



Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°49

MAI 2024

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

Sommaire

Textes officiels

Les dispositions réglementaires

p.2

Cumul d'activité dans le cadre des JO

Avis du CSFPT sur les projets de décrets d'application relatifs à la loi visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie

Remise du rapport « Loger les travailleurs des services publics »

Prise en charge par l'État des AESH sur le temps méridien

Guide relatif à l'apprentissage à destination des employeurs publics

La jurisprudence

Les réponses ministérielles

Les fiches pratiques du statut

p.18

Le recrutement d'un apprenti

La protection fonctionnelle

Focus

p19

Invitation à la Journée Portes ouvertes

Diapositives des matinées d'actu' du statut

Foire aux questions

p.20

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

Le mot du service

Le CDG30 vous ouvre ses portes !

Vous avez été nombreux(ses) à participer aux matinées d'actu' du statut et nous tenions à vous remercier de votre écoute et de votre présence.

Nous vous donnons RDV le 27 juin prochain, à l'occasion de notre journée Portes ouvertes, pour rencontrer les services du CDG et évoquer de nombreuses thématiques sous la forme d'ateliers telles que l'attractivité de la fonction publique ou le compte financier unique...

Les inscriptions sont ouvertes !

Le service statutaire vous invite également à retrouver la veille juridique du mois de mai (cumul d'activité, revalorisation du métier de secrétaire de mairie, prise en charge des AESH, apprentissage...) et les actualités essentielles concernant la FPT.

Bonne lecture !

Vos conseillères et conseiller statutaires

Nathalie ARIOLI
Soukaïna BEN JAAFAR
Pierre BONANNI
Morgane ESPINASSE
Gabrielle NEGRONI

Les dispositions réglementaires

Les agents publics pourront exercer à titre accessoire une activité lucrative salariée d'agent privé de sécurité dans le cadre des Jeux olympiques et paralympiques

Le [décret n° 2024-483 du 28 mai 2024](#) permettant aux agents publics d'exercer à titre accessoire une activité lucrative salariée d'agent privé de sécurité dans le cadre des jeux Olympiques et Paralympiques de 2024 ouvre la possibilité pour les agents publics et ouvriers de l'État de cumuler leur emploi public avec l'activité accessoire lucrative de salarié d'une entreprise d'agents de sécurité privé, notamment lorsqu'ils sont détenteurs de la carte professionnelle de surveillance dans le cadre de manifestations sportives, récréatives, culturelles ou économiques rassemblant plus de 300 personnes prévue par le décret no 2022-592 du 20 avril 2022.

Cette faculté impliquera une **autorisation préalable et individuelle de l'employeur public dont relèvent les agents intéressés**. Il s'agit d'un dispositif mis en place **du 15 juillet 2024 au 15 septembre 2024**. Le décret constitue un dispositif complémentaire au décret no 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique qu'il ne modifie pas.

Communiqué de presse du CSFPT sur les avis émis dans le cadre des projets de décrets d'application relatifs à la loi visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie

2

Le CSFPT a émis, le 29 mai 2024, un avis [sur deux projets de décrets](#) précisant les modalités de mise en œuvre de la loi visant à revaloriser le métier de secrétaire de Mairie :

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

La loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie a entendu favoriser la promotion interne des agents de catégorie C exerçant ou souhaitant exercer les fonctions de secrétaire général de mairie.

À cette fin, deux dispositifs sont prévus : d'une part, dans le cadre d'un « plan de requalification » valable jusqu'au 31 décembre 2027, elle permet aux agents exerçant d'ores-et-déjà les fonctions de secrétaire général de mairie d'être promus en catégorie B, sans qu'une proportion de poste ouvert à la promotion soit préalablement déterminée, permettant ainsi de déroger au principe de contingentement de la promotion interne fixé par l'article L. 523-1 du code général de la fonction publique.

D'autre part, un dispositif pérenne de « promotion-formation » est créé. Cette mesure, dérogeant elle aussi au principe du contingentement, permet aux agents territoriaux de catégorie C souhaitant exercer les fonctions de secrétaire général de mairie d'être promus en catégorie B après avoir suivi une formation qualifiante sanctionnée par un examen professionnel.

Enfin, la loi a prévu qu'à compter du 1er janvier 2028, dans les communes de moins de 2 000 habitants, seuls des agents de catégorie B pourront être nommés aux fonctions de secrétaire général de mairie. Les fonctionnaires territoriaux de catégorie C ne pourront donc plus être nommés sur ces fonctions à partir de cette date.

Le présent décret vient préciser les modalités d'application des deux dispositifs de promotion interne et de formation au premier emploi de secrétaire général de mairie. Il vient également tirer les conséquences réglementaires de l'interdiction de recrutement de secrétaires généraux de mairie en catégorie C à compter du 1er janvier 2028.

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

2. Le texte suivant est un projet de décret relatif à l'avantage spécifique d'ancienneté des secrétaires généraux de mairie

La loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 a entendu faire bénéficier les secrétaires généraux de mairie d'un accélérateur de carrière prenant la forme d'un avantage spécifique d'ancienneté au titre de l'avancement d'échelon. Le présent décret en définit les modalités.

Il prévoit un premier avancement spécifique d'ancienneté, obligatoire, de six mois pour tous les secrétaires généraux de mairie, octroyé toutes les huit années d'ancienneté dans les fonctions de secrétaire général de mairie.

Il crée, en complément, un deuxième avancement spécifique d'ancienneté, facultatif, d'un à trois mois, qui pourra être octroyé aux secrétaires généraux de mairie selon leur valeur professionnelle, appréciée par l'autorité territoriale, par période d'au moins trois ans.

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

3

Comité du logement des agents publics : remise du rapport « Loger les travailleurs des services publics »

Lancé lors du premier comité en juillet 2023, **le CILAP mène pour la première fois une politique à la fois interministérielle et commune aux trois versants de la fonction publique**. Cette coordination doit permettre au plan d'action de faciliter l'accès au logement, de manière adaptée aux conditions familiales, géographiques et économiques.

Ce plan se définit autour de **trois axes principaux** :

1. La mutualisation des ressources des acteurs publics grâce à la création d'une délégation interministérielle au logement des agents publics
2. Un meilleur accompagnement du parcours de logement des agents publics avec le lancement prochainement d'une plateforme d'offre de logements et d'informations
3. Une mobilisation et optimisation du foncier public pour mettre à disposition davantage de logements

Le troisième comité du logement des agents publics (CILAP) s'est tenu mercredi 17 avril 2024.

