

### Édito :

La période estivale n'est pas toujours synonyme d'interruption de l'actualité statutaire. Après le pass sanitaire et l'obligation vaccinale consacrés en août 2021 et la revalorisation des carrières des catégories B parue en août 2022, l'été 2023 est également riche en actualités en vue de la rentrée.

Des textes attendus ont en effet été publiés sur des sujets phare du droit de la fonction publique avec la loi renforçant l'accès des femmes aux responsabilités, celle garantissant de nouveaux droits aux agents publics en matière de congés et d'absences pour événements familiaux ou encore des décrets d'application de la réforme des retraites. Le décret prorogeant la garantie individuelle du pouvoir d'achat a également été publié.

Un autre texte attendu est également paru en ce qui concerne la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat. Or, ce texte n'est relatif qu'aux agents publics de l'État et de l'hospitalière. Si cette prime est également prévue pour la territoriale, force est de constater que les employeurs territoriaux auront la faculté de la mettre en place en vertu du principe de libre administration. Un décret spécifique est ainsi en préparation et devrait paraître en septembre. Cette prime ne peut donc pas en l'état être versée par les employeurs territoriaux.

Par ailleurs, une proposition de loi adoptée par le Sénat le 14 juin 2023 consacre différentes solutions pour revaloriser le métier de secrétaire de mairie. Le CDG60 reviendra sur ces mesures lors de l'adoption définitive de la loi qui doit être examinée par l'Assemblée nationale. Dans l'attente, vous trouverez une présentation des solutions dans le [dossier législatif](#).

L'actualité statutaire estivale a été également riche en jurisprudences administratives. Des décisions de justice du Conseil d'État sont en effet venues consacrer des solutions attendues avec la possible exclusion disciplinaire d'un agent public en arrêt maladie et rappeler des principes importants sur la réintégration d'un fonctionnaire en disponibilité ou sur l'exclusion de la NBI pour les contractuels.

Avec toute cette actualité à appréhender, la rentrée 2023 sera chargée. Le pôle juridique et carrières du CDG60 sera toujours à votre disposition pour vous accompagner.

Nous vous souhaitons une bonne rentrée !

## Sommaire

**Information : La prime de pouvoir d'achat exceptionnelle ne peut pas encore être consacrée dans la fonction publique territoriale ..... 5**

**Rappel : Le CDG60 ne peut faire office de référent déontologue des élus locaux ..... 5**

**Textes législatifs et réglementaires : ..... 6**

➤ **Nouvelles mesures pour renforcer l'accès des femmes aux responsabilités**  
6

➤ **Précisions sur le congé de présence parentale et les autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux ..... 8**

➤ **Mesures favorisant l'accompagnement de couples confrontés à une fausse couche..... 10**

➤ **Mise en œuvre de l'obligation d'information des agents publics sur les conditions d'exercice de leurs fonctions ..... 11**

➤ **Augmentation du taux de prise en charge des titres d'abonnement pour les déplacements domicile-travail..... 13**

➤ **Prorogation de la garantie individuelle du pouvoir d'achat ..... 14**

➤ **Publications de décrets d'application sur la retraite progressive, le cumul emploi retraite et les minimas de pension ..... 15**

➤ **Précisions sur les modalités de formations et de l'accompagnement personnalisé des agents publics..... 19**

➤ **Attribution d'une aide exceptionnelle pour faciliter l'accès à la formation préparant aux BAFA ou BAFD ..... 21**

➤ **Autorisation des titulaires du BNSSA pour assurer des missions de surveillance de baignade à accès payant ..... 22**

➤ **Actualités en bref ..... 23**

Don de jours de repos au bénéfice des agents publics engagés en tant que sapeurs-pompiers volontaires ..... 23

Compétences vaccinales des sages-femmes..... 23

Relèvement du plafonnement du salaire de comparaison en cas de cumul de la pension d'invalidité avec d'autres revenus ..... 23

Des agents publics peuvent être examinateurs pour l'épreuve du permis de conduire ..... 24

Modalités de désignation, de formation continue et des missions du référent pour l'activité physique et sportive présent au sein de chaque établissement social et médico-social..... 24

Les policiers municipaux peuvent effectuer des contrôles automatisés..... 25

## **Circulaires et autres instructions ..... 25**

- **Mise en œuvre des critères liés aux centres des intérêts matériels et moraux dans le cadre des congés bonifiés..... 25**
- **Appel à projets du fonds en faveur de l'égalité professionnelle au titre de l'année 2024 ..... 26**
- **Renforcement des droits des personnes LGBT+ dans les services publics, en matière de vie familiale et d'identité de genre ..... 27**

## **Questions écrites au Gouvernement / à la DGCL : ..... 28**

- **Pas d'extension du chèque emploi service universel aux communes de moins de 2 000 habitants..... 28**
- **Pénurie de personnels contractuels dans les communes de moins de 3 500 habitants..... 28**
- **Modalités d'attribution de l'indemnité d'administration et de technicité aux policiers municipaux ..... 29**
- **Pas de complément de traitement indiciaire pour les agents relevant des cadres d'emplois des éducateurs territoriaux de jeunes enfants et des moniteurs éducateurs et intervenants familiaux territoriaux en poste au sein des directions de la famille ou de l'enfance des communes ..... 30**

## **Rapports, guides et études : ..... 31**

- **Référentiel sur la qualité de vie au travail ..... 31**
- **Rapport d'information sur les missions et l'attractivité des polices municipales..... 31**

## **Autres documents (accord collectif, ...). ..... 32**

- **Accord collectif sur la protection sociale complémentaire ..... 32**

## **Jurisprudence : ..... 33**

- **Réintégration de droit à la 3<sup>e</sup> vacance d'emploi d'un fonctionnaire en disponibilité pour convenances personnelles, sauf si un motif tiré de l'intérêt du service s'y oppose ..... 33**
- **Un agent public en congé maladie peut être temporairement exclu de ses fonctions pour faute disciplinaire ..... 35**
- **Les contractuels ne peuvent prétendre à la nouvelle bonification indiciaire ..... 36**
- **Modification d'un avantage collectivement acquis à l'instar d'une prime de 13<sup>e</sup> mois ..... 37**
- **Brèves de jurisprudence ..... 38**

Pas d'obligation de prévoir une durée à l'activité accessoire exercée par un agent public en complément de son emploi public ..... 38

Un agent public doit être radié des cadres s’il a été pénalement condamné à une peine d’interdiction d’exercer son emploi .....	38
Articulation d’un congé maladie et d’une suspension conservatoire .....	38
Possible révocation d’un fonctionnaire pour des faits commis antérieurement à sa nomination s’ils sont incompatibles avec son maintien dans la fonction publique.....	39
Annulation de la décision fixant l’indemnité de départ volontaire au motif d’un montant inadapté.....	39
La suspension de la décision de non-renouvellement de contrat n’est possible que si la demande est formée devant le juge avant la fin du contrat.....	40
Confirmation d’une mise en demeure certaine d’un agent pour une radiation des cadres pour abandon de poste .....	40
<b>Questions juridiques du moment.....</b>	<b>41</b>
➤ <b>Une prime de fin d’année (ou autre complément de rémunération) peut-elle être maintenue et versée lorsqu’elle a été consacrée avant le 28 janvier 1984 par l’intermédiaire d’une structure associative, puis reprise dans le budget d’une collectivité territoriale ou d’un établissement public ? .....</b>	<b>41</b>
<b>Notes pratiques .....</b>	<b>42</b>
➤ <b>Le recrutement des agents publics contractuels.....</b>	<b>42</b>
<b>Agenda RH :.....</b>	<b>43</b>
➤ <b>Instances paritaires .....</b>	<b>43</b>
➤ <b>Événements du CDG60.....</b>	<b>43</b>

## **Information : La prime de pouvoir d'achat exceptionnelle ne peut pas encore être consacrée dans la fonction publique territoriale**

Lors des annonces de juin 2023, le Gouvernement avait indiqué la mise en place d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle afin de renforcer le pouvoir d'achat des agents publics. Si cette prime est obligatoire dans les fonctions publiques d'État et hospitalière, comme le confirme le décret n° 2023-702 du 31 juillet 2023, elle n'est que facultative dans la fonction publique territoriale. En effet, en vertu du principe de libre administration, les collectivités et établissements pourront décider de consacrer cette prime ou non.

Or à ce jour, la prime ne peut pas encore être mise en œuvre, le décret n° 2023-702 précité ne s'appliquant qu'aux fonctions publiques d'État et hospitalière.

Un projet de décret est en préparation et sera présenté devant le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale pour une publication en septembre.

**Il importe ainsi d'attendre la parution de ce décret avant de décider d'instaurer ou non cette prime.**

## **Rappel : Le CDG60 ne peut faire office de référent déontologue des élus locaux**

Dans son guide relatif à la désignation du référent déontologue de l' élu local publié en juillet 2023, la Direction générale des collectivités locales (DGCL) confirme l'incompétences des centres de gestion pour exercer la mission de référent déontologue des élus locaux.

Elle écrit en effet que, *« contrairement à la fonction de référent déontologue des agents publics, qui a été expressément attribuée aux centres de gestion par les textes, la désignation d'un référent déontologue de l' élu local n'entre pas dans le champ de compétence des centres de gestion. Leurs missions concernent la gestion des personnels des collectivités territoriales et non celle des élus locaux. En l'absence de disposition législative expresse les y autorisant, les centres de gestion ne peuvent être habilités pour désigner et exercer la fonction de référent déontologue de l' élu local au bénéfice des collectivités »*.

De plus, elle poursuit en indiquant qu'il n'est pas possible pour le référent déontologue des agents publics nommé par le CDG d'être désigné, à titre accessoire, référent déontologue des élus, dès lors que le référent des agents publics est lui-même un agent du CDG. En effet, la DGCL précise qu' *« aucune disposition réglementaire ne fait obstacle à ce qu'une collectivité désigne en qualité de référent déontologue de ses élus la même personne que celle désignée par un centre de gestion pour exercer cette mission auprès des agents publics, dès lors que celle-ci n'appartient pas aux effectifs affectés au centre de gestion dont relève la collectivité »*.

**⇒ Le CDG60 ne propose donc pas la mission de référent déontologue des élus. Toutefois, l'Union des Maires de l'Oise dispose d'une liste de personnes qualifiées pour remplir cette mission.**

## Textes législatifs et réglementaires :

### ➤ Nouvelles mesures pour renforcer l'accès des femmes aux responsabilités

[Loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique](#)

La loi consacre et accroît les mesures pour renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique et modifie ainsi le code général de la fonction publique. Certaines de ces mesures sont ainsi applicables dans la fonction publique territoriale pour les régions, départements, **communes et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 40 000 habitants**.

**En premier lieu**, la loi augmente la part obligatoire des femmes sur des emplois de direction **au titre des primo-nominations**.

En effet, **à compter du prochain renouvellement général des assemblées délibérantes**, les primo-nominations sur les emplois de direction des régions, des départements, **des communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants** doivent concerner au titre de chaque année civile **au moins 50 %** de personne de chaque sexe contre 40 % auparavant.

**Ces nominations ne prennent pas en compte les renouvellements dans un même emploi ou les nominations dans un même type d'emploi ou un même type de fonction.**

**En second lieu, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2027**, les collectivités territoriales et EPCI de plus de 40 000 habitants devront veiller à ce que leurs emplois de direction soient exercés par **au moins 40 %** de personne de chaque sexe. En cas de manquement, est consacrée une nouvelle pénalité financière lorsque le taux de 40 % n'est pas respecté dans un délai de 3 ans.

