

Lettre d'actualités statutaires n° 39 - septembre - octobre 2023

Édito :

Il était attendu ! Il est enfin paru ! La fonction publique territoriale dispose de son décret consacrant la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

Durant l'été, le Gouvernement avait confirmé l'une de ses annonces du mois de juin par la publication du décret relatif à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

Or, ce décret ne concernait que les fonctions publiques d'État et hospitalière. Au titre du principe de la libre administration, le Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques avait indiqué qu'un décret spécifique à la territoriale serait pris pour donner la possibilité, et non l'obligation, aux collectivités et établissements publics de mettre en place cette prime.

La parution du décret est finalement intervenue après avoir été reportée au motif du report de son examen devant le Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale (CSFPT), lequel s'est finalement prononcé en faveur sans le vote des organisations syndicales lors d'une séance extraordinaire du 4 octobre 2023, ces dernières souhaitant que la prime soit obligatoire dans la territoriale.

Les collectivités territoriales et les établissements publics locaux peuvent ainsi décider de mettre en œuvre ou non cette prime par délibération après avis du comité social territorial (CST).

Le décret prévoit les conditions de consécration, d'attribution, de montant et de versement de la prime. **Le CDG60 a préparé une note complète à cet égard, dont vous trouverez le lien dans la présente lettre d'actualités.**

Cette rentrée 2023 a été également marquée par les annonces du Ministère de la Fonction publique sur la préparation, d'ici la fin de l'année, d'une nouvelle loi de réforme de la fonction publique afin de rendre cette dernière « *plus attractive* » et « *plus moderne* ». Cette loi engloberait l'accès à la fonction publique, la carrière, la mobilité, la formation et la rémunération.

Le CDG60 communiquera lorsque des informations officielles paraîtront.

Enfin, une autre annonce du ministre semble en voie d'être concrétisée : l'assouplissement des conditions de la promotion interne. Un projet de décret devrait être présenté le 15 novembre prochain devant le CSFPT.

Sommaire

Textes législatifs et réglementaires : 5

- **Consécration de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle** 5
- **Modification des règles transitoires d'avancement de grade et de classement des fonctionnaires de catégories B et C** 5
- **Revalorisation du taux de remboursement forfaitaire des frais de repas et d'hébergement pour les missions ou intérim** 6
- **Revalorisation de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves des professeurs et assistants d'enseignement artistique** 8
- **Revalorisation de la prime d'attractivité des enseignants artistiques** 10
- **Précisions et assouplissements pour le régime juridique du congé de présence parentale et du congé de proche aidant** 11
- **Détermination des caractéristiques des tenues et de la signalisation des véhicules des gardes champêtres** 13
- **Actualités en bref** 13

Reconnaissance en maladies professionnelles de nouvelles pathologies liées à l'inhalation de poussières d'amiantes 13

Réduction de la durée d'affiliation requise pour ouvrir droit aux indemnités journalières de l'assurance maternité dans le cadre des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption 13

Modification de l'annexe des indicateurs pour le rapport social unique 14

Circulaires et autres instructions 14

- **Expérimentation du mécénat de compétence** 14
- **Une FAQ sur la retraite progressive** 15

Questions écrites au Gouvernement / à la DGCL : 15

- **Pas de modification des règles de financement du chômage dans la fonction publique** 15
- **Renouvellement d'un contrat de droit public à durée déterminée** 15
- **Cumul de rémunération des astreintes** 16
- **Autres questions écrites en bref** 17

Test psychotechnique pour les adjoints techniques conducteurs 17

Difficultés rencontrées par les employeurs publics face à l'insuffisance professionnelle des agents publics 17

Précisions sur le remboursement de l'indemnité de rupture conventionnelle en cas de recrutement postérieur de l'agent bénéficiaire 17

Rapports, guides et études : 17

➤	Publication d'un répertoire sur les métiers de la fonction publique	17
➤	Publication d'un guide sur le mentorat dans la fonction publique	18
➤	Publication du nouveau guide des primes	18
	Communiqués de presse	19
➤	Lancement d'un plan de protection des agents publics	19
	Jurisprudence :	20
➤	L'inscription sur le tableau d'avancement de grade se fait impérativement par ordre de mérite	20
➤	Un CDI ne peut être proposé qu'après 6 ans de services effectifs par des contrats de droit public	21
➤	La prime de précarité de fin de contrat doit être versée à l'agent qui refuse le non-renouvellement de son contrat	22
➤	Brèves de jurisprudence	22
	Nécessité de respecter les lignes de directrice de gestion	22
	Suspension d'une décision de licenciement au motif d'un sous-effectif	23
	Justification d'une prorogation de stage d'un fonctionnaire doté d'une forte personnalité et tenant des propos irrespectueux et agressifs envers ses collègues....	23
	Questions juridiques du moment	23
➤	Est-il possible pour une collectivité territoriale ou un établissement public de recruter un médecin ?	23
➤	Comment est rémunéré un médecin recruté comme agent public ?	24
➤	Comment recruter une assistante médicale qui exercerait des missions administratives et du suivi de soins ?	26
	Notes pratiques	28
➤	L'avancement de grade des fonctionnaires	28
	Agenda du RH :	29
➤	Gestion des carrières	29
➤	Instances paritaires	29
➤	Évènements du CDG 60	29

Bon à savoir

Le Centre de gestion de l'Oise vous rencontre afin de partager et d'échanger sur ses missions et sur l'actualité de la fonction publique.