Présidé par le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Stanislas Guerini, ainsi que par le ministre délégué au Logement, Guillaume Kasbarian, il s'est tenu en présence d'employeurs publics et d'acteurs du secteur du logement.

Au cours de ce troisième comité, le député de Paris, David Amiel, a remis aux ministres [son rapport](#), commandé en novembre 2023, qui s'intitule « Loger les travailleurs des services publics ». Il dresse un diagnostic et formule **25 propositions qui seront étudiées** avant de faire l'objet de groupes de travail dédiés.

Prise en charge par l'État des AESH sur le temps méridien

La [loi n°2024-475 du 27 mai 2024](#) visant la prise en charge par l'État de l'accompagnement humain des élèves en situation de handicap durant le temps de pause méridienne a été promulguée le 27 mai 2024.

La décision du Conseil d'État du 20 novembre 2020 estimant que la compétence de l'État se limite à la prise en charge des situations de handicap sur le temps scolaire a conduit à **une remise en cause des pratiques dans l'accompagnement des élèves concernés sur le temps de restauration scolaire. Elle a suscité de nombreuses incertitudes pour ceux-ci, leurs familles ainsi que les collectivités territoriales.**

La proposition de loi, en élargissant au temps méridien la compétence de l'État dans l'accompagnement des élèves en situation de handicap, répond à **un besoin de solidarité nationale vis-à-vis de ces familles au nom de l'intérêt de l'enfant handicapé et de la continuité de sa prise en charge.** Elle met également fin à des inégalités de situation qui pèsent sur les élèves handicapés ayant besoin d'une aide sur le temps méridien, en fonction de l'établissement scolaire qu'ils fréquentent et des capacités de celui-ci ou de la collectivité territoriale à supporter cette charge financière et administrative.

Ainsi, **à compter de la rentrée scolaire 2024, les accompagnants des élèves en situation de handicap seront rémunérés par l'État durant le temps scolaire et le temps de pause méridienne.** La charge financière ne sera donc plus assumée par les collectivités territoriales.

4

Guide relatif à l'apprentissage à destination des employeurs publics

Le Président de la République a fixé l'objectif de recrutement d'un million d'apprentis d'ici la fin du quinquennat. Dans un objectif d'exemplarité et afin de poursuivre la dynamique engagée depuis 2017, la circulaire n° 6394-SG du 10 mars 2023 relative au renforcement du recrutement d'apprentis dans la fonction publique pour les années 2023-2026 fixe, pour cette période, des objectifs ambitieux et renforcés d'accueil d'apprentis dans les trois versants de la fonction publique.

Dans ce contexte, afin d'accompagner les employeurs de la fonction publique de l'État, est publié un [guide relatif à l'apprentissage à destination des employeurs publics](#).

Jurisprudence

Arrêt de la Cour de cassation, 29 mai 2024 pourvoi n° 22-17.667 / Protection du fonctionnaire détaché qui bénéficie d'un statut protecteur

En l'espèce, une agente relevant du statut de la fonction publique hospitalière et exerçant les fonctions de chef de service au sein du foyer départemental de l'enfance, a été détachée au sein d'une association de protection de l'enfance par arrêté du président du conseil départemental, pour une durée d'un an. L'agente a donc conclu avec l'association un contrat de travail pour exercer les fonctions de cadre socio-éducatif. Le détachement a été renouvelé chaque année jusqu'en 2017, puis a été réintégré au sein de la Maison départementale de l'enfance.

Entre temps, celle-ci a été élue membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'association. Soutenant que l'association avait pris l'initiative du non-renouvellement de son détachement et aurait dû en conséquence solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail pour mettre fin à son contrat de travail, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement notamment à titre d'indemnité pour violation du statut protecteur et de dommages-intérêts pour discrimination syndicale.

L'employeur privé n'est pas tenu à l'expiration du détachement à son terme normal de solliciter une autorisation administrative de mettre fin au contrat de travail le liant au fonctionnaire détaché bénéficiant du statut protecteur, sauf lorsqu'il s'est opposé au renouvellement du détachement demandé par le fonctionnaire, ou que ce non-renouvellement est dû à son fait.

5

L'arrêt constate que l'association a pris l'initiative d'adresser à la directrice une lettre demandant la réintégration de la salariée dans son corps d'origine à l'expiration de la période du détachement, que lors de son retour de congés, la salariée a été convoquée par l'employeur qui lui a annoncé la fin du détachement et son refus de le renouveler au-delà de la période courante et qu'il ressort des attestations versées aux débats que le détachement de la salariée n'a pas été renouvelé en raison du souhait de la direction de l'association d'instaurer une dynamique nouvelle au sein de l'équipe et du désaccord de l'intéressée sur les changements mis en place.

La cour d'appel, sans être tenue de procéder à des recherches que ses constatations rendaient inopérantes, qui en a déduit que le renouvellement du détachement de la salariée était dû au fait de l'employeur, en sorte qu'à défaut pour ce dernier d'avoir sollicité l'autorisation de l'inspecteur du travail de mettre fin au contrat de travail, la violation du statut protecteur de l'intéressée était établie, a légalement justifié sa décision. La structure associative a donc été condamnée aux dépens.

Tribunal administratif de Caen, 10 mai 2024 requête n° 2102106 / Appréciation d'un refus de titularisation pour insuffisance professionnelle

Un adjoint technique principal stagiaire a été licencié en fin de stage pour insuffisance professionnelle. Le maire de la commune ayant rejeté la demande d'indemnisation préalable de l'agent, ce dernier demande au tribunal administratif de condamner la commune à lui verser une indemnité en réparation des préjudices qu'il estime avoir subis à la suite de ce licenciement.

Un agent public ayant, à la suite de son recrutement ou dans le cadre de la formation qui lui est dispensée, la qualité de stagiaire se trouve dans une situation probatoire et provisoire. La décision de ne pas le titulariser en fin de stage est fondée sur l'appréciation portée par l'autorité compétente sur son aptitude à exercer les fonctions auxquelles il peut être appelé et, de manière générale, sur sa manière de servir, et se trouve ainsi prise en considération de sa personne.

L'autorité compétente ne peut donc prendre légalement une décision de refus de titularisation, qui n'est soumise qu'aux formes et procédures expressément prévues par les lois et règlements, que si les faits qu'elle retient caractérisent des insuffisances dans l'exercice des fonctions et la manière de servir de l'intéressé. Cependant, la circonstance que tout ou partie de tels faits sont également susceptibles de caractériser des fautes disciplinaires ne fait pas obstacle à ce que l'autorité compétente prenne légalement une décision de refus de titularisation, pourvu que l'intéressé ait alors été mis à même de faire valoir ses observations.