En effet, il est prévu que la proportion de personnes de même sexe parmi les personnes occupant les emplois de direction **ne peut être inférieure à 40 %**. Le respect de cette obligation est apprécié, au terme de chaque année civile, par autorité territoriale et EPCI.

Mais lorsque l'employeur ne se conforme pas cette obligation, il dispose d'**un délai de trois ans pour se mettre en conformité**. Il publie, **au bout d'un an**, des objectifs de progression et les mesures de correction retenues. À l'expiration du délai de 3 ans, si les résultats obtenus sont toujours inférieurs au taux fixé, l'employeur se voit appliquer une pénalité financière.

Lorsqu'une pénalité financière est appliquée, elle fait l'objet d'une publication sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique, au plus tard trois mois après qu'elle a été prononcée.

Dès lors qu'une pénalité lui est appliquée sur le fondement du manquement au respect du taux de nomination dans le délai de 3 ans, l'employeur ne peut se voir appliquer la pénalité financière prévue à l'article L. 132-8 dans le cadre du non-respect du taux de nomination.

**En troisième lieu, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2027**, les employeurs **doivent publier**, chaque année :

- le nombre de femmes et d'hommes nommés dans les emplois de direction (nouvel article L. 132-6-1) ;
- la répartition entre les femmes et les hommes dans les emplois de direction (nouvel article L. 132-9-2).

Dans les deux cas de figure, les données sont rendues publiques sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique et il est prévu, en cas de non-respect de l'obligation de publication, une **contribution forfaitaire**.

**En quatrième lieu**, est consacrée l'obligation pour les régions, les départements, les communes et les EPCI **de plus de 40 000 habitants et employant au moins 50 agents**, de publier chaque année, sur leur site internet, **les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que les actions mises en œuvre pour les supprimer**.

Ces indicateurs sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique. Ces indicateurs sont présentés chaque année à l'assemblée délibérante des collectivités territoriales et des établissements publics.

Comme pour le taux de nomination sur les emplois de direction, il est prévu **une pénalité financière forfaitaire** en lieu et place de la pénalité financière prévue par l'article L. 132-3 en cas de non-élaboration du plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, lorsque les résultats obtenus au regard des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont inférieurs à une cible définie par décret, des objectifs de progression de chacun de ces indicateurs sont fixés et publiés.

L'employeur dispose alors d'**un délai de trois ans** pour atteindre la cible. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours inférieurs à la cible, l'employeur se voit appliquer **une pénalité financière dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels** en lieu et place de la pénalité financière prévue par l'article L. 132-3 en cas de non-élaboration du plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**Enfin, au plus tard le 30 septembre 2024**, l'obligation de publication des dix rémunérations les plus élevées consacrée à l'article L. 716-1 est étendue aux collectivités territoriales et EPCI à fiscalité propre **de plus de 40 000 habitants** (contre 80 000 auparavant).

Ainsi, ces personnes publiques locales doivent publier chaque année, sur leur site internet, la somme des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en

précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations.

**Pour synthèse :**

- 1° à compter du renouvellement général des assemblées délibérantes, la part des femmes pour les primo-nominations sur des emplois de direction doit être de 50 % chaque année ;
- 2° à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2027, la part des femmes sur les emplois de direction (au gré des départs et mobilités) doit être de 40 % ;
- 3° à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2027, obligation de publier le nombre de femmes et d'hommes nommés dans les emplois de direction et la répartition entre les femmes et les hommes dans ces emplois de direction ;
- 4° obligation de prévoir et de publier des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que les actions mises en œuvre pour les supprimer (pour les employeurs de plus de 40 000 habitants et d'au moins 50 agents) ;
- 5° au plus tard le 30 septembre 2024, obligation de publication des 10 rémunérations les plus élevées et le nombre de femmes y figurant.

➤ **Précisions sur le congé de présence parentale et les autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux**

[Loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité](#)

La loi apporte des précisions utiles sur les droits des agents publics en ce qui concerne le congé de présence parentale et les autorisations spéciales d'absence pour décès d'un enfant.

- **Sur le congé de présence parentale**

**Pour rappel, le congé de présence parentale est le congé accordé à tout agent public (fonctionnaire et contractuel de droit public) lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants.**

**Le nombre de jours de congé de présence parentale dont peut bénéficier l'agent public pour un même enfant et en raison d'une même pathologie est au maximum de 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois, sauf ouverture d'un nouveau droit.**

**En premier lieu**, il est désormais interdit à tout employeur de rompre un contrat de travail d'un agent public **pendant un congé de présence parentale ni pendant les périodes travaillées si le congé de présence parentale est fractionné ou pris à temps partiel**. La



fin du contrat n'est possible que si l'employeur justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'état de santé de l'enfant de l'intéressé.

**Pour information : Ce principe du code du travail devrait être transposé en droit de la fonction publique au même titre que celui de l'interdiction de licencier une femme enceinte (qui l'a été par le juge administratif).**

**En second lieu**, l'article L. 544-3 du code de la sécurité sociale est modifié. Il prévoit désormais que l'allocation journalière de présence parentale peut faire **l'objet d'une avance** dans l'attente de l'avis favorable du service du contrôle médical prévu à l'article L. 315-1 ou du régime spécial de sécurité sociale.

**Pour information : Pendant un congé de présence parentale, l'agent public n'est pas rémunéré. Il peut toutefois percevoir une allocation journalière de présence parentale sur attribution de la CAF après avis médical.**

#### - **Sur les autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux**

**Pour rappel, une autorisation spéciale d'absence (ASA) est la position administrative dans laquelle est placé, de droit ou discrétionnairement, un agent public pour s'absenter régulièrement du service dans des cas prévus par la loi et/ou par délibération de la collectivité territoriale ou de l'établissement public employeur. Durant l'ASA, l'agent est considéré comme étant en activité et perçoit sa rémunération et génère ses droits à avancement et retraite.**

**En premier lieu**, l'article L. 622-1 du code général de la fonction publique est modifié, lequel indique désormais que les autorisations spéciales d'absence sont sans effet sur la constitution des droits à congés annuels et ne diminuent pas le nombre des jours de congés annuels. Cette modification n'est que formelle.

**En second lieu**, la loi apporte des modifications sur l'autorisation spéciale d'absence pour décès d'un enfant.

D'une part, le nombre de jours prévus pour le décès d'un enfant à l'article L. 622-2 est accru. Désormais, les agents publics bénéficient, de droit, d'une autorisation spéciale d'absence de **12 jours** ouvrables (contre 5 auparavant) pour le décès d'un enfant (quel que soit son âge) et cette durée est portée à **14 jours** ouvrables (contre 7 auparavant) lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans ou lorsque l'enfant de moins de 25 ans était à la charge effective et permanente d'un agent.

D'autre part, l'ASA de 14 jours ouvrables pour décès d'un enfant s'applique également pour le décès d'un enfant quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent.

**Pour synthèse :**

**Désormais, l'ASA est de droit pour le décès :**

- D'un enfant âgé de moins de vingt-cinq ans ou ;
- D'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans dont l'agent public a la charge effective et permanente ou ;
- D'un enfant quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent.

➤ **Mesures favorisant l'accompagnement de couples confrontés à une fausse couche**

[Loi n° 2023-567 du 7 juillet 2023 visant à favoriser l'accompagnement psychologique des couples confrontés à une interruption spontanée de grossesse dite fausse couche](#)

La loi consacre plusieurs mesures afin de favoriser l'accompagnement psychologique des couples confrontés à une interruption spontanée de grossesse.

**En premier lieu**, elle met en place, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2024, un parcours médical pluridisciplinaire piloté par les agences régionales de santé afin de systématiser l'information des femmes et, le cas échéant de leur partenaire, sur le phénomène d'interruption spontanée de grossesse, sur les possibilités de traitement ou d'intervention et sur les dispositifs de suivi médical et d'accompagnement psychologique disponibles.

**En second lieu**, l'indemnité journalière de la sécurité sociale est versée en cas de constat d'une incapacité de travail faisant suite à une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la vingt-deuxième semaine d'aménorrhée.

**En troisième lieu**, la loi consacre une nouvelle interdiction de licenciement conformément aux dispositions du code du travail. En effet, aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée pendant les dix semaines suivant une interruption spontanée de grossesse médicalement constatée ayant eu lieu entre la quatorzième et la vingt et unième semaine d'aménorrhée incluses, sauf en cas de faute grave de l'intéressée ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'interruption spontanée de grossesse.

**Pour information : Si cette loi concerne les salariés du privé, force est de constater que les mesures consacrées seront nécessairement transposées aux agents publics.**

➤ **Mise en œuvre de l'obligation d'information des agents publics sur les conditions d'exercice de leurs fonctions**

[Décret n° 2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions](#)

[Arrêté du 30 août 2023 fixant les modèles de documents d'information prévus par le décret n° 2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions](#)

Le décret et l'arrêté sont pris en application de [l'article L. 115-7 du code général de la fonction publique](#), lequel prévoit que les agents publics reçoivent communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions.

Dans ce cadre, le décret fixe la liste des éléments qui sont communiqués et détermine également les modalités de cette communication, tandis que l'arrêté fixe des modèles de documents d'information permettant de procéder à la communication (il y en a un pour les fonctionnaires à l'annexe 2 et un pour les contractuels à l'annexe 5).

Le décret entre en vigueur le **1<sup>er</sup> septembre 2023**.

- **Les informations à communiquer**

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023, tout agent public reçoit communication au moins des informations suivantes :

1° La dénomination et l'adresse de l'autorité administrative assurant sa gestion ;

2° Son corps ou cadre d'emplois et son grade lorsque l'agent est fonctionnaire et sa catégorie hiérarchique lorsqu'il est contractuel ;

3° La date de début d'exercice de ses fonctions ;

4° Le cas échéant, le début de la période de stage au sens de l'article L. 327-1 du code général de la fonction publique ou de la période d'essai, ainsi que leur durée

5° En cas de conclusion d'un contrat à durée déterminée, la durée de celui-ci ;

6° Le ou les lieux d'exercice de ses fonctions ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux

7° Lorsque ses fonctions sont exercées à l'étranger, la mention du ou des Etats où elles sont assurées ainsi que la devise servant au paiement de sa rémunération et, s'il y a lieu, ses avantages en espèces ou en nature ainsi que ses modalités de rapatriement ;

8° Sa durée de travail ou son régime de travail, les règles relatives à l'organisation du travail qui lui sont applicables ainsi que, le cas échéant, celles relatives aux heures supplémentaires ;

9° Le montant de sa rémunération, en précisant chacun de ses éléments constitutifs, sa périodicité ainsi que ses modalités de versement ;

10° Ses droits à congés rémunérés ;

11° Ses droits à la formation ;

12° Les accords collectifs relatifs à ses conditions de travail comportant des dispositions édictant des mesures réglementaires ;

13° L'organisme de sécurité sociale percevant les cotisations sociales ainsi que les dispositifs de protection sociale ;  
14° Les procédures et les droits en cas de cessation de ses fonctions.

#### - Les modalités de la communication

**En premier lieu**, elle doit intervenir **au plus tard 7 jours calendaires à compter du premier jour d'exercice des fonctions**.

En cas de changement de la situation de l'agent public appelant une modification de l'une des informations prévues, cette communication a lieu **au plus tard à la date d'effet de ce changement**, sauf si ce changement résulte simplement de l'évolution des dispositions législatives ou réglementaires auxquelles il a été fait référence dans l'écrit ou le document.

**En second lieu**, la communication de ces informations est effectuée **par un ou plusieurs écrits remis en mains propres ou adressés par envoi postal**. Elle peut également donner lieu **à la mise à disposition sous format électronique** d'un ou de plusieurs documents sous réserve que l'agent public y ait accès, qu'ils puissent être enregistrés et imprimés par l'intéressé et que l'autorité administrative conserve un justificatif de leur transmission et de leur réception.