Quatre rendez-vous sont prévus à cet égard :

- Le lundi 4 décembre 2023 à 18h au siège du Centre de Gestion de l'Oise à BEAUVAIS,**
- Le mercredi 6 décembre 2023 à 18h à la mairie de MARGNY-LES-COMPIEGNE,**
- Le lundi 11 décembre 2023 à 18h à l'Espace POMMERY à CLERMONT,**
- Le mardi 12 décembre 2023 à 18h à la mairie de CREVECOEUR-LE-GRAND.**

Renseignements et inscriptions : communication@cdg60.com

Textes législatifs et réglementaires :

➤ Consécration de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

[Décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale](#)

Il était attendu ! Il est enfin paru ! Le décret consacrant la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle dans la fonction publique territoriale a été publié au Journal Officiel du 1^{er} novembre 2023.

Les collectivités territoriales et les établissements publics locaux **peuvent ainsi décider de mettre en œuvre ou non cette prime**. Contrairement aux fonctions publiques d'État et hospitalière pour lesquelles elle est obligatoire, la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle **est facultative dans la fonction publique territoriale**.

Lorsqu'elle est instaurée, cette prime dont le montant oscille entre 300 et 800 euros bruts, doit être versée aux agents publics (fonctionnaires et contractuels) qui ont été recrutés dans la fonction publique avant le 1^{er} janvier 2023, sont rémunérés par un employeur public territorial ayant instauré la prime au 30 juin 2023 et n'ont pas perçu une rémunération brute supérieure à 39 000 euros bruts sur la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

La prime peut être versée en une ou plusieurs fois avant le 30 juin 2023.

Le décret prévoit ainsi les conditions de consécration, d'attribution, de montant et de versement de la prime.

⇒ **Retrouvez l'analyse complète de ce décret dans notre note dédiée [en cliquant ici](#).**

➤ Modification des règles transitoires d'avancement de grade et de classement des fonctionnaires de catégories B et C

[Décret n° 2023-927 du 7 octobre 2023 relatif à l'avancement de grade dans les cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale et le corps des chefs de service de police municipale de Paris et aux règles de classement de certains fonctionnaires de la catégorie C de la fonction publique territoriale](#)

Par un décret paru au Journal Officiel le 8 octobre 2023, le Gouvernement est venu modifier les dispositions relatives aux règles d'avancement de grade des fonctionnaires de catégorie B dits « NES »¹ et des moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux, d'une part, et aux

¹ Sont concernés les cadres d'emplois : rédacteurs, animateurs, techniciens, assistants d'enseignements artistiques, assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques, éducateurs des activités physiques et sportives, chefs de service de police municipale, lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels principaux de 2nd classe ;

règles de classement lors d'une nomination stagiaire dans un grade de catégorie C, d'autre part².

Précisément, le décret permet :

- 1° De maintenir les conditions de promotion au titre des avancements qui prévalaient avant l'entrée en vigueur du [décret n° 2022-1200 du 31 août 2022](#) modifiant les dispositions communes relatives à l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale ;
- 2° De préciser les règles de classement lors de la nomination dans le grade de promotion ;
- 3° De modifier les règles de classement en catégorie C lors de la nomination dans les cadres d'emplois.

Ce décret entre en vigueur le **9 octobre 2023**.

⇒ [Retrouvez l'analyse de ce décret dans notre note en cliquant ici.](#)

➤ **Revalorisation du taux de remboursement forfaitaire des frais de repas et d'hébergement pour les missions ou intérim**

[Arrêté du 20 septembre 2023 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat](#)

À compter du 22 septembre 2023, le taux de remboursement forfaitaire des frais de repas et d'hébergement au profit des agents publics en mission ou en intérim est revalorisé.

Bien que concernant les agents publics de l'État, cet arrêté est applicable à la fonction publique territoriale par renvoi du décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 au décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 lequel est appliqué par le présent arrêté.

Ainsi, les collectivités et établissements publics peuvent **au maximum** rembourser à leurs agents publics **en mission ou en intérim** les frais d'hébergement et de repas dans le respect des plafonds suivants :

² Le décret apporte des modifications équivalentes pour les fonctionnaires du corps de chef de service de police municipale de Paris, du corps des attachés d'administrations parisiennes et du corps de directeur de police municipale de Paris.

	France métropolitaine		
Nature des frais	Taux de base	Grandes villes et commune de la métropole du Grand Paris	Commune de Paris
Hébergement	90 € contre 70 € auparavant	120 € contre 90 € auparavant	140 € contre 110 € auparavant
Repas	20 € contre 17,50 € auparavant		

Le taux d'hébergement est fixé dans tous les cas à **150 €** pour les agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés et en situation de mobilité réduite.

La prise en charge de ces frais est **obligatoire** lorsque l'agent public est bien en mission ou en intérim.