Il en résulte que, pour apprécier la légalité d'une décision de refus de titularisation, il incombe au juge de vérifier qu'elle ne repose pas sur des faits matériellement inexacts, qu'elle n'est entachée ni d'erreur de droit, ni d'erreur manifeste dans l'appréciation de l'insuffisance professionnelle de l'intéressé, qu'elle ne revêt pas le caractère d'une sanction disciplinaire et n'est entachée d'aucun détournement de pouvoir et que, si elle est fondée sur des motifs qui caractérisent une insuffisance professionnelle mais aussi des fautes disciplinaires, l'intéressé a été mis à même de faire valoir ses observations.

L'administration s'est fondée pour prononcer le licenciement en litige sur des faits révélant de la part du requérant un comportement général et une manière de servir le rendant inapte à exercer les fonctions correspondant à son grade et non sur la circonstance que ce dernier avait commis des fautes. Par suite, et alors même que certains de ces faits ont aussi constitué des fautes et ont donné lieu à des sanctions disciplinaires, les moyens tirés de ce que la décision attaquée est entachée d'une erreur de droit et méconnaît le principe selon lequel un agent public ne peut être sanctionné plusieurs fois pour les mêmes faits, doivent être écartés.

Le requête de l'agent est donc rejetée.

6

Conseil d'État, 22 avril 2024, requête n°466972 / Droit au maintien du plein traitement dès le premier jour de l'arrêt de maladie, dont la pathologie est imputable au service

En l'espèce, un adjoint technique territorial stagiaire à temps complet d'Orléans métropole depuis le 1er janvier 2018, a sollicité la reconnaissance de l'imputabilité au service d'une maladie dont il souffre, qu'il a déclarée le 16 mars 2018. Suivant l'avis défavorable émis par la commission de réforme départementale lors de sa séance du 24 avril 2019, le président d'Orléans Métropole a refusé de reconnaître cette imputabilité au service par un arrêté du 16 mai 2019. Par un arrêté du 29 mai 2019, le président d'Orléans métropole a placé l'agent en congé sans traitement à compter du 16 mars 2019. Par un jugement du 10 mars 2022, le tribunal administratif d'Orléans a annulé ces deux arrêtés et enjoint au président d'Orléans Métropole de reconnaître imputable au service la pathologie dont souffre le requérant, de le placer en congé de maladie imputable au service et de lui octroyer le bénéfice du plein traitement à compter du 16 mars 2019.

L'agent se pourvoit en cassation contre l'ordonnance de la cour administrative d'appel de Versailles, prise sur le fondement de l'article R. 222-1 du code de justice administrative, rejetant l'appel qu'il a formé contre ce jugement en tant qu'il a enjoint à Orléans métropole de lui octroyer le bénéfice du plein traitement à compter du 16 mars 2019, et non du 16 mars 2018.

Le fonctionnaire territorial, y compris le fonctionnaire territorial stagiaire, placé en congé maladie pour une pathologie reconnue imputable au service a droit au maintien de l'intégralité de son traitement à compter de la date de son placement en congé maladie.

La cour administrative d'appel de Versailles a estimé que le tribunal administratif d'Orléans n'avait entendu reconnaître l'imputabilité au service de la pathologie déclarée par l'agent qu'à compter du 16 mars 2019 et non du 16 mars 2018. En statuant ainsi, alors que le tribunal administratif d'Orléans avait annulé le rejet de la demande de reconnaissance de l'imputabilité au service de la maladie déclarée par l'intéressé le 16 mars 2018 et enjoint au président d'Orléans métropole, en conséquence, de le placer en congé de maladie imputable au service, la CAA a dénaturé la portée du jugement. Ce jugement impliquait que l'agent conserve l'intégralité de son traitement dès la date de son placement en congé de maladie, soit le 16 mars 2018, ainsi qu'il l'avait sollicité et conformément à l'arrêt de maladie qu'il avait produit devant le tribunal administratif.

L'ordonnance de la cour administrative d'appel est donc annulée. Il est enjoint à Orléans métropole d'octroyer à cet agent le bénéfice du plein traitement à compter du 16 mars 2018.

Cour administrative d'appel de Toulouse, 14 novembre 2023, requête n°22TL20809 / Refus d'agrément d'un agent de police municipale condamné au pénal

Un agent de police municipale s'est vu refusé sa demande d'agrément par l'autorité préfectorale. Ce dernier a attaqué la décision du Préfet et relève appel du jugement rejetant sa demande.

Pour refuser de faire droit à la demande d'agrément présentée par le maire, le préfet, après avoir constaté que le policier municipal avait fait l'objet d'une condamnation pénale, a estimé que les faits délictueux commis par l'intéressé étaient constitutifs d'un manquement aux obligations résultant de l'article R. 515-7 du code de la sécurité intérieure, mais également qu'ils étaient récents et contraires à la moralité et à l'honorabilité requises pour l'exercice des fonctions de policier municipal.

En refusant de délivrer cet agrément, le préfet n'a pas fait une inexacte application de la loi, ni commis d'erreur d'appréciation. La requête de l'agent est donc rejetée.

7

Réponses ministérielles

Réponse en date du 30 mai 2024 à la question n°09114 de M. Jérôme Darras / Monétisation du compte épargne temps des agents publics territoriaux atteints d'une maladie grave ou en invalidité

Il résulte de l'article 3-1 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps (CET) dans la fonction publique territoriale que l'indemnisation des jours épargnés sur un CET doit avoir été prévue par délibération de la collectivité territoriale ou l'établissement pour être mise en œuvre. En l'absence de délibération, l'agent territorial ne peut utiliser ses jours épargnés que sous forme de congés. Ainsi, lorsque l'agent n'a pas pu prendre ses congés épargnés sur un CET du fait de son placement en arrêt de maladie avant sa cessation de fonctions, le Conseil d'Etat a rappelé, qu'en l'absence de délibération en ce sens, ces jours non pris ne peuvent donner lieu à indemnisation (CE 23 novembre 2016 n° 395913). Si la prise d'une délibération permettant la monétisation peut s'avérer coûteuse pour la collectivité ou l'établissement, l'instruction budgétaire et comptable M57 impose la constitution d'une provision pour risques dès que les CET sont alimentés, permettant ainsi de maîtriser l'impact financier de l'indemnisation des CET pour la collectivité. **Le Gouvernement n'envisage donc pas de contraindre les collectivités à monétiser les jours posés sur un CET, ce qui reviendrait à limiter leur libre administration et à leur imposer une nouvelle charge financière.**

8

Réponse en date du 30 mai 2024 à la question n°09014 de M. Aymeric Durox / Difficultés de recrutement des secrétaires de mairies

Le statut de la fonction publique territoriale distingue deux sortes d'emplois susceptibles d'être occupés par des fonctionnaires titulaires : les emplois de grade relevant de l'article L. 411-1 du code général de la fonction publique et les emplois relevant de l'article L. 412-6 du même code, qualifiés d'emplois fonctionnels, dont la liste est fixée limitativement. Parmi ces emplois fonctionnels figure celui de directeur général des services, dont seules les communes de plus de 2 000 habitants peuvent bénéficier.