La communication peut être faite selon des modèles définis par arrêtés des ministres chargés de la fonction publique, des collectivités territoriales, de la santé et de l'enseignement supérieur.

La communication des informations mentionnées au 4°, au 7° s'agissant de la devise servant au paiement de la rémunération, ainsi qu'aux 8° à 11°, 13° et 14° de l'article 2 **peut prendre la forme d'un renvoi aux dispositions législatives et réglementaires applicables**.

**En troisième lieu**, la communication est mise en œuvre par l'autorité administrative assurant la gestion de l'agent public.

Lorsque l'agent public est détaché sur un emploi, la communication des informations relatives à cet emploi et à la durée du détachement, à l'exception de celles mentionnées par la décision de détachement, peut également être faite par l'autorité administrative dont relève l'emploi occupé.

Lorsque l'agent public est mis à disposition, la convention ou la lettre de mission détermine l'autorité administrative devant procéder à la communication des informations relatives à l'emploi occupé et à la durée de la mise à disposition, à l'exception des informations mentionnées dans la décision de mise à disposition.

## - L'absence de communication

Lorsqu'une ou plusieurs informations n'ont pas été communiquées dans le délai fixé, l'agent public peut à tout moment en demander communication auprès de l'autorité administrative assurant sa gestion.

Lorsqu'une ou plusieurs informations n'ont pas été communiquées à un agent public nommé ou recruté antérieurement à la date d'entrée en vigueur du décret, l'intéressé peut en demander communication à tout moment auprès de l'autorité administrative assurant sa gestion.

**Le présent décret modifie également le décret n° 88-145 du 15 février 1988 sur les contractuels de droit public. Il adapte en effet les articles 3 et 3-1 pour ajouter des informations qui doivent apparaître dans un contrat de droit public, c'est-à-dire : l'identité des parties, l'adresse de l'agent et de l'employeur, sa date d'effet, sa durée, l'emploi occupé, la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève, le ou les lieux d'exercice des fonctions ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux, les conditions d'emploi ainsi que les droits et obligations de l'agent, le montant de la rémunération, en précisant chacun de ses éléments constitutifs, sa périodicité ainsi que ses modalités de versement.**

### ➤ **Augmentation du taux de prise en charge des titres d'abonnement pour les déplacements domicile-travail**

[Décret n° 2023-812 du 21 août 2023 modifiant le taux de prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail](#)

Comme annoncé par le Gouvernement lors de sa « conférence salariale » de juin 2023, le taux de prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail au moyen de transports publics de voyageurs et de services publics de location de vélos est augmenté à compter du **1<sup>er</sup> septembre 2023**.

À compter de cette date, le taux de prise en charge sera de **75 %** de la valeur annuelle mensualisée du titre de transport contre 50 % jusqu'alors.

Le [décret n° 2010-676 du 21 juin 2010](#) prévoyant cette prise en charge est ainsi modifié.

**Pour rappel : La prise en charge est obligatoire pour l'employeur dès lors qu'un agent public (fonctionnaire ou contractuel) remplit les conditions, c'est-à-dire a recours à un transport public de voyageur ou à un service public de location de vélos pour ses déplacements domicile - travail et transmet les justificatifs.**

➤ **Prorogation de la garantie individuelle du pouvoir d'achat**

[Décret n° 2023-775 du 11 août 2023 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat](#)

[Arrêté du 11 août 2023 fixant au titre de l'année 2023 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat](#)

Comme annoncé lors de la « conférence salariale » de juin 2023, la garantie individuelle du pouvoir d'achat est reconduite pour l'année 2023.

**Pour rappel, la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) est consacrée par le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008.**

**Elle a pour but, comme pour les années précédentes, de compenser la perte de pouvoir d'achat de certains agents dont la rémunération a peu augmenté pendant les dernières années.**

**Ainsi, un agent public pourra bénéficier d'une indemnité de GIPA, si l'évolution de son traitement brut est inférieure, sur 4 ans, à celle de l'indice des prix à la consommation.**

**L'indemnité est obligatoirement versée à tout agent éligible par la collectivité qui l'emploie au dernier jour de l'année qui clôt la période de référence.**

**Si aucune délibération n'est nécessaire, une décision de l'autorité territoriale doit être fournie au comptable public assignataire pour justifier du paiement correspondant.**

**Sont bénéficiaires de la GIPA :**

**1° Les fonctionnaires rémunérés sur un emploi public pendant au moins trois ans sur la période de référence.**

**Sont donc concernés, les agents ayant bénéficié, entre temps, d'un congé parental, d'une disponibilité, ... Ils doivent avoir la qualité de fonctionnaire à chaque borne de la période de 4 ans.**

**2° Les contractuels employés en CDD ou CDI de droit public rémunérés sur la base d'un indice.**

**Les agents sous contrat à durée déterminée doivent avoir été employés de manière continue sur toute la période de référence et par le même employeur.**

**Le décret** proroge ainsi la GIPA pour l'année 2023 et fixe, dans ce cadre, la période de référence prise en compte pour la mise en œuvre de cette indemnité en 2023.

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

Le calcul pour 2023 est le suivant :

$GIPA\ 2023 = \text{Traitement Indiciaire Brut (TIB) de l'année de début de la période de référence} \times (1 + \text{inflation sur la période de référence}) - \text{TIB de l'année de fin de la période de référence} \times \text{quotité de temps de travail au 31 décembre 2022}$

**L'arrêté** détermine les éléments permettant d'assurer le calcul de la GIPA. Ainsi, le taux de l'inflation ainsi que les valeurs annuelles du point à prendre en compte pour la mise en œuvre de la formule de calcul sont les suivants :

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

**Bon à savoir : Un simulateur est disponible [ici](#).**

➤ **Publications de décrets d'application sur la retraite progressive, le cumul emploi retraite et les minimas de pension**

Après les décrets n° 2023-435 et n° 2023-436 du 3 juin 2023, sont parus différents décrets relatifs à la retraite progressive, au cumul emploi retraite et au relèvement des minimas de pension.

- **La retraite progressive**

[Décret n° 2023-751 du 10 août 2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive](#)

**Pour rappel : Les fonctionnaires ont désormais droit à la retraite progressive. En effet, les fonctionnaires en fin de carrière pourront travailler à temps partiel tout en percevant une partie de leur pension de retraite.**

Le décret apporte les modalités concrètes de ce dispositif et précise son entrée en vigueur. À ce titre, la retraite progressive entre en vigueur **à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023**, mais des demandes peuvent être présentées à compter du lendemain de la publication du présent décret, **c'est-à-dire à partir du 12 août 2023**.

○ **Les conditions de la retraite progressive**

**En premier lieu**, le décret consacre **trois conditions cumulatives** pour qu'un fonctionnaire puisse bénéficier de la retraite progressive.

Le fonctionnaire doit en effet :

- Avoir 62 ans ;
- Justifier de 150 trimestres cotisés ;
- Bénéficier d'une autorisation de travailler à temps partiel (sur autorisation).

**En second lieu**, le décret précise également que, par dérogation à la 3<sup>e</sup> condition, les fonctionnaires à temps non complet affiliés à la CNRACL (et donc travaillant au moins 28 heures par semaine) peuvent bénéficier de la retraite progressive si leur durée totale de travail n'excède pas un pourcentage de la durée annuelle du travail devant être fixé par décret. **Celui-ci n'est pas encore paru.**

- **La liquidation de la pension partielle de retraite**

**En premier lieu**, le décret confirme que le bénéfice de la retraite progressive entraîne la liquidation provisoire et le service d'une même fraction de pension dans tous les régimes de retraite de base légalement obligatoires.

**En second lieu**, il indique que la pension complète est liquidée dans les conditions et selon les modalités de calcul applicables à sa date d'effet. Elle inclut, au titre des périodes prises en compte dans la liquidation les services accomplis pendant la retraite progressive, augmentés, le cas échéant, des bonifications de durée des services ou des majorations de durée d'assurance.

- **La pension partielle de retraite**

**En premier lieu**, le montant de la pension partielle servie correspond au montant de pension calculé conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables à la date d'effet, affecté d'un coefficient égal à la quotité non travaillée.

Le montant de la pension partielle évolue avec l'évolution de la quotité non travaillée.

L'évolution du coefficient prend effet le premier jour du mois suivant la date d'évolution de la quotité de travail, sauf si celle-ci évolue le premier jour du mois. Dans ce cas, l'évolution du coefficient prend effet ce jour.

**En second lieu**, le fonctionnaire doit préciser dans sa demande la date d'effet souhaitée de la pension partielle, **qui ne peut être antérieure à la date de cette demande.**

Toutefois, si les conditions pour en bénéficier sont réunies le premier jour du mois, la pension est due à compter du premier jour du mois suivant la date à laquelle elles sont réunies.

**En troisième lieu**, l'employeur transmet au directeur général de la Caisse des dépôts et consignations le dossier de retraite classique et l'autorisation de travailler à temps partiel. Cette autorisation n'a toutefois pas à être présentée pour les fonctionnaires à temps non complet.

L'employeur du fonctionnaire informe le directeur général de la Caisse des dépôts et consignations :

- De l'absence de renouvellement, de la suppression, de la suspension ou de la modification de l'autorisation de travail à temps partiel ;



- De la modification de la durée de travail de l'emploi à temps non complet occupé par le fonctionnaire à temps non complet.

- o **La fin de la pension partielle de retraite**

**En premier lieu**, le service de la pension partielle prend fin à titre définitif lorsque :

- La pension complète prend effet ;
- Le fonctionnaire prend une activité à temps plein sur un emploi à temps complet ;
- Le fonctionnaire à temps non complet a un temps de travail qui excède le pourcentage de la durée annuelle du travail devant être fixé par décret.

**En second lieu**, la perte définitive de la pension prend effet à compter :

- De la date de la prise d'effet de la pension complète ;
- Du premier jour du mois suivant le changement d'activité ou le dépassement de la durée totale de travail. Toutefois, si ce motif prend effet le premier jour du mois, la perte définitive prend effet ce même jour.

- o **La suspension de la pension partielle de retraite**

Le service de la pension partielle est suspendu lorsque le fonctionnaire ne réunit plus les conditions pour en bénéficier.

La suspension prend effet le premier jour du mois suivant celui au cours duquel ces conditions cessent d'être réunies. Toutefois, si cela intervient le premier jour du mois, dans ce cas, la suspension prend effet ce même jour.

- **Le cumul emploi retraite**

[Décret n° 2023-751 du 10 août 2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive](#)

[Décret n° 2023-753 du 10 août 2023 portant application de l'article 26 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive](#)

**Pour rappel : Le cumul entre une pension CNRACL et des revenus tirés d'une activité professionnelle est permis. La réforme des retraites n'a pas modifié les règles, mais rend désormais ce cumul créateur de nouveaux droits à pension.**

**L'article L. 161-22-1-1 du code de la sécurité sociale, applicable aux fonctionnaires CNRACL par renvoi de l'article L. 84 du code des pensions civiles et militaires de retraite, précise ainsi que :**

- les nouveaux droits sont sans incidence sur le montant de la pension de vieillesse résultant de la première liquidation ;
- la nouvelle pension résultant de l'exercice d'une activité professionnelle faisant suite à la liquidation de la première pension, bénéficie du taux plein ou

**du pourcentage maximum ;**

**- seules sont retenues les périodes d'assurance ayant donné lieu à cotisations à la charge de l'assuré, à l'exclusion de celles correspondant au rachat de périodes d'études ;**

**- aucune majoration, aucun supplément ni aucun accessoire ne peut être octroyé au titre de cette nouvelle pension et de la pension de droit dérivé qui en est issue.**

Les décrets précisent les modalités de calcul de la pension de vieillesse due au titre des nouveaux droits à pension constitués dans le cadre du cumul emploi retraite, ainsi que les obligations des assurés et des organismes chargés de la liquidation de cette seconde pension dans les différents régimes. Ils entrent en vigueur **au 1<sup>er</sup> septembre 2023**.

