamment son article 6, prévoit un remboursement des frais de déplacement à l'occasion d'un concours sous réserve que :

- Le concours soit organisé hors de ses résidences administrative et familiale
- Que ce remboursement soit limité à un aller-retour par année civile, voire deux aller-retours si l'agent est appelé à se présenter aux épreuves d'admission du même concours.

4/ Est-ce qu'un employeur public peut accepter la démission de son agent formulée par mail ?

Attention. La jurisprudence apporte un éclairage sur les démissions par email : l'envoi d'un courriel, de surcroît sans signature électronique, ne permet pas de s'assurer que l'agent en est bien l'auteur, ni de sa réelle intention de démissionner (CAA Nantes 24 mars 2015). En conséquence, il convient de ne prendre en compte que les démissions exprimées par lettre RAR.