Dans les communes de moins de 2 000 habitants, ces fonctions sont occupées par les secrétaires généraux de mairie. Le Gouvernement est conscient des difficultés d'attractivité auxquelles fait face la fonction publique territoriale, en particulier s'agissant des secrétaires de mairie. C'est la raison pour laquelle il a apporté tout son soutien à la proposition de loi visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie, qui a été adoptée à l'unanimité des deux chambres du Parlement en décembre 2023. Des groupes de travail avec les employeurs territoriaux et les organisations syndicales ont été organisés pour préparer les décrets d'application de cette loi, qui seront publiés d'ici l'été. Par ailleurs, en cas de difficulté de recrutement, les collectivités territoriales peuvent solliciter le centre de gestion dont elles relèvent, aux termes de l'article L. 452-44 du code général de la fonction publique, afin de bénéficier de la mise à disposition d'un agent pour assurer les missions concernées. S'agissant du recrutement d'agents contractuels par les collectivités territoriales, l'article L. 332-9 du code général de la fonction publique ne prévoit pour l'heure que la possibilité de conclure des contrats à durée déterminée, dans la limite maximale de six ans avant une possible reconduction en contrat à durée indéterminée. Une évolution en la matière, pour permettre le recrutement direct par exemple en CDI, relève du domaine de la loi et appellerait une concertation avec les employeurs territoriaux et les organisations syndicales.

Réponse en date du 30 mai 2024 à la question n°08788 de M. Jean-Gérard Paumier / Difficultés pour les collectivités territoriales d'assurer le suivi médical de leurs agents

En vertu de l'article L. 812-4 du code général de la fonction publique, le service de médecine préventive a pour mission d'éviter toute altération de l'état de santé des agents du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des agents. **Afin d'améliorer la couverture médicale des agents territoriaux, le décret n° 2022-551 du 13 avril 2022 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique territoriale a modifié le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale afin de répondre aux différents enjeux auxquels sont confrontés les services de médecine préventive dans un contexte de difficultés de recrutement des médecins du travail.**

Ce décret vise notamment à favoriser le développement d'équipes pluridisciplinaires pour permettre de libérer du temps médical tout en rappelant le rôle d'animation et de coordination du médecin du travail, à instaurer la mutualisation des services de médecine préventive entre les trois fonctions publiques et à permettre le recours à la télémédecine. Il institue également, en lieu et place des visites périodiques, des visites d'information et de prévention qui pourront être réalisées par des infirmiers dans le respect d'un protocole formalisé dont l'objet est la définition par le médecin du travail des objectifs et modalités de fonctionnement du service de médecine préventive. Ces évolutions sont de nature à optimiser le fonctionnement des services de médecine préventive, et ainsi améliorer la prise en charge des enjeux de qualité au travail des agents territoriaux. S'agissant du principe et des modalités de recours à une réserve composée de médecins, les articles L. 3132-1 et L. 3134-1 du code de la santé publique prévoient la mobilisation d'une réserve sanitaire, pour compléter les moyens habituels, respectivement limitée aux cas d'urgence, de menace sanitaire grave sur le territoire national et de catastrophes, ou afin de renforcer l'offre de soins sur le territoire d'une région en cas de situation sanitaire exceptionnelle. Un arrêté ou une décision motivée du ministre de la santé ou de l'Agence régionale de la santé selon le cas est en tout état de cause requise afin de justifier le recours à la réserve sanitaire. Les objectifs et conditions du recours à cette réserve sanitaire, limitées à des situations d'urgence ou de crise sanitaire, ne permettent pas de répondre aux missions du médecin de prévention prévues à l'article L. 812-4 du code général de la fonction publique. Enfin, les médecins territoriaux peuvent exercer leur activité au-delà de l'âge de soixante-sept ans en qualité d'agent contractuel, notamment dans le cadre du cumul emploi-retraite sous forme de vacances dans des établissements publics de santé et des établissements ou services sociaux et médico-sociaux visés à l'article L. 161-22 du code de la sécurité sociale dans la limite d'un plafond fixé par décret en Conseil d'État. Par ailleurs, et en application de l'article L. 556-11-1 du code général de la fonction publique, les médecins du travail ou de prévention employés en qualité d'agent contractuel par les collectivités territoriales ou leurs établissements publics peuvent exercer leurs fonctions jusqu'à l'âge de soixante-treize ans.

9

Réponse en date du 30 mai 2024 à la question n°08467 de Mme. Isabelle Briquet / Quotas de promotion interne dans la fonction publique territoriale

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

Ainsi, aux termes des statuts particuliers, un fonctionnaire ne peut être promu, au titre d'une année, que si trois recrutements ont été opérés selon d'autres voies (concours, détachement, mutation ou intégration directe). Ces règles, même si elles sont associées à des clauses de sauvegarde qui permettent d'en atténuer la portée, peuvent être trop contraignantes, en particulier dans les collectivités et les cadres d'emplois comptant peu d'effectifs. C'est la raison pour laquelle le Gouvernement a récemment mené une réforme de la promotion interne dans la fonction publique territoriale : en concertation avec les organisations syndicales et les employeurs territoriaux, le décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023 est ainsi venu **assouplir les mécanismes de contingentement qui l'encadre (passage de la règle d'une promotion pour 3 recrutements externes à la règle d'un pour deux, intégration des contractuels dans l'assiette, et assouplissement des clauses de sauvegarde)**. Le projet de loi pour l'efficacité de la fonction publique, qui sera présenté au second semestre 2024, et sur lequel la concertation avec les organisations syndicales et les employeurs publics a été initiée, pourra permettre d'aller plus loin encore dans l'assouplissement de ces règles de promotion.