**En premier lieu**, la seconde pension est calculée, liquidée et servie dans les conditions applicables à la pension de vieillesse dans le régime dont relève l'assuré au titre de cette nouvelle pension.

**En second lieu**, la demande est adressée par l'assuré, au moyen d'un formulaire commun à tous les régimes et conforme à un modèle fixé par arrêté des ministres chargés de la sécurité sociale, du budget et de l'agriculture, au régime de retraite de base dont il relève au titre de la nouvelle pension qu'il sollicite.

La caisse destinataire de la demande est tenue, le cas échéant, de communiquer aux autres régimes dont relève l'assuré la copie de la demande ainsi que les pièces justificatives nécessaires à la liquidation des droits qui leur incombent.

Il est délivré au requérant récépissé de sa demande et des pièces qui l'accompagnent.

**En troisième lieu**, le plafond annuel que ne peut dépasser le montant de la nouvelle pension liquidée est fixée à 5 % du plafond annuel de la sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale c'est-à-dire, pour 2023, 2 196 euros.

- **Minima de pension, à l'allocation de solidarité aux personnes âgées, à la pension d'orphelin et à l'assurance vieillesse pour les aidants**

[Décret n° 2023-752 du 10 août 2023 relatif à la revalorisation des minima de pension, à la pension d'orphelin, à l'allocation de solidarité aux personnes âgées et à l'assurance vieillesse des aidants](#)

[Décret n° 2023-754 du 10 août 2023 portant application des articles 18 et 25 de la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 relatifs à la revalorisation des minima de pension, à la pension d'orphelin, à l'allocation de solidarité aux personnes âgées et à l'assurance vieillesse des aidants](#)

**Le premier décret** plafonne à vingt-quatre le nombre de trimestres d'assurance vieillesse des aidants et d'assurance vieillesse des parents au foyer ainsi que les périodes assimilées à des services effectifs qui peuvent être prises en compte pour le calcul du minimum garanti.

Il fixe à neuf mois la condition de résidence de l'allocation de solidarité aux personnes âgées. Il fixe également les règles de demande de la pension d'orphelin. Il tire les conséquences de la création de l'assurance vieillesse des aidants. Enfin, il autorise le traitement de données à caractère personnel dénommé « échanges inter-régimes de retraite » en vue du calcul de la majoration exceptionnelle des pensions ayant pris effet avant le 1<sup>er</sup> septembre 2023 et exclut cette majoration de la base ressources de la complémentaire santé solidaire et de celle des aides personnelles au logement.

**Le second décret** revalorise la pension minimale de référence ainsi que le minimum contributif et sa majoration, dont il précise les modalités de calcul. Il fixe également les paramètres de la pension d'orphelin et de l'assurance vieillesse des aidants, et précise par ailleurs le seuil de récupération de l'allocation de solidarité aux personnes âgées. Il définit enfin les paramètres de la majoration exceptionnelle des petites pensions prévue par l'article 18 de la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 pour les assurés du régime général et du régime des salariés agricoles.

➤ **Précisions sur les modalités de formations et de l'accompagnement personnalisé des agents publics**

[Arrêté du 1<sup>er</sup> août 2023 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics](#)

Pris en application du décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022, le présent arrêté a pour objet de préciser les modalités relatives aux formations et à l'accompagnement personnalisé des agents publics. Précisément, il s'intéresse à la notion même d'une action de formation, au bilan de parcours professionnel et au plan individuel de développement des compétences.

**Concernant l'action de formation**, l'arrêté apporte des précisions concrètes sur les modalités d'organisation et de fonctionnement des actions de formation dispensées par les organismes habilités. Il précise ainsi notamment qu'une action de formation peut être suivie en distanciel ou en mode hybride (présentiel et distanciel) ou encore que la mise en œuvre d'une action de formation réalisée en tout ou partie en présentiel comprend une information appropriée sur les possibilités d'accès, de restauration et d'hébergement.

**Concernant le bilan de parcours professionnel**, l'arrêté rappelle le principe même du bilan de parcours professionnel et ses modalités d'organisation.

Il est ainsi précisé que :

- Le bilan est organisé par un professionnel qualifié pour accompagner les démarches d'évolution professionnelle ;
- Le bilan peut être individuel ou collectif et être organisé à distance ;
- La demande d'un agent doit se faire dans les conditions déterminées par l'offre d'accompagnement personnalisé que tout employeur et tout centre de gestion doivent élaborer ;

- Tout employeur et le centre de gestion peuvent définir des priorités d'accès à ce dispositif complémentaires à celles prévues pour un agent relevant de la catégorie C et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel correspondant à un niveau requis, pour un agent public en situation de handicap ainsi que pour un agent public pour lequel il est constaté, après avis du médecin du travail compétent, qu'il est particulièrement exposé, compte tenu de sa situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle. La priorité est déterminée en prenant notamment en compte le contexte professionnel de l'agent ou la nature de son projet d'évolution professionnelle ;
- Le bilan peut être structuré selon quatre phases :
  - o 1° Une phase de lancement visant à informer l'agent sur les objectifs du dispositif et ses modalités d'organisation ainsi que sur les engagements réciproques entre le professionnel et l'agent tout au long du bilan ;
  - o 2° Une phase d'appui à l'analyse du parcours professionnel de l'agent portant sur l'identification et la valorisation de ses expériences, ses compétences, ses valeurs professionnelles ainsi que ses motivations. Elle permet notamment à l'agent de se préparer à présenter son parcours professionnel à l'oral ;
  - o 3° Une phase d'appui à la réalisation d'un plan d'action visant à favoriser, selon l'avancée du projet d'évolution professionnelle de l'agent, son élaboration ou sa mise en œuvre ;
  - o 4° Une phase de conclusion permettant à l'agent de s'approprier les résultats de son bilan et d'en réaliser la synthèse avec le professionnel ;
- Le document de synthèse, qui doit être élaboré au terme du bilan, est établi conjointement par l'agent et le professionnel. Il précise les résultats du bilan, les principales compétences mobilisées lors des expériences de toute nature de l'agent et, le cas échéant, les pistes d'évolution professionnelle qu'il a identifiées. S'il le souhaite, l'agent peut transmettre ce document à son supérieur hiérarchique et au service des ressources humaines qui assure sa gestion. Ce service peut également se faire communiquer ce document après accord de l'agent.

**Pour information : Le bilan de parcours professionnel consiste en une analyse du parcours professionnel et des motivations de l'agent en vue de l'aider à élaborer et à mettre en œuvre son projet professionnel.**

**Il est réalisé soit à l'initiative de l'agent, soit à l'initiative de l'employeur avec l'accord de l'agent et conduit par un professionnel qualifié en matière d'accompagnement des évolutions professionnelles. Au terme du bilan, un document de synthèse est établi conjointement par l'agent et le professionnel.**

**Concernant le plan individuel de développement des compétences**, l'arrêté précise les modalités d'élaboration et de formalisation de ce plan.

Le plan doit être élaboré par les parties en :

- 1° S'appuyant sur les référentiels métiers pour déterminer les objectifs d'acquisition de compétences ;

- 2° Identifiant les dispositifs de formation adaptés et les modalités favorisant les apprentissages recherchés ;
- 3° Envisageant la mise en place d'un tutorat pour un apprentissage accompagné et d'échanges entre pairs pour un apprentissage partagé ;
- 4° Analysant les possibilités d'aménagement de l'organisation individuelle et collective du travail pour mettre en application les acquis de la formation ;
- 5° Organisant, le cas échéant, des périodes d'immersion professionnelle.

Le plan est formalisé par une convention signée par l'agent, son responsable hiérarchique et par le service de ressources humaines chargé de sa gestion, pour une durée et un objectif professionnel déterminés.

Il précise les actions à mettre en œuvre compte tenu des opportunités d'apprentissage, de l'intérêt du service et de sa soutenabilité organisationnelle et financière, et les modalités de suivi et d'échanges réguliers en vue de faire évoluer le plan.

**Pour information : Le plan individuel de développement des compétences consiste en la conception et la mise en œuvre d'un ensemble d'actions concourant à la réussite du projet d'évolution professionnelle de l'agent. Il vise à réduire l'écart entre compétences attendues et compétences détenues.**

**Il est établi soit à l'initiative de l'agent, soit à l'initiative de l'employeur avec l'accord de l'agent. Il est élaboré conjointement par l'agent et son administration d'emploi à l'issue d'échanges personnalisés et formalise les engagements convenus de part et d'autre. À sa demande, l'agent peut bénéficier d'un accompagnement pour son élaboration ainsi que sa mise en œuvre.**

**Bon à savoir : Le Centre de gestion de l'Oise finalise l'élaboration de son plan de formation et d'accompagnement.**

➤ **Attribution d'une aide exceptionnelle pour faciliter l'accès à la formation préparant aux BAFA ou BAFD**

[Décret n° 2023-638 du 20 juillet 2023 portant attribution d'une aide exceptionnelle aux jeunes engagés dans une mission de volontariat de service civique pour l'accès à la formation préparant aux brevets d'aptitude aux fonctions d'animateur ou de directeur en accueil collectif de mineurs](#)

Le décret a pour objet l'attribution d'une aide forfaitaire de 100 euros au profit des jeunes engagés dans **une mission de volontariat de service civique** pour l'accès à la formation préparation au brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (BAFA) ou de directeur en accueil collectifs de mineurs (BAFD).

Cette aide est versée par l'État aux jeunes qui :

- Sont volontaires du service civique **entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2023** ou qui ont réalisé une mission de volontaire du service civique **au cours de l'année 2022** et ;

- Ont réalisé une session de formation générale, de perfectionnement ou d'approfondissement de la formation au brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur ou de la formation au brevet d'aptitude aux fonctions de directeur **entre le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et le 1<sup>er</sup> septembre 2024.**

**Pour information :**

**Le service civique est l'engagement volontaire au service de l'intérêt général sur des missions utiles à la société permettant de répondre aux besoins de la population et des territoires et de compléter, sans les remplacer, les missions des agents publics. L'engagement service civique repose sur un contrat conclu entre le jeune et la collectivité d'accueil et l'agence Service civique qui ouvre droit à :**

- 1° une indemnité mensuelle dont 81 % est pris en charge par l'État, le reste étant assumé par la collectivité d'accueil ;**
- 2° une prestation nécessaire à leur subsistance, leur équipement, leur hébergement ou leur transport par l'organisme d'accueil.**

**Pour recruter un jeune en service civique, il importe de monter un dossier officiel afin de disposer d'un agrément et de délibérer sur le sujet. Un référent est à votre disposition pour affiner votre projet et monter le dossier.**

**Dans le département de l'Oise, le référent est Monsieur Grégory CHIBBA joignable au 03 60 01 93 93 ou par mail [gregory.chibba@ac-amiens.fr](mailto:gregory.chibba@ac-amiens.fr). En l'absence de réponse, vous avez également Madame Aurélie de Meireles joignable au 03 60 01 93 88 ou par mail [aurelie.de-meireles@ac-amiens.fr](mailto:aurelie.de-meireles@ac-amiens.fr).**

**Vous trouverez sur le lien suivant toutes les informations concrètes sur le dispositif : <https://www.service-civique.gouv.fr/accueillir-un-volontaire>.**

➤ **Autorisation des titulaires du BNSSA pour assurer des missions de surveillance de baignade à accès payant**

[Décret n° 2023-437 du 3 juin 2023 relatif à la surveillance des baignades d'accès payant](#)

Afin de faire face à la pénurie de maîtres-nageurs sauveteurs (MNS), le décret autorise désormais aux titulaires du BNSSA d'assurer, en toute autonomie, les missions de surveillance de baignade d'accès payant.