Réponse en date du 30 mai 2024 à la question n°08871 de Mme. Christine Herzog **/ Prime du pouvoir d'achat pour les fonctionnaires des collectivités territoriales**

Le ministre de la transformation et de la fonction publiques a annoncé le 12 juin 2023 plusieurs mesures afin de soutenir le pouvoir d'achat des agents des trois fonctions publiques, en particulier la mise en œuvre d'une prime de pouvoir d'achat. Publié au Journal officiel du 1er novembre, le décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023 met en œuvre cet engagement pour la fonction publique territoriale. Ce décret prévoit que les organes délibérants des collectivités territoriales, de leurs établissements publics et les groupements d'intérêt public peuvent instituer une prime de pouvoir d'achat au bénéfice de leurs agents publics et des assistants maternels et assistants familiaux. **Le versement de cette prime relève de la libre administration et n'est donc pas obligatoire dans la fonction publique territoriale.**

10

Le Gouvernement n'entend pas se substituer aux collectivités territoriales pour procéder à son versement à ceux de leurs agents qui y sont éligibles. Si cette prime n'appartient pas aux dépenses pour lesquelles l'État est tenu de participer, en tout ou partie, à leur financement, le Gouvernement est toutefois conscient des conséquences pour les collectivités territoriales des effets de l'inflation et des mesures salariales mises en œuvre sur les dépenses de fonctionnement.

Dans ce contexte, il poursuit un effort d'accompagnement soutenu des collectivités territoriales, en particulier les plus fragiles. En 2022, la loi du 16 août 2022 de finances rectificative a ainsi mis en place un filet de sécurité de 404 Ms visant à soutenir les communes et les groupements confrontés à une dégradation de leur situation financière, notamment du fait de la revalorisation du point d'indice et de l'inflation. Étendu aux départements et aux régions et recentré sur les hausses de dépenses d'énergie, ce filet de sécurité a été reconduit en 2023 et a été complété par un « bouclier tarifaire » visant à préserver les petites collectivités de l'inflation induite par la hausse des coûts énergétiques. Par ailleurs, à travers la loi de finances pour 2023 prévoyant une hausse historique de la dotation globale de fonctionnement (DGF) de 320 M à périmètre constant, 90 % des communes ont vu leur dotation globale de fonctionnement augmenter afin de parer de possibles augmentations de charges. Pour ne pas renoncer à des projets, les collectivités disposent aussi d'autres concours financiers à l'image des dotations d'investissement (dotation d'équipement des territoires ruraux -DETR-, dotation de soutien à l'investissement local -DSIL). Ces dernières permettent de porter des projets de territoire ou d'accélérer les actions conduites par les collectivités sur les grandes priorités nationales. En 2023, ces dotations ont été maintenues à un niveau élevé, supérieur à 2 Mds et ont été complétées par la création du « fonds vert », d'un montant de 2 Mds également. Pour l'année 2024, plusieurs mesures visant à soutenir les finances locales ont été proposées par le Gouvernement et adoptées par le Parlement dans le cadre de la loi de finances pour 2024.

Cette loi prévoit ainsi une nouvelle hausse de la dotation globale de fonctionnement (DGF) de 320 Ms à destination des communes les plus fragiles en particulier par le biais de l'abondement des dotations de péréquation du bloc communal. La loi de finances pour 2024 augmente considérablement d'autres dotations de fonctionnement telles que la dotation biodiversité et aménités rurales (portée de 41,6 Ms en 2023 à 100 Ms en 2024), la dotation pour les titres sécurisés (DTS, portée à 100 Ms également), et la dotation particulière élu local (DPEL), augmentée de 15 Ms. La loi de finances pour 2024 maintient enfin à leur niveau historique de 2 Mds les dotations de soutien à l'investissement local (DSIL, DETR, dotation politique de la ville -DPV-, dotation de soutien à l'investissement des départements -DSID-), et pérennise le fonds vert, porté à 2,5 Mds (+ 500 Ms). En considération de la diversité des situations des collectivités, le décret du 31 octobre 2023 comprend par ailleurs des dispositions spécifiques pour tenir compte des contraintes budgétaires propres aux situations territoriales particulières. Il précise que le montant de la prime de pouvoir d'achat est fixé par l'organe délibérant dans la limite d'un montant plafond prévu par un barème pour différents niveaux de rémunération. Il dispose également que la prime de pouvoir d'achat peut être versée en une ou plusieurs fractions avant le 30 juin 2024. Cette possibilité offerte aux employeurs leur a ainsi permis de procéder au versement de cette prime sur deux exercices budgétaires.

Réponse en date du 28 mai 2024 à la question n°13919 de M. Mounir Belhamiti / Prise en compte des primes ISF des policiers municipaux pour la retraite

La police municipale est un acteur important dans le continuum de sécurité, dont l'organisation et le fonctionnement ont été renforcés par la loi n° 2021-646 du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés. L'élargissement des compétences des fonctionnaires de police municipale issu de la loi du 25 mai 2021 rend légitime de procéder à une revalorisation de leur carrière et de leur rémunération.

11

Le Gouvernement a ainsi dès à présent engagé une réforme en ce sens.

Au plan statutaire, par des décrets publiés le 23 novembre 2023, l'accès à l'échelon spécial pour les agents de police municipale, cadre d'emplois de catégorie C, est facilité et décontingenté (cet échelon devenant un échelon de droit commun). La carrière des directeurs de police municipale, cadre d'emplois de catégorie A, est par ailleurs alignée sur celle, plus avantageuse, des agents relevant de la catégorie dite "A type". Au plan indemnitaire, en application de l'article L. 714-13 du code général de la fonction publique, les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et ceux relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres peuvent bénéficier, sur délibération des organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, d'un régime indemnitaire qui leur est propre dont les modalités et les taux sont fixés par décret. Ce régime indemnitaire 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). Le régime indemnitaire dont peuvent bénéficier les fonctionnaires des cadres d'emplois de la police municipale, et notamment l'ISMF, est pris en compte dans le calcul des retraites par le régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP), dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut (article 2 du décret n° 2004-569 du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique). Les policiers municipaux étant affiliés à ce régime, ces dispositions leur sont donc applicables. Conscient des difficultés soulevées aujourd'hui par le régime indemnitaire des fonctionnaires de police municipale et des gardes champêtres, le Gouvernement a engagé une réflexion pour faire évoluer ce régime en lien avec les organisations syndicales et les représentants des associations d'élus concernées.

Les travaux et concertations visant à refondre leur régime indemnitaire sont en cours. Celle-ci a abouti à la présentation au conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) le 27 mars 2024 d'un décret relatif à la rénovation du régime indemnitaire de la police municipale, avec le maintien d'une indemnité mensuelle assise sur le traitement indiciaire et par conséquent dynamique, et la création d'une prime liée à l'engagement professionnel, avec des plafonds rehaussés, pouvant désormais aller jusqu'à 5000, 7000 ou 9000 euros bruts annuels en fonction des cadres d'emplois concernés. Le décret correspondant sera publié d'ici l'été.