**Pour information : Jusqu'à ce décret, les titulaires du BNSSA ne pouvaient exercer la surveillance en autonomie, hors du cadre de l'assistance à un MNS, que dans certaines conditions (au titre de l'accroissement saisonnier de l'activité et de l'impossibilité de recruter des MNS), sur dérogation accordée par chaque préfet et pour une durée limitée (4 mois maximum).**

Le décret précise toutefois que toute personne désirant assurer la surveillance d'un tel établissement doit en faire la déclaration au préfet du lieu de sa principale activité.

**Pour approfondir : Consultez notre note pratique sur le recrutement de surveillants de baignade [en cliquant ici](#).**

➤ **Actualités en bref**

**Don de jours de repos au bénéfice des agents publics engagés en tant que sapeurs-pompiers volontaires**

[Décret n° 2023-774 du 11 août 2023 élargissant au bénéfice des agents civils engagés en tant que sapeurs-pompiers volontaires le dispositif de don de jours de repos](#)

Les agents publics qui ont la qualité de sapeurs-pompiers volontaires sont

désormais éligibles au don de jours de repos.

Ainsi, ils peuvent solliciter leur autorité territoriale pour que des collègues agents publics consentent à leur faire don de jours de repos dans la limite de 10 jours par an au total.

**Compétences vaccinales des sages-femmes**

[Décret n° 2023-737 du 8 août 2023 relatif aux compétences vaccinales des sages-femmes](#)

Le décret précise les conditions dans lesquelles les sages-femmes peuvent

prescrire et administrer des vaccinations et fixe les règles applicables à ces vaccinations ainsi réalisées et les modalités d'information du médecin traitant des personnes vaccinées par les sages-femmes.

**Relèvement du plafonnement du salaire de comparaison en cas de cumul de la pension d'invalidité avec d'autres revenus**

[Décret n° 2023-684 du 28 juillet 2023 portant relèvement du plafonnement du salaire de comparaison en cas de cumul de la pension d'invalidité avec d'autres revenus](#)

Le décret aménage le plafond de revenus au-delà duquel la pension d'invalidité est réduite en cas de reprise ou de poursuite d'une activité professionnelle, en le

relevant à 1,5 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur.

Pour rappel, un agent peut cumuler sa pension d'invalidité avec les revenus tirés d'une activité professionnelle jusqu'à un certain montant. Le décret n° 2022-253 du 23 février 2022 était venu préciser et encadrer ce cas de figure.

## **Des agents publics peuvent être examinateurs pour l'épreuve du permis de conduire**

[Loi n° 2023-479 du 21 juin 2023 visant à faciliter le passage et l'obtention de l'examen du permis de conduire](#)

La loi visant à faciliter le passage et l'obtention du permis de conduire est venue consacrer la possibilité de recourir à des agents publics (fonctionnaires ou contractuels) comme examinateurs autorisés à faire passer l'épreuve du

permis de conduire des véhicules du groupe léger.

L'article L. 221-5 du code de la route modifié précise même que l'autorité administrative recourt à ces agents en nombre suffisant pour garantir que le délai médian entre deux présentations d'un même candidat à cette épreuve pratique n'excède pas quarante-cinq jours.

## **Modalités de désignation, de formation continue et des missions du référent pour l'activité physique et sportive présent au sein de chaque établissement social et médico-social**

[Décret n° 2023-621 du 17 juillet 2023 relatif au référent pour l'activité physique et sportive en établissement social et médicosocial](#)

Pris pour l'application de l'[article L. 311-12 du code de l'action sociale et des familles](#), modifié par l'[article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2022-296 du 2 mars 2022](#) visant à démocratiser le sport en France, le décret confirme la mise en place d'un référent pour l'activité physique et sportive dans chaque établissement social et médico-social de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles.

Précisément, le décret prévoit :

1° Que le référent pour l'activité physique et sportive est désigné, au sein de ses professionnels, par la direction des établissements sociaux et médico-sociaux ;

2° Qu'il a deux missions : d'une part, une mission d'information des personnes accompagnées par l'établissement sur l'offre d'activité physique et sportive ainsi que des personnes et instances chargées

de veiller au bon exercice des droits des personnes accompagnées ; d'autre part, il peut proposer un plan d'accompagnement personnalisé d'activité physique et sportive aux personnes accompagnées ;

3° Que la direction d'établissement organise par la formation continue le développement des compétences du référent.



## Les policiers municipaux peuvent effectuer des contrôles automatisés

[Décret n° 2023-563 du 5 juillet 2023 portant diverses mesures en matière de sécurité et de circulation routières](#)

Pris en application de la loi d'orientation des mobilités (dite LOM), ce décret autorise les policiers municipaux, en qualité d'agents de police judiciaire adjoints, à constater des infractions « commises sur les sections d'autoroutes situées sur le territoire de la commune où ils sont territorialement compétents » dans deux cas particuliers : les zones à

faible émission (ZFE) et les voies réservées à des véhicules propres.

Cette compétence est **facultative**. Des précisions sont ainsi attendues sur les modalités selon lesquelles les collectivités et établissements publics peuvent s'octroyer cette compétence et les implications financières liées à l'achat du matériel pour effectuer les contrôles. À ce jour, il semblerait qu'une convention soit conclue entre l'État et la collectivité et établissement public.

## Circulaires et autres instructions

### ➤ Mise en œuvre des critères liés aux centres des intérêts matériels et moraux dans le cadre des congés bonifiés

[Circulaire NOR : TFPF2320324C du 2 août 2023 relative à la mise en œuvre des critères liés aux centres des intérêts matériels et moraux \(CIMM\) pour la prise en compte des congés bonifiés dans les trois fonctions publiques et pour la mobilité des fonctionnaires de l'État dans les territoires d'outre-mer](#)

La circulaire précise les conditions d'examen des critères des centres des intérêts matériels et moraux (CIMM) dans le cadre de l'attribution des congés bonifiés dans les trois fonctions publiques. Elle annule et remplace la circulaire FP n° 2129 du 3 janvier 2007 relative aux conditions d'attribution des congés bonifiés aux agents des trois fonctions publiques.

**Pour rappel : Les fonctionnaires et agents contractuels de droit public en CDI, qui présentent un centre des intérêts matériels et moraux dans des départements et collectivités d'outre-mer, peuvent bénéficier d'un congé annuel bonifié.**

**Depuis la réforme de 2020, ce congé bonifié est un congé annuel qui donne droit, une fois par an, à la prise en charge financière, par l'employeur public, des frais de transport et de bagages ainsi qu'à une majoration de la rémunération pour tenir compte de la cherté de vie. Le congé bonifié est pris au titre des droits à congés annuels de l'agent public.**

**Auparavant, le congé bonifié donnait droit à 30 jours consécutifs supplémentaires de congés, mais le congé ne pouvait être demandé que tous les deux ans.**

Ainsi, la circulaire détermine une liste, **non exhaustive**, de critères permettant, par le biais de la technique du faisceau d'indices de reconnaître ou non l'existence d'un CIMM. La

circulaire joint également une annexe dans laquelle elle indique les documents à fournir à l'appui du critère invoqué.

Elle précise ainsi qu'au moins deux critères de cette liste doivent être réunis pour démontrer la réalité du CIMM.

Elle rappelle également que le bénéficiaire antérieur de congés bonifiés peut être invoqué comme un critère complémentaire, mais ne suffit pas en lui-même à qualifier le CIMM (CAA, Paris, 15 octobre 1996, n° 95PA02907).

**[Pour approfondir : reportez-vous au guide de la DGAFP sur les congés bonifiés en cliquant ici.](#)**

➤ **Appel à projets du fonds en faveur de l'égalité professionnelle au titre de l'année 2024**

[Cirulaire du 3 juillet 2023 relative à l'appel à projet du FEP au titre de l'année 2024](#)

Créé en 2019 et étendu à la fonction publique territoriale en 2022, le fonds en faveur de l'égalité professionnelle est prolongé pour l'année 2024 sous réserve des dispositions adoptées en loi de finances.

Doté d'un million d'euros, ce fonds permet d'accompagner les administrations, ainsi que les associations de défense des droits des femmes, en lien avec les administrations, dans l'élaboration et la mise en œuvre de projets visant à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il vise ainsi à cofinancer les projets ayant un caractère partenarial et/ou inter-versant de la fonction publique, éventuellement du caractère participatif favorisant l'association directe des agents publics.

Les projets doivent répondre aux thèmes suivants :

- Dispositifs favorisant la constitution de viviers de femmes pour les corps et cadres d'emplois fortement masculinisés et de viviers d'hommes pour les corps et cadres d'emplois fortement féminisés ;
- Dispositifs favorisant la mixité des métiers dans la fonction publique ;
- Dispositifs favorisant une meilleure articulation entre la vie professionnelle et personnelle, notamment en termes d'organisation du temps de travail ;
- Dispositifs favorisant la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes ;
- Dispositif de sensibilisation ou de formations à l'égalité professionnelle et/ou d'outils favorisant l'accès aux formations, ayant un caractère innovant ;
- Dispositifs favorisant la mise en réseau, le partage d'expériences et la mutualisation des bonnes pratiques en faveur de l'égalité professionnelle ;
- Études, travaux de recherche appliquée visant à améliorer l'information sur les inégalités de traitement entre les femmes et les hommes dans la fonction publique,

tels que par exemple des études de cohortes ou études sur les métiers à prédominance féminine ou masculine, etc.

Les projets peuvent également donner lieu à des différentes actions comme par exemple des colloques, l'élaboration d'outils ou la réalisation de campagnes de communication.

Pour être éligibles au fonds, les projets doivent répondre aux critères suivants :

- Les administrations devront avoir rempli leurs obligations légales et réglementaires en termes d'élaboration des plans d'action en faveur de l'égalité professionnelle ;
- L'inscription du projet dans une politique publique dans le domaine de l'égalité professionnelle ;
- Les porteurs de projets doivent obligatoirement cofinancer leur projet ;
- Le cas échéant, la transmission du bilan d'un précédent projet financé par le fonds.

Les dossiers de candidature doivent être déposés **avant le 17 novembre 2023** sur la plateforme [demarches-simplifiees.fr](https://demarches-simplifiees.fr).

⇒ **Retrouvez toutes les informations dans la circulaire.**

➤ **Renforcement des droits des personnes LGBT+ dans les services publics, en matière de vie familiale et d'identité de genre**

[Circulaire NOR : TFPF2314656C du 20 juin 2023 relative à la prise en compte de la diversité des familles et au respect de l'identité des personnes transgenres dans la fonction publique de l'État](#)

Prise dans le cadre du renforcement de la prévention et la lutte contre toutes les formes de discrimination dans les administrations de l'État, la présente circulaire précise les modalités de mise en œuvre du Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023 au bénéfice des usagers du service public et des agents publics.

La circulaire précise donc les conditions dans lesquelles l'action n° 6 du plan LGBT+, qui consiste à « *former les agents civils et militaires de la fonction publique et prévenir les discriminations LGBTphobes à l'encontre des usagers des services publics* » peut être mise en œuvre et déployée.

La circulaire rappelle également l'exemplarité qui incombe aux employeurs publics en matière d'inclusion des personnes LGBT+ dans la fonction publique. Dans ce contexte, la circulaire impose aux employeurs publics de conduire des politiques actives de prévention et de lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre en déployant des actions qui s'inscrivent dans la durée.

**Précision : Si elle ne concerne en l'état que la fonction publique d'État, cette circulaire peut servir d'appui pour les employeurs territoriaux.**

## Questions écrites au Gouvernement / à la DGCL :

### ➤ **Pas d'extension du chèque emploi service universel aux communes de moins de 2 000 habitants**

[Quest. écrite n° 07157 du 8 juin 2023 et réponse publiée le 10 août 2023, JO Sénat, p. 4924](#)

Dans cette question, le Gouvernement a été interrogé sur l'opportunité d'étendre à la fonction publique territoriale le dispositif des chèques emploi service universel pour faciliter le recrutement pour certains emplois de faible amplitude horaire, dans un cadre saisonnier, exceptionnel ou en cas d'augmentation d'activité temporaire. Cette extension constituerait une solution utile pour répondre au plus près de besoins très ciblés (animation culturelle ou sportive, accompagnateurs de sorties, ...) et, par conséquent, elle faciliterait le quotidien des maires de ces petites communes qui ont de plus en plus de difficultés à recruter, dans ce cadre précis, à la marge.

Or, le Gouvernement rejette une telle extension au motif de la complexité de sa mise en œuvre pour des agents publics et de l'existence d'un cadre juridique suffisant et adapté s'agissant particulièrement du recrutement d'agents contractuels pour des besoins occasionnels.

### ➤ **Pénurie de personnels contractuels dans les communes de moins de 3 500 habitants**

[Quest. écrite n° 7815 du 9 mai 2023 et réponse publiée le 8 août 2023, JO AN, p. 7389](#)

[Quest. écrite n° 07143 du 8 juin 2023 et réponse publiée le 3 août 2023, JO Sénat, p. 4770](#)

Dans ces deux questions, le Gouvernement a été interrogé sur la difficulté du recrutement de contractuels de droit public dans les communes de moins de 3 500 habitants et sur les assouplissements du régime juridique pour le recours à ces agents. N'ayant pas toutes les besoins d'agents à temps complet, les communes aimeraient que des dispositifs de mutualisation d'agents publics soient facilités.

Le Gouvernement répond que le droit en vigueur permet de faciliter les recrutements et les mises à disposition d'agents contractuels bénéficiant d'un contrat à durée déterminée, notamment dans les territoires ruraux.

A titre préliminaire, il confirme que des agents contractuels à durée déterminée ne peuvent pas être mis à disposition au sens de l'article L. 516-1 du code général de la fonction publique. En effet, ces agents sont recrutés pour répondre à des besoins précis sur des emplois déterminés, n'ayant en principe pas vocation à exercer leurs fonctions en dehors des services de la collectivité qui les a recrutés.

Le Gouvernement indique ensuite que le législateur a prévu des aménagements à cette règle. Il rappelle en effet que des agents contractuels à durée déterminée peuvent :

- être recrutés et mis à disposition par un centre de gestion au profit de collectivités au titre de l'article L. 452-44 du code général de la fonction publique pour remplacer des agents momentanément indisponibles, pour assurer des missions temporaires, pour pourvoir la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu ou pour affecter ces agents mis à disposition à des missions permanentes à temps complet ou non complet ;
- être mis à disposition dans le cadre de la création d'un service commun en application de l'article L. 5211-4-2 du code général des collectivités territoriales, notamment entre un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre et une ou plusieurs de ses communes membres pour l'exercice de missions fonctionnelles ou opérationnelles non transférées à l'EPCI ;
- cumuler plusieurs emplois publics à temps non complet ou un emploi public à temps complet avec un emploi public à temps non complet tant que la durée totale du travail n'excède pas 40h15 par semaine.

➤ **Modalités d'attribution de l'indemnité d'administration et de technicité aux policiers municipaux**

[Quest. écrite n° 06228 du 6 avril 2023 et réponse publiée le 6 juillet 2023, JO Sénat, p. 4249](#)

Dans cette question, le Gouvernement a été interrogé sur le régime indemnitaire des agents relevant de la filière police, et notamment en ce qui concerne l'indemnité d'administration et de technicité (IAT).

En effet, la réglementation impose que l'IAT ne peut être versée qu'aux agents qui ont un indice brut inférieur ou égal à 380. Or, depuis la réforme indicière des agents de catégorie B par le décret n° 2022-1200 à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022, les chefs de service de police municipale sont, dès le premier échelon, au-delà de l'indice brut 380. Ils ne peuvent donc plus percevoir l'IAT.

Le Gouvernement n'a fait que confirmer cette situation et rappeler que les agents concernés peuvent, en contrepartie de l'absence d'IAT, se voir appliquer un taux individuel de l'indemnité spéciale de fonctions fixé dans la limite de 30 % de leur traitement.

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

➤ **Pas de complément de traitement indiciaire pour les agents relevant des cadres d'emplois des éducateurs territoriaux de jeunes enfants et des moniteurs éducateurs et intervenants familiaux territoriaux en poste au sein des directions de la famille ou de l'enfance des communes**

Quest. écrite n° 6113 du 7 mars 2023 et réponse publiée le 4 juillet 2023, JO AN, p. 6229

Le Gouvernement a été interrogé sur la question de savoir si les éducateurs territoriaux de jeunes enfants et les moniteurs éducateurs et intervenants familiaux territoriaux en poste dans des directions de la famille ou de l'enfance des communes pouvaient prétendre au complément de traitement indiciaire (CTI) ou à la prime équivalente (pour les contractuels de droit public).

À cette question, le Gouvernement répond par la négative en considérant que les directions de la famille ou de l'enfance des communes ne font pas partie des établissements et services énumérés dans le décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020.

**Pour rappel, le CTI (pour les fonctionnaires) et l'indemnité équivalente (pour les contractuels de droit public) sont régis par la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 modifiée et par le décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 modifié.**

**Dans ce cadre, le CTI et l'indemnité équivalente sont applicables à la fonction publique territoriale dans plusieurs cas de figure limitativement énumérés :**

- 1° pour les agents publics (peu importe le cadre d'emplois et le grade) exerçant leurs fonctions dans des EHPAD, y compris les professionnels exerçant au titre de l'accueil de jour sans hébergement et les établissements et services à caractère expérimental qui accueillent des personnes âgées dépendantes ;**
- 2° pour les agents publics exerçant des fonctions analogues aux fonctions exercées par les fonctionnaires hospitaliers et exerçant dans les mêmes catégories de services et d'établissements que celles listées pour la FPH ;**
- 3° pour les agents publics relevant de certains cadres d'emplois et exerçant à titre principal leurs fonctions d'accompagnement socio-éducatif au sein de certains établissements, services ou centres déterminés ;**
- 4° pour les agents territoriaux exerçant des missions d'aide à domicile auprès des personnes âgées ou des personnes handicapées au sein des services d'aide et d'accompagnement à domicile mentionnés aux 6° et 7° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles.**

**Le CTI et l'indemnité équivalente dépendent ainsi de la nature des fonctions exercées (dans le domaine médical et médico-social) et des lieux d'exercice (médicaux ou médico-sociaux).**

**Pour des développements, reportez-vous à notre note pratique [en cliquant ici](#).**

## Rapports, guides et études :

### ➤ Référentiel sur la qualité de vie au travail

[DGAFP, Référentiel pour la négociation d'accords sur la qualité de vie et des conditions de travail \(QVCT\) dans la fonction publique](#)

[DGAFP, Référentiel pour l'élaboration de chartes sur la qualité de vie et des conditions de travail \(QVCT\) dans la fonction publique](#)

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) développe différents outils visant à soutenir les démarches des employeurs en la matière.

Ainsi, au-delà du guide relatif à la qualité de vie au travail (QVT), publié en 2019, le premier plan santé au travail dans la fonction publique (2022-2025) a fait de la QVCT l'une de ses priorités (axe 3 du plan).

Dans ce cadre, la mesure 21 vise à favoriser la signature d'accords et de chartes sur la qualité de vie et des conditions de travail en s'appuyant sur la diffusion d'un référentiel.

Ce référentiel a pour objectif d'accompagner les employeurs publics dans leur démarche en matière de QVCT en la formalisant via la négociation d'accords collectifs. Il propose à ce titre un exemple d'accord.

### ➤ Rapport d'information sur les missions et l'attractivité des polices municipales

[Consultez le rapport](#)

Rédigé par deux députés, ce rapport préconise de renforcer l'attractivité et l'efficacité de la police municipale. À ce titre, ils proposent notamment de :

- Fluidifier les recrutements par un reclassement en catégorie B et accélérant la formation pour une mise en fonction plus rapide,
- Accroître leurs missions par la possibilité de constater directement une série de délits,
- Permettre l'accès au fichier des personnes recherchées (FPR) et au fichier des objets et véhicules signalés (Foves),
- Généraliser les conventions de coordination et les contrats de sécurité intégrée.

## Autres documents (accord collectif, ...)

### ➤ Accord collectif sur la protection sociale complémentaire

[Communiqué de presse sur cet accord du 11 juillet 2023](#)

[Accord collectif national portant réforme de la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux](#)

Le 11 juillet 2023, le premier protocole national entre les associations d'employeurs et les organisations syndicales représentatives à l'échelle du versant territorial de la fonction publique a été signé.

Cet accord porte sur la mise en œuvre de la protection sociale complémentaire dans le cadre de [l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021](#) et dans la continuité du [décret n° 2022-581 du 20 avril 2022](#) relatif aux garanties minimales et de l'accord de méthode conclu le 12 juillet 2022 dans l'optique d'engager un processus de négociation collective sur le sujet de la protection sociale complémentaire.

Cet accord collectif du 11 juillet 2023 n'apporte pas de modifications sur les garanties minimales des risques santé et prévoyance ni sur le montant minimal de la participation employeur.

Il apporte toutefois des précisions utiles à d'autres égards :

- Il introduit de nouveaux droits **en matière de prévoyance** en garantissant aux agents en situation de maladie ou d'invalidité le maintien de 90 % de leur rémunération nette. Cette couverture interviendra **dans le cadre de contrats collectifs à adhésion obligatoire** dont la cotisation sera partagée à parts égales entre la collectivité et l'agent.
- Il vise à formaliser un encadrement des pratiques contractuelles des opérateurs de protection sociale complémentaire, et notamment au profit de la solidarité entre bénéficiaires et sur les pratiques d'indemnisation en matière de prévoyance (avec le cas des successions de contrats et changements d'organismes ou la reprise du passif en cours pour les contrats collectifs à adhésion obligatoire, ...).

Il indique également qu'il trouvera son prolongement, **en matière de santé**, dans l'intention commune des signataires de poursuivre les discussions au titre de la revoyure prévue, avec un souhait d'aboutir à l'été 2025 au plus tard.



### Pour information :

La protection sociale complémentaire (PSC) apporte une couverture additionnelle à la prise en charge par le régime général de la sécurité sociale des frais et pertes de revenus liés aux atteintes à l'intégrité physique (risque santé) ou aux incapacités, invalidités et décès (risque prévoyance).

**Dans ce cadre, les employeurs publics seront obligés de participer financièrement à la protection sociale complémentaire de leurs agents publics à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 pour le risque prévoyance et à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 pour le risque santé.**

**Bon à savoir :** Le CDG60 a conclu une convention de participation avec des organismes sur le risque santé et sur le risque prévoyance. Les collectivités et établissements publics qui avaient donné mandat au CDG60 pour négocier ces conventions peuvent y adhérer avec l'application du taux et des garanties prévus. Les autres disposent également de la faculté, mais avec un taux qui pourra être différent.

⇒ Pour des informations, consultez la page dédiée sur notre site Internet [en cliquant ici](#).

⇒ Pour toute question, écrivez un mail à [psc@cdg60.com](mailto:psc@cdg60.com).