Le Gouvernement a par ailleurs lancé le "**Beauvau des polices municipales**" pour moderniser et valoriser les prérogatives et moyens des policiers municipaux, maillon du continuum de sécurité. Le Gouvernement ouvre ainsi, à la demande des maires, un chantier permettant de soutenir l'action des polices municipales, en lien avec les employeurs territoriaux, les organisations syndicales, le CNFPT et les forces de sécurité intérieure.

Réponse en date du 28 mai 2024 à la question n°9290 de M. Jean-Michel Jacques / Allocations de retour à l'emploi par les collectivités employeurs

En vertu du I de l'article L. 5422-1 du code du travail, ont droit à l'allocation d'assurance les travailleurs (y compris donc anciens fonctionnaires ou agents publics) 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. **Conformément aux dispositions de l'article L. 5424-2 du code du travail, les employeurs territoriaux assument eux-mêmes, selon le système de l'auto-assurance, la charge financière de l'allocation chômage de leurs anciens fonctionnaires mais peuvent choisir de confier la gestion administrative du chômage de leurs anciens fonctionnaires à France travail.**

12

En outre, ils disposent de la faculté d'adhérer au régime d'assurance chômage pour leurs anciens agents contractuels. S'agissant du contrôle de l'éligibilité du demandeur d'emploi au versement de l'allocation chômage, et plus particulièrement de la condition liée à la recherche d'emploi, l'article L. 5426-1 du code du travail prévoit la compétence des agents de France travail. Ces dispositions sont applicables quelles que soient les modalités de gestion de l'indemnisation du chômage des anciens agents choisis par l'employeur territorial.

En effet, s'agissant des anciens agents contractuels, le choix de l'adhésion au régime d'assurance chômage implique une prise en charge de l'indemnisation du chômage par France travail, qui effectue en contrepartie le contrôle des conditions d'éligibilité au chômage. Concernant les anciens fonctionnaires dont le chômage est géré par une convention conclue avec France travail, l'employeur territorial, qui conserve la charge financière de l'indemnisation, confie à France travail l'examen des droits (instruction et vérification des conditions d'attribution) des demandeurs d'emploi. S'agissant des anciens fonctionnaires dont l'employeur n'a pas conclu de convention de gestion avec France travail, les articles R. 5312-38, R. 5312-42 et R. 5312-43 du code du travail prévoient la transmission à l'employeur territorial par France travail des données précises relatives à chaque demandeur d'emploi, via le fichier de données automatisé dédié à cet effet. Celui-ci permet de retracer en particulier le suivi des actions de recherche d'emploi. Dans cette dernière hypothèse, l'employeur territorial dispose ainsi des données détenues par France travail afin d'en tirer les conséquences nécessaires quant au maintien ou à la suppression du versement de l'allocation relative au chômage. Compte tenu de ces éléments, **le Gouvernement n'envisage pas à ce stade de modifier les modalités de contrôle des conditions d'éligibilité des anciens agents publics à l'allocation d'aide au retour à l'emploi.**

Réponse en date du 9 mai 2024 à la question n°09656 de M. Michaël Weber / **Détachement de longue durée d'un fonctionnaire territorial et qualité des services publics locaux**

Le départ en détachement d'un fonctionnaire peut conduire la collectivité ou l'établissement d'origine à organiser son remplacement. **S'il s'agit d'un détachement de longue durée, son remplacement pourra être assuré par un fonctionnaire dans les conditions de droit commun ou par un agent contractuel en application des articles L. 332-8 et L. 332-14 du code général de la fonction publique.** En outre, l'employeur pourra le cas échéant solliciter du centre de gestion (CDG) la mise à disposition d'un agent territorial dans les conditions prévues par l'article L. 452-44 du même code. En ce qui concerne les conditions de son retour, l'article L. 513-24 du code général de la fonction publique prévoit qu'**au terme d'un détachement de longue durée, le fonctionnaire territorial est, sauf intégration dans le cadre d'emplois ou corps de détachement, réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi de son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine.** L'article L. 513-26 du même code précise que **si aucun emploi n'est vacant, il est maintenu en surnombre pendant un an dans sa collectivité ou son établissement d'origine et au terme de ce délai, s'il ne peut être réaffecté et reclassé dans un emploi de son grade, pris en charge selon le cas par le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ou par le CDG compétent.**

La mobilité des fonctionnaires constitue un enjeu important et un outil de modernisation de la gestion des ressources humaines du secteur public. Il s'agit, du point de vue de l'agent, de pouvoir construire un parcours professionnel varié et valorisant. Pour l'employeur, il s'agit d'être en mesure de disposer des compétences nécessaires à la mise en œuvre des politiques publiques. C'est pourquoi le Gouvernement s'attache à encourager et mieux accompagner les mobilités dans la fonction publique. La réintégration de l'agent dans sa collectivité ou son établissement d'origine, au besoin au surnombre en attendant qu'un poste se libère, constitue une garantie de nature à favoriser la mobilité des fonctionnaires. De plus, la prise en charge de l'agent immédiatement à la fin son détachement sans passer par son placement préalable en surnombre ne serait pas sans incidence financière pour les CDG ou le CNFPT et, partant, sur le montant de la participation financière des collectivités et établissements qui leurs sont affiliés. Dans ces conditions, **le Gouvernement n'envisage pas d'organiser la prise en charge des fonctionnaires selon le cas par les CDG ou le CNFPT immédiatement à la fin de leur détachement lorsqu'aucun emploi n'est vacant dans leur collectivité ou établissement d'origine.**

13

Réponse en date du 9 mai 2024 à la question n°08295 de M. Éric Gold / **Indemnité de fin de contrat à durée déterminée dans la fonction publique territoriale**