### Jurisprudence :

- **Réintégration de droit à la 3<sup>e</sup> vacance d'emploi d'un fonctionnaire en disponibilité pour convenances personnelles, sauf si un motif tiré de l'intérêt du service s'y oppose**

[CAA, Toulouse, 18 juillet 2023, n° 21TL00884](#)

**Portée :** Dans cet arrêt, la cour administrative d'appel confirme la jurisprudence constante selon laquelle un fonctionnaire en disponibilité pour convenances personnelles a droit à être réintégré dans l'une des trois premières vacances d'emploi et, à défaut, à la troisième, sauf si la collectivité se prévaut d'un motif tiré de l'intérêt de service. En l'absence de justificatif tiré de l'intérêt du service, la collectivité commet une faute de nature à engager sa responsabilité civile extra-contractuelle.

**Faits :** Un rédacteur territorial a été placé en disponibilité pour convenances personnelles pendant moins de 3 ans et a demandé à plusieurs reprises sa réintégration à la fin de la dernière période de disponibilité qu'il avait demandée. Malgré des emplois vacants de rédacteur, la collectivité ne les a pas proposés à l'agent.

**Problème juridique :** La réintégration d'un fonctionnaire en disponibilité pour convenances personnelles est-elle de droit et l'employeur peut-il la refuser ?

**Solution :** Oui, la réintégration est de droit à compter de la 3<sup>e</sup> vacance d'emploi et la collectivité ne peut refuser la réintégration que par un motif tiré de l'intérêt du service.

**En premier lieu**, le juge administratif rappelle ainsi que le fonctionnaire territorial ayant bénéficié d'une disponibilité pour convenances personnelles **d'une durée de moins de trois ans**, a le droit, **sous réserve de la vacance d'un emploi correspondant à son grade**, d'être réintégré à l'issue de sa disponibilité et que la collectivité est tenue de lui proposer **l'un des trois premiers** emplois devenus vacants.

**En second lieu**, le juge administratif précise également que la collectivité doit justifier son refus de réintégration sur les deux premières vacances par un motif tiré de l'intérêt du service.

En l'espèce, si elle avait produit les tableaux des effectifs au mois de juillet, octobre et décembre 2017 (année de la demande de réintégration de l'agent), la collectivité ne justifiait pas, d'une part, l'absence de vacance d'emploi (après la réussite d'un rédacteur au concours d'attaché territorial) et de son impossibilité de le proposer à l'agent intéressé pour un motif tiré de l'intérêt de service et, d'autre part, la non-proposition d'un autre emploi relevant du grade de rédacteur. De plus, la collectivité n'avait sollicité le centre de gestion, afin qu'il propose à l'agent tout emploi de son grade, qu'un an et demi après la demande de réintégration.

**En troisième lieu**, le juge administratif indique que le fonctionnaire n'est fondé à demander réparation du préjudice subi (au titre de la perte de revenus) qu'à compter de la date équivalant au refus de réintégration du fonctionnaire à la 3<sup>e</sup> vacance d'emploi.

**Pour approfondir : Dans un arrêt du 19 juillet 2023, n° 462834, le Conseil d'État précise que le fonctionnaire placé en position de disponibilité a droit à la réparation intégrale des préjudices de toute nature qu'il a effectivement subis du fait du refus illégal de faire droit à sa demande de réintégration et présentant un lien direct de causalité avec l'illégalité commise.**

**Cette réparation intègre la perte de la rémunération à laquelle il aurait pu prétendre, à l'exception des primes et indemnités seulement destinées à compenser des frais, charges ou contraintes liés à l'exercice effectif des fonctions et déduction faite, le cas échéant, du montant des rémunérations que l'agent a pu se procurer par son travail au cours de la période d'éviction.**

**Il précise de plus que lorsque les préjudices causés par la décision portant refus illégal de réintégration n'ont pas pris fin ou ne sont pas appelés à prendre fin à une date certaine, il appartient au juge, forgeant sa conviction au vu de l'ensemble des éléments produits par les parties, d'accorder une indemnité versée pour solde de tout compte.**

➤ **Un agent public en congé maladie peut être temporairement exclu de ses fonctions pour faute disciplinaire**

[CE, 3 juillet 2023, n° 459472](#)

**Portée :** Dans cet arrêt, le Conseil d'État admet la possibilité pour une autorité territoriale d'infliger une exclusion temporaire des fonctions à un agent public en congé de maladie sans attendre la réintégration de l'agent. Cet arrêt met ainsi fin à une divergence jurisprudentielle.

**Faits :** En l'espèce, un fonctionnaire en congé de maladie a fait l'objet d'une procédure disciplinaire diligentée par son employeur. À l'issue de cette procédure, l'autorité administrative a infligé une sanction pour exclusion temporaire des fonctions applicable pendant le congé maladie.

**Problème juridique :** La sanction d'exclusion temporaire des fonctions peut-elle être applicable pendant le congé maladie d'un agent public ?

**Solution :** La haute juridiction administrative répond par la positive et se fonde sur deux motifs.

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

**En second lieu**, elle considère que les dispositions relatives aux droits à congés pour raisons de santé ont pour seul objet de compenser la perte de rémunération due à la maladie en apportant une dérogation au principe posé par l'article L. 712-1 du code général de la fonction publique subordonnant le droit à rémunération au service fait. Elles ne peuvent avoir pour effet d'accorder à un agent public bénéficiant d'un congé de maladie des droits à rémunération supérieurs à ceux qu'il aurait eus s'il n'en avait pas bénéficié.

Or, un agent faisant l'objet d'une exclusion temporaire de fonctions étant privé de rémunération pendant la durée de cette exclusion, il ne saurait, pendant cette période, bénéficier d'un maintien de sa rémunération à raison de son placement en congé de maladie.

➤ **Les contractuels ne peuvent prétendre à la nouvelle bonification indiciaire**

[CE, 26 juin 2023, n° 458775](#)

**Portée :** Dans cet arrêt, le Conseil d'État confirme que la nouvelle bonification indiciaire (NBI) est exclusivement réservée pour les fonctionnaires. Les contractuels de droit public ne peuvent en effet y prétendre.

**Faits :** Un agent public contractuel demande à bénéficier de la NBI compte tenu de la nature de l'emploi qu'il exerce.

**Solution :** La haute juridiction administrative confirme l'exclusion des contractuels à un double titre.

**En premier lieu**, elle considère que la responsabilité ou la technicité particulières des fonctions exercées par les agents contractuels de la fonction publique territoriale ont vocation à être prises en compte par l'autorité territoriale pour la fixation de la rémunération de chaque agent, à la différence du traitement indiciaire des fonctionnaires territoriaux. Ces derniers sont en revanche susceptibles de bénéficier de la nouvelle bonification indiciaire à raison de la responsabilité ou de la technicité particulières des fonctions qu'ils exercent.

**Pour information :**

**Le traitement indiciaire des fonctionnaires dépend de leur classement lors de leur nomination stagiaire, laquelle est subordonnée à des règles explicitement consacrées par les textes réglementaires. Il n'existe pas de marge de manœuvre pour l'autorité territoriale, excepté le fait de leur octroyer la NBI quand ils remplissent les conditions pour la percevoir.**

**Si les contractuels sont rémunérés sur le fondement d'un traitement indiciaire, ce dernier n'est pas soumis aux dispositions réglementaires. L'autorité territoriale peut ainsi adapter la rémunération des agents contractuels en fonction notamment de l'emploi occupé, de la qualification requise pour son exercice, de la qualification détenue par l'agent et de son expérience.**

**En second lieu**, le juge administratif indique, conformément au droit européen, que la différence de traitement entre les fonctionnaires et les contractuels de droit public est conforme au principe d'égalité.

En effet, cette différence de traitement, qui découle des caractéristiques inhérentes au statut des fonctionnaires, se justifie par l'existence de règles distinctes de détermination des rémunérations, rappelées ci-dessus, lesquelles permettent d'assurer la prise en compte, dans la rémunération des fonctionnaires comme dans celle des agents contractuels, à durée déterminée ou indéterminée, de la responsabilité ou de la technicité particulières des fonctions exercées, selon des modalités propres.

**En somme, il faut comprendre que la NBI à laquelle pourraient prétendre les contractuels de droit public peut être englobée soit dans le traitement indiciaire, soit dans le régime indemnitaire, soit les deux.**

**Point de vigilance :** Le raisonnement du Conseil d'État n'est en revanche pas transposable au régime indemnitaire. En effet, il n'existe aucune différence de situation entre les fonctionnaires et les contractuels. En effet, ces deux catégories d'agents publics prétendent à des primes et indemnités à l'instar du RIFSEEP. **Aussi, les contractuels de droit public ne sauraient être exclus du RIFSEEP.**

➤ **Modification d'un avantage collectivement acquis à l'instar d'une prime de 13<sup>e</sup> mois**

[CE, 1<sup>er</sup> juin 2023, n° 454762](#)

**Portée :** Dans cet arrêt, le Conseil d'État s'intéresse au régime juridique des avantages collectivement acquis à l'instar des primes de fin d'année et confirme à ce titre la possibilité de modifier un tel avantage postérieurement à sa mise en œuvre.

**Faits :** Une commune et un CCAS ont, par des délibérations du 26 janvier 2016, décidé, à compter de l'année 2016, le maintien du versement d'une prime de fin d'année dans ses conditions initiales de versement telles que définies avant l'entrée en vigueur de la loi du 26 janvier 1984, c'est-à-dire en ramenant son montant à celui atteint en 1984, sans revalorisation postérieure à cette date.

**Problème juridique :** Une autorité territoriale peut-elle modifier les conditions de versement d'une prime de fin d'année constituant un avantage collectivement acquis qui a été instauré avant l'entrée en vigueur de la loi du 26 janvier 1984 ?

**Solution :** Oui, le Conseil d'État considère que la modification d'un avantage collectivement acquis maintenu est possible **si et seulement si** elle est fondée sur une disposition constituant elle-même un avantage acquis maintenu, c'est-à-dire qui ait été prévue avant le 28 janvier 1984. La revalorisation doit intervenir dans les conditions fixées par cette clause.

Ainsi, alors qu'une prime de fin d'année avait été instituée avant le 28 janvier 1984, le mécanisme d'indexation annuelle prévu par une délibération postérieure à cette date ne présentait pas le caractère d'un avantage indemnitaire collectivement acquis. Par suite, l'autorité délibérante a pu légalement décider de rétablir le montant de cette indemnité, à compter de la date de la délibération, à son niveau fixé pour l'année 1984.

**Pour information :** Un avantage collectivement acquis est, au sens de l'article L. 714-11 du code général de la fonction publique, un complément de rémunération instauré par délibération avant l'entrée en vigueur de la loi du 26 janvier 1984, c'est-à-dire le

**28 janvier 1984. Ainsi, un avantage collectivement acquis, comme une prime de fin d'année (hors CIA), ne peut être maintenu que si :**

**1° d'une part, il constitue un complément de rémunération ;**

**2° d'autre part, les collectivités territoriales et leurs établissements publics les ont mis en place avant le 28 janvier 1984 ;**

**3° enfin, s'il est pris en compte dans le budget de la collectivité ou de l'établissement.**

**Pour approfondir, voir les questions du moment [en cliquant ici](#).**

### ➤ **Brèves de jurisprudence**

#### **Pas d'obligation de prévoir une durée à l'activité accessoire exercée par un agent public en complément de son emploi public**

[CE, 19 juillet 2023, n° 464504](#)

Sous réserve des activités exercées à titre accessoire pour une durée limitée par des dispositions législatives ou réglementaires spécifiques, une

demande d'autorisation de cumul d'activités n'a pas obligatoirement à être assortie d'une précision sur la durée de l'activité et l'autorité territoriale n'a pas l'obligation d'imposer une date de fin.

#### **Un agent public doit être radié des cadres s'il a été pénalement condamné à une peine d'interdiction d'exercer son emploi**

[CE, 10 juillet 2023, n° 470058](#)

Lorsqu'un agent public a été condamné pénalement à une peine complémentaire d'interdiction d'exercer, à titre définitif ou temporaire, les fonctions dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice desquelles l'infraction a été commise, il appartient à l'autorité administrative de tirer les

conséquences nécessaires de cette condamnation. Cette autorité est tenue de prononcer sa radiation des cadres lorsque l'intéressé ne pourrait être affecté à un nouvel emploi correspondant à son grade, sans méconnaître l'étendue de l'interdiction d'exercice prononcée par le juge pénal.

#### **Articulation d'un congé maladie et d'une suspension conservatoire**

[CE, 22 juin 2023, n° 467598](#)

Dans cet arrêt, le Conseil d'État rappelle les règles d'articulation entre un congé de maladie et une suspension conservatoire à titre disciplinaire. En effet, il précise que le congé maladie s'impose face à une mesure de suspension.

Précisément :

1° si l'agent est suspendu alors qu'il est déjà en arrêt maladie, la suspension n'entre en vigueur qu'à compter de la date à laquelle le congé maladie prend fin ;

2° si l'agent est suspendu et qu'il est par la suite placé en maladie, la suspension est interrompue.

La haute juridiction administrative indique également que lorsqu'il est mis fin à la suspension au motif que l'agent est placé

en congé de maladie, la décision qui le suspend à nouveau de ses fonctions à l'expiration dudit congé n'est pas la prolongation d'une mesure de suspension antérieure, **mais une nouvelle mesure de suspension.**

### **Possible révocation d'un fonctionnaire pour des faits commis antérieurement à sa nomination s'ils sont incompatibles avec son maintien dans la fonction publique**

[CE, 3 mai 2023, n° 438248](#)

Dans cet arrêt, le Conseil d'État précise qu'il est possible pour un employeur de révoquer un fonctionnaire pour des faits commis antérieurement à sa nomination **si et seulement s'ils** sont incompatibles avec la qualité d'agent public. Il incombe ainsi à l'autorité territoriale de prouver ces faits, d'une part, et leur incompatibilité avec la fonction publique, d'autre part.

**Pour rappel, l'inscription dans le bulletin n° 2 du casier judiciaire ne suffit pas pour justifier une révocation disciplinaire ou un refus de recrutement initial dès lors que les faits concernés ne sont pas incompatibles avec les fonctions exercées. Le 3° de l'article L. 321-1 du code général de la**

**fonction publique précise bien que nul ne peut avoir la qualité d'agent public « si les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ».**

Il faut également ajouter à ces conditions le délai de prescription. En effet, un agent public ne peut être sanctionné que pour des faits dans un délai de 3 ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de leur réalité, de leur nature et de leur ampleur (article L. 532-2 du code général de la fonction publique).

**Bon à savoir : Cette solution est transposable au licenciement d'un contractuel de droit public.**

### **Annulation de la décision fixant l'indemnité de départ volontaire au motif d'un montant inadapté**

[CAA, Toulouse, 27 juin 2023, n° 21TL01840](#)

Dans cet arrêt, la cour administrative d'appel a censuré une décision fixant l'indemnité de départ volontaire d'un fonctionnaire pour restructuration de service au motif que le montant était déterminé au minimum légal, alors que le fonctionnaire avait une ancienneté de

plus de 30 ans et sans que l'autorité territoriale invoque des motifs tirés de l'intérêt du service pour justifier un tel montant.

Il semble ainsi illégal d'attribuer une indemnité de départ volontaire sur la base de 25 % du plafond légal pour les agents justifiant d'une ancienneté supérieure à 10 ans lorsque le fonctionnaire a une

ancienneté de 30 ans et sans invocation de considération tirée de l'intérêt du service.

**La suspension de la décision de non-renouvellement de contrat n'est possible que si la demande est formée devant le juge avant la fin du contrat**

[TA, La Réunion, 6 juillet 2023, n° 2300702](#)

Dans ce jugement, le juge considère qu'il ne peut faire droit à la demande de

suspension de la décision de non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée lorsqu'il est saisi postérieurement au terme du contrat.

**Confirmation d'une mise en demeure certaine d'un agent pour une radiation des cadres pour abandon de poste**

[TA, Cergy-Pontoise, 5 juillet 2023, n° 2213484](#)

Le jugement rappelle sans surprise qu'un agent public ne peut être radié des cadres pour abandon de poste qu'après avoir été effectivement, par un courrier valablement notifié, mis en demeure de

reprendre son poste ou de transmettre des justificatifs de son absence dans un délai déterminé et informé des conséquences d'une telle situation, c'est-à-dire une radiation des cadres sans préavis ni indemnité ni allocation chômage.



## Questions juridiques du moment

Dans chaque lettre d'actualités statutaires, le Pôle juridique et carrières vous présente la ou les questions juridiques qui lui ont été posées de façon récurrente ou inédite.

- **Une prime de fin d'année (ou autre complément de rémunération) peut-elle être maintenue et versée lorsqu'elle a été consacrée avant le 28 janvier 1984 par l'intermédiaire d'une structure associative, puis reprise dans le budget d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public ?**

### **Oui sous conditions.**

Pour rappel, conformément à l'article L. 714-11 du code général de la fonction publique, les avantages collectivement acquis, comme une prime de fin d'année (hors CIA), peuvent être maintenus si, d'une part, ils constituent un complément de rémunération, d'autre part, les collectivités territoriales et leurs établissements publics les ont mis en place avant le 28 janvier 1984 et, enfin, s'ils sont pris en compte dans le budget de la collectivité ou de l'établissement.

Lorsqu'une collectivité ou un établissement public avait pris une délibération avant le 28 janvier 1984 prévoyant expressément le versement d'une telle prime sur son budget, il n'existe aucune difficulté.

La situation est différente lorsqu'une telle prime était versée avant le 28 janvier 1984 par l'intermédiaire de structures associatives. Il est vrai qu'il était fréquent que ces primes soient versées indirectement, par l'intermédiaire de structures associatives subventionnées telles que le comité des œuvres sociales ou l'amicale du personnel. Les sommes correspondantes étaient donc considérées, dans le budget de la collectivité ou de l'établissement, comme **des subventions**, alors qu'elles correspondaient à des dépenses de rémunération du personnel.

Deux cas de figure doivent ainsi être distingués.

- **D'une part**, aucune délibération n'a été prise avant le 28 janvier 1984 pour qu'une collectivité ou un établissement public verse une telle prime par l'intermédiaire d'une structure associative. Dans ce cas de figure, il n'est pas permis de maintenir la prime car aucune preuve ne peut être apportée selon laquelle la collectivité ou l'établissement public aurait intégré dans son budget, certes indirectement, une telle prime.
- **D'autre part**, une délibération a été prise avant le 28 janvier 1984 avec laquelle une collectivité ou un établissement public verse une telle prime par l'intermédiaire d'une structure associative. Dans ce cas, la prime peut être maintenue car la délibération constitue la preuve qu'un complément de rémunération a été institué

par l'employeur par l'intermédiaire d'une structure associative et qu'il est intégré dans le budget.

Au titre des articles 19 et 20 du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique, le comptable public procède à la vérification de la validité de la dette et l'exactitude des calculs de liquidation. Pour ce faire, il est tenu d'exercer un contrôle sur la production des justifications et exige l'intégralité des pièces mentionnées à la rubrique 210223 de la nomenclature annexée à l'article D. 1617-19 du code général des collectivités territoriales, c'est-à-dire :

- La délibération précisant la nature, les conditions d'attribution et le taux moyens des indemnités. Sur ce point, il faut préciser que, en cas de prime versée sur le fondement d'un avantage collectivement acquis, cette délibération ne peut constituer une pièce justificative suffisante **que si elle atteste de la mise en place de la prime avant l'entrée en vigueur de la loi du 26 janvier 1984.**
- La décision (comme un arrêté) fixant le taux applicable à chaque agent.

## Notes pratiques

*Dans chaque lettre d'actualités statutaires, le Pôle juridique et carrières vous propose une ou de(s) note(s) juridique(s) succincte(s) sur une actualité intéressant la fonction publique.*

### ➤ **Le recrutement des agents publics contractuels**

Le recrutement d'un agent public est inhérent à la fonction publique et à la gestion des ressources humaines. Il est même fondamental pour l'effectivité de l'action publique de chaque collectivité et établissement public local. Sans agent, aucune action ne peut en effet être menée.

Dans ce cadre, le recrutement d'agents contractuels est de plus en plus considérable dans la fonction publique, et notamment dans les petites collectivités.

Or, le recrutement d'agents contractuels est soumis à des conditions juridiques particulières et précises et se trouve être subordonné à un régime juridique précis qu'il importe de respecter pour éviter des risques contentieux.

À ce titre, le CDG60 vous propose une présentation power point d'un séminaire qu'il a organisé dans le cadre du club des secrétaires de mairie. Vous le trouverez [en cliquant ici](#). Un guide pratique va être prochainement rédigé sur le sujet.

## Agenda RH :

### ➤ Instances paritaires

- |                          |   |  |
|--------------------------|---|--|
| <b>5 septembre 2023</b>  | - | Réunion du comité social territorial   |
| <b>14 septembre 2023</b> | - | Réunion des CAP et de la CCP   |
| <b>15 septembre 2023</b> | - | Date limite d'envoi des dossiers de saisine au comité social territorial pour la séance du mardi 5 octobre |
| <b>19 septembre 2023</b> | - | Réunion de la F3SCT  |
| <b>19 octobre 2023</b>   | - | Date limite d'envoi des dossiers de saisine au comité social territorial pour la séance du 7 novembre      |
| <b>7 novembre 2023</b>   | - | Date limite d'envoi des dossiers de saisine de la F3SCT pour la séance du 28 novembre                      |
| <b>28 novembre 2023</b>  | - | Date limite d'envoi des dossiers de saisine des CAP et CCP pour la séance du 12 décembre 2023              |

### ➤ Événements du CDG60

- |                          |   |  |
|--------------------------|---|--|
| <b>26 septembre 2023</b> | - | Club Secrétaire de Mairie :<br>L'exécution en cours d'année -<br>rectifications budgétaires et comptables -<br>Distanciel<br><b>Réservé aux secrétaires de mairie</b>              |
| <b>24 octobre 2023</b>   | - | Club Secrétaire de Mairie :<br>Les opérations de fin d'années -<br>sensibilisation à la notion de qualité<br>comptable -<br>Distanciel<br><b>Réservé aux secrétaires de mairie</b> |

### Un nouveau référent déontologue des agents publics

Après la désignation de Madame Sindy MARTIN, conseillère carrière, en qualité de référente déontologue et laïcité des agents publics en remplacement de Monsieur Julien DOÉ depuis mars 2023, un second référent déontologue des agents publics a été désigné pour faire face à l'accroissement des demandes en matière de déontologie.

Monsieur Geoffrey BEYNEY, directeur du pôle juridique et carrières du CDG60, sera ainsi désigné référent déontologue des agents publics à la rentrée.

Pour rappel, les collectivités et les agents publics peuvent solliciter le référent déontologue soit par mail à l'adresse [referent.deontologue@cdg60.com](mailto:referent.deontologue@cdg60.com), soit par courrier sous double enveloppe cachetée (l'enveloppe intérieure portant la mention « Confidentiel »), à l'attention du Référent Déontologue Centre de gestion de l'Oise Référent déontologue 2 rue Jean Monnet 60008 BEAUVAIS Cedex.