En application de l'article L. 554-3 du code général de la fonction publique (CGFP), les agents contractuels des trois fonctions publiques bénéficiant de contrats conclus pour pourvoir des emplois de nature permanente ou pour faire face à un accroissement temporaire d'activité peuvent percevoir une indemnité de fin de contrat. **Cette indemnité leur est versée lorsque ces contrats sont d'une durée inférieure ou égale à un an, et lorsque la rémunération brute globale prévue dans ces contrats est inférieure à un plafond.** Les conditions d'exemption pour les collectivités territoriales du versement de l'indemnité de fin de contrat sont définies à l'article L. 554-3 du CGFP et à l'article 39-1-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due lorsque, au terme de leur contrat ou de la durée précitée, les agents contractuels territoriaux sont nommés stagiaires ou élèves à l'issue de leur réussite à un concours ou bénéficient du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique territoriale. En outre, l'indemnité de fin de contrat n'est pas due si le contrat n'est pas exécuté jusqu'à son terme ou si l'agent refuse la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur assorti d'une rémunération au moins équivalente. Aucune disposition ne prévoit que les employeurs territoriaux soient informés lorsque l'un de leurs agents contractuels signe un nouveau contrat dans la fonction publique territoriale. La collectivité ou l'établissement public ayant recruté un agent contractuel n'est ainsi pas tenu d'informer la collectivité ou l'établissement qui employait précédemment cet agent avoir conclu avec lui un nouveau contrat. Afin que les employeurs territoriaux puissent avoir connaissance de la conclusion éventuelle par leurs agents contractuels d'un nouveau contrat dans la fonction publique territoriale pour apprécier si l'indemnité de fin de contrat est due ou non, le contrat de travail de ces agents pourrait utilement comporter une clause selon laquelle ces derniers s'engagent à déclarer à leur employeur qu'ils l'informeront, le cas échéant, de la conclusion d'un nouveau contrat au sein de la fonction publique territoriale au terme de leur contrat, le cas échéant renouvelé. **L'indemnité de fin de contrat étant un dispositif visant à lutter contre la précarité liée à la succession de contrats courts, il n'est pas envisagé de modifier l'article L. 554-3 du CGFP, applicable aux trois fonctions publiques.**

Réponse en date du 9 mai 2024 à la question n°08259 de M. Claude Raynal / **Éligibilité du complément de traitement indiciaire au personnel des crèches réservées aux enfants des personnels de la fonction publique territoriale**

Institués par l'article 48 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 modifiée de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2021, un complément de traitement indiciaire (CTI) et une indemnité équivalente sont respectivement versés aux fonctionnaires et agents contractuels de droit public qui exercent certaines fonctions au sein de différents établissements, services ou centres sociaux et médico-sociaux. D'un montant fixé à 49 points d'indice majoré (soit 241,22 euros bruts mensuels), cette revalorisation significative met en œuvre l'engagement du Gouvernement de renforcer l'attractivité des métiers paramédicaux et socio-éducatifs et de mieux reconnaître les compétences de ces professionnels.

14

L'attribution du CTI et de l'indemnité équivalente est ainsi conditionnée au fait que les agents territoriaux travaillent au sein de certains établissements, services ou centres relevant du secteur social et médico-social. La liste des structures qui ouvrent droit au bénéfice de cette revalorisation salariale est fixée à l'article 48 précité de la LFSS pour 2021. Elle est issue des discussions qui ont eu lieu début 2022 dans le cadre de la conférence des métiers du social et du médico-social, à laquelle les employeurs territoriaux ont participé. **Si les établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) font partie des structures qui ouvrent droit au CTI et à l'indemnité équivalente, les crèches ne sont pas des ESSMS, dont le périmètre est strictement défini à l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles. Les crèches ne figurent pas par ailleurs au sein de la liste des établissements, services ou centres sociaux et médico-sociaux fixée par l'article 48 de la LFSS pour 2021. Les agents territoriaux exerçant dans les crèches, quelle que soit leur fonction, ne peuvent pas par conséquent bénéficier du CTI et de l'indemnité équivalente.** Si un élargissement de la liste des structures ouvrant droit au CTI et à l'indemnité équivalente n'est à ce stade pas envisagé, le projet de loi pour l'efficacité de la fonction publique qui sera présenté au second semestre 2024 permettra de mieux valoriser l'engagement des agents, quels que soient leur métier ou établissement de rattachement.

Réponse en date du 9 mai 2024 à la question n°08080 de M. Serge Mérillou / Situation de rémunération des agents de catégorie B

Les relèvements de l'indice minimum de traitement, consécutifs aux revalorisations du SMIC, ont pu conduire à un tassement des grilles de rémunération des agents publics, comme l'illustre le cas des agents de catégorie B exerçant les fonctions de secrétaire de mairie. Conscient de la perte d'attractivité de la fonction publique, notamment territoriale, et de l'impact de l'inflation sur le pouvoir d'achat des agents publics, le Gouvernement a mobilisé plusieurs leviers permettant de revaloriser leur situation. Au titre de l'année 2022, outre la revalorisation de 3,5 % de la valeur du point d'indice bénéficiant à l'ensemble des agents publics, le Gouvernement a procédé à la revalorisation de la carrière et de la rémunération des agents de catégorie B de la fonction publique territoriale. Ces mesures, entrées en vigueur le 1er septembre 2022, se sont traduites par la réduction de la durée de carrière des deux premiers grades de la catégorie B, au moyen soit d'un raccourcissement de la durée des premiers échelons, soit d'une fusion des premiers échelons, ainsi que par une revalorisation indiciaire des quatre premiers échelons du premier grade et du deuxième échelon du deuxième grade. Les efforts du Gouvernement se sont poursuivis en 2023. En complément d'une nouvelle revalorisation de 1,5 % de la valeur du point d'indice, un gain indiciaire de 9 points maximum a été accordé à compter du 1er juillet 2023 aux premiers échelons de catégorie B, sur la base du relèvement de l'indice minimum de traitement au niveau du SMIC en 2023 dans l'objectif de rétablir la progressivité des rémunérations. Par ailleurs, le 1er janvier 2024, chaque agent s'est vu attribuer cinq points d'indice supplémentaires. Enfin, **le projet de loi pour l'efficacité de la fonction publique qui sera présenté au second semestre 2024 ainsi que la nouvelle méthode des négociations salariales annuelles dans la fonction publique permettront de questionner la structure des rémunérations des agents publics et de favoriser la reconnaissance de leur engagement.**

Réponse en date du 9 mai 2024 à la question n°07845 de M. Mathieu Darnaud / Publication du décret d'application de l'article 89 de la loi de transformation de la fonction publique

15

L'article 89 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, qui a modifié l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (désormais codifié aux articles L. 325-9, L. 325-30 et L. 522-35 du code général de la fonction publique) a poursuivi deux objectifs, l'un tendant à **limiter l'absentéisme lors des épreuves des concours d'accès aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale**, l'autre à une **simplification des modalités d'organisation des concours** (externe, interne et troisième concours) et des examens professionnels en étendant la possibilité d'une sélection sur titres à toutes les filières de la fonction publique territoriale.

En ce qui concerne la lutte contre l'absentéisme aux épreuves d'un concours, le Gouvernement a pris le décret n° 2021-376 du 31 mars 2021 pris en application de l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale en vue de limiter l'inscription d'un candidat à un concours permettant l'accès à un emploi du même grade organisé simultanément par plusieurs centres de gestion. Ainsi, lorsque plusieurs centres de gestion organisent un concours permettant l'accès à un emploi d'un même grade, dont les épreuves ont lieu simultanément, les candidats ne peuvent figurer que sur une seule liste des candidats admis à participer à ce concours.

La simplification des modalités d'organisation des concours requiert quant à elle, la modification des décrets en Conseil d'État portant statut particulier et des décrets organisant les concours pour les cadres d'emplois concernés. Le Gouvernement a fait le choix de ne pas systématiser la déclinaison de ce dispositif, mais d'analyser les cadres d'emplois pouvant en bénéficier, au regard notamment de leurs missions.

C'est ainsi que le décret n° 2023-6 du 4 janvier 2023 modifiant les modalités d'organisation des concours de recrutement des assistants territoriaux socio-éducatifs, des éducateurs territoriaux de jeunes enfants, des cadres territoriaux de santé paramédicaux et des infirmiers territoriaux en soins généraux, a simplifié les modalités d'organisation de ces concours en supprimant les épreuves écrites d'admissibilité des concours sur titres d'assistant territorial socio-éducatif et d'éducateur territorial de jeunes enfants. Le Gouvernement a fait de la simplification et de la professionnalisation des concours un des axes d'évolution des modalités d'entrée dans la fonction publique pour en renforcer l'attractivité : le groupe de travail relatif aux concours issu du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale a été mandaté pour approfondir ses travaux en ce sens, et procède actuellement à l'identification d'autres cadres d'emplois de la fonction publique territoriale qui pourraient voir les modalités d'organisation de leurs concours et examens professionnels simplifiées.

Réponse en date du 7 mai 2024 à la question n°11393 de M. Quentin Bataillon / **Financement de l'apprentissage dans la fonction publique**

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. Cette contribution est ainsi inscrite dans la convention d'objectifs et de moyens entre l'État et le CNFPT signée à l'automne dernier, qui couvre ces trois exercices budgétaires. 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'État, 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 dans le cadre du futur projet de loi pour l'efficacité de la fonction publique, conformément à l'engagement du Gouvernement, 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.

16

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 apprenti](#)
- ▶ [une fiche « incollables » sur la protection fonctionnelle](#)

Le mot du service carrière

La promotion interne 2024 est lancée !

Mode de recrutement dérogatoire aux concours ouverts aux fonctionnaires territoriaux titulaires, la promotion interne permet à un agent d'accéder à cadre d'emplois supérieur voire à une catégorie hiérarchique de niveau supérieur.

Elle s'opère sur proposition de l'autorité territoriale après inscription sur une liste d'aptitude établie par le Président du Centre de Gestion pour les collectivités affiliées.

Chaque année, le Centre de Gestion établit le nombre de postes ouverts à la promotion interne en application de quotas fixés par la réglementation par rapport au nombre de recrutements intervenus dans les collectivités affiliées.

La période de retrait des dossiers s'étend entre le 6 mai et le 21 juin 2024, et la liste d'aptitude prendra effet au 1^{er} décembre 2024.

Retrouvez sur le site Internet du CDG30 l'ensemble des documents mis à disposition pour les collectivités affiliées :

- [Le nombre de postes ouverts](#)
- [Le recueil de la promotion interne](#)
- [L'arrêté d'ouverture des postes](#)

Focus

Invitation à la Journée Portes Ouvertes du CDG30

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Gard vous ouvre ses portes !

JEUDI 27 JUIL 2024
À partir de 9h00
183 chemin du Mas Coquillard, 30900 Nîmes

Le CDG30 organise la deuxième édition des portes ouvertes et vous propose un programme dense :

- 8h45: Accueil du public.
- 9h00 : Conférence sur le compte financier unique qui se substitue aux comptes administratif et de gestion animée par un formateur de la DGFIP
- 9h45 : Présentation sur le thème de l'attractivité dans la fonction publique en présence du service emploi du CDG30 qui évoquera notamment les métiers en tension ainsi que des pistes de solution pour rendre nos métiers plus attractifs.
- 10h30 : Escape Game sur le thème de la prévention afin de tester vos connaissances et découvrir les missions du CDG, et ensuite aller à la rencontre des services en vous rendant sur les stands mis à disposition.

Nous nous réjouissons de vous retrouver et d'échanger sur les nombreuses actualités de la fonction publique territoriale.

Un lien d'inscription est à votre disposition : <https://www.cdg30.fr/inscription-portes-ouvertes-du-27-juin-2024>



JOURNÉE PORTES OUVERTES DU CDG30


Jeudi 27 juin 2024
A partir de 9h00


183, chemin du Mas Coquillard
30900 NIMES

Foire Aux Questions

Veillez trouver ci-dessous la FAQ du mois de mars.

1/ Est-il possible de fractionner la journée de solidarité pour les agents publics territoriaux ?

Oui.

La loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées instaure une journée de travail supplémentaire dénommée « journée de solidarité » qui s'applique aux salariés du secteur privé comme aux agents, titulaires et non titulaires, des trois fonctions publiques.

La réforme ouvre la possibilité de fractionner la réalisation de la journée de solidarité. Il est rappelé que le législateur a souhaité assouplir les modalités de réalisation de la journée de solidarité. Les employeurs publics disposent donc à cet égard de toute latitude pour fixer les modalités d'organisation de cette journée dans les limites expressément fixées par la loi.

2/ Le don de jours de congés à un agent, dont l'enfant âgé de plus de 25 ans est décédé, est-il possible ?

Non.

Le don de jours de congés est également prévu lors du décès d'un enfant, l'agent doit être parent d'un enfant ou avoir un enfant à charge qui décède avant 25 ans. Tout agent peut donner des jours. Le don s'effectue de manière anonyme et sans contrepartie. Toutefois, lorsque l'enfant décédé est âgé de plus de 25 ans, ce dispositif ne peut s'appliquer.

3/ Dans quelle limite l'employeur peut récupérer des sommes indument versées à un agent ?

Les sommes indument perçues par un agent public en matière de rémunération donnent lieu à remboursement dans les conditions fixées par l'article 37-1 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations.

La retenue ne peut pas dépasser la quotité saisissable (reste à vivre minimum). Un [simulateur](#) en ligne vous permet de calculer cette quotité.

4/ L'absence de service en raison des congés annuels est-elle limitée ?

Oui.

L'absence du service est limitée à 31 jours consécutifs (décret 85-1250 du 26.11.1985 - art 4). Ainsi, l'agent ne peut s'absenter plus de 31 jours consécutifs, samedis, dimanches, jours fériés et éventuellement les repos compensateurs inclus.