Pour rappel :

Est en mission l'agent en service qui se déplace, pour l'exécution du service, hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale (article 2 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006).

L'agent envoyé en mission doit être muni d'un ordre de mission, signé par l'autorité territoriale ou par son délégataire (article 5 du décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001). Sa validité ne peut excéder 12 mois ; elle est toutefois prorogée tacitement pour les déplacements réguliers effectués au sein du département de la résidence administrative (article 6 du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001).

Assure un intérim l'agent qui se déplace pour occuper un poste temporairement vacant, situé hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale (article 2 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006).

Dans ce cadre, **en l'absence de délibération** prévoyant les conditions de la prise en charge, ces nouveaux montants s'imposent aux collectivités et établissements publics. Ils doivent donc rembourser au forfait les agents publics sur la base de ces montants.

Il faut toutefois rappeler que les collectivités et établissements publics **peuvent délibérer pour déterminer :**

- **Un montant inférieur pour la prise en charge des frais d'hébergement ;** le montant des frais de repas étant par contre imposé.
- Une prise en charge **au réel** de ces frais, c'est-à-dire rembourser ce que l'agent a effectivement dépensé dans la limite du montant plafond.

Point de vigilance :

Les collectivités et établissements qui avaient délibéré sur cette prise en charge et qui avaient indiqué les anciens montants doivent redélibérer pour les mettre à jour.

Conseil :

Afin d'éviter de modifier la délibération à chaque revalorisation, il est conseillé d'indiquer dans la délibération que la prise en charge se fait en fonction des montants conformément à la réglementation en vigueur, c'est-à-dire :

- **pour les frais d'hébergement et de repas, l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat modifié ;**
- **pour les frais kilométriques, l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités kilométriques prévues à l'article 10 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'Etat modifié.**

➤ **Revalorisation de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves des professeurs et assistants d'enseignement artistique**

[Décret n° 2023-627 du 19 juillet 2023 portant création d'une part fonctionnelle au sein de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves et de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves](#)

[Arrêté du 19 juillet 2023 fixant les montants de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves et de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves et précisant les missions ouvrant droit à la part fonctionnelle de ces deux indemnités](#)

Le décret a modifié le décret n° 93-55 du 15 janvier 1993, lequel sert de fondement à l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves dans la FPT pour les professeurs d'enseignements artistiques et les assistants d'enseignements artistiques.

Il ajoute la possibilité de compléter l'indemnité par une **part fonctionnelle**. Ainsi, cette indemnité est composée d'une part fixe et peut être complétée par une ou, à titre exceptionnel, plusieurs parts modulables et une ou plusieurs parts fonctionnelles.

Toutefois, cette part fonctionnelle ne semble pas pouvoir être transposée à la FPT. En effet, résultant du « Pacte enseignant » du Ministère de l'Éducation nationale, cette part fonctionnelle paraît être spécifique et exclusive au personnel enseignant de la FPE.

La nature des missions ouvrant droit à cette part fonctionnelle, consacrée dans l'arrêté précité et dans la [note de service du 20 juillet 2023](#), ne semble pas adaptée aux professeurs et assistants d'enseignement artistique. En effet, les missions éligibles sont tournées vers l'aide aux devoirs et l'accompagnement des élèves en difficultés dans les savoirs fondamentaux. Or, l'enseignement culturel et musical ne rentre pas dans ces priorités du Gouvernement.

L'arrêté revalorise les montants de la part fixe (2250 € contre 1213 €) et de la part modulable (dépend du niveau des classes et des établissements) et attribue le montant de la part fonctionnelle à 1250 €.

Dans la FPT, il n'est pas obligatoire **d'appliquer les montants plafonds**. L'assemblée délibérante peut en effet déterminer des montants inférieurs.

Aussi, les collectivités et établissements publics qui avaient fixé des montants inférieurs aux montants plafonds initiaux n'ont pas l'obligation de délibérer pour les augmenter. En revanche, les collectivités et établissements qui avaient repris les montants plafonds en faisant référence à la réglementation en vigueur sont contraints par cette revalorisation, sauf à modifier la délibération pour faire référence à des montants inférieurs.

Informations :

Pour attribuer cette indemnité pour la première fois ou pour en modifier les conditions, il est impératif de prendre une délibération après avis du CST qui prévoit :

- le montant plafond de la part fixe,
- la mise en place d'une (ou plusieurs) part(s) variable(s), les critères en permettant l'attribution et le montant plafond.

Pour attribuer individuellement cette indemnité, il importe de prendre un arrêté d'attribution.

➤ **Revalorisation de la prime d'attractivité des enseignants artistiques**

[Décret n° 2023-626 du 19 juillet 2023 modifiant le décret n° 2021-276 du 12 mars 2021 instituant une prime d'attractivité pour certains personnels enseignants et d'éducation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale ainsi que pour certains psychologues de l'éducation nationale](#)

[Arrêté du 19 juillet 2023 modifiant l'arrêté du 12 mars 2021 fixant le montant annuel de la prime d'attractivité pour certains personnels enseignants et d'éducation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale ainsi que pour certains psychologues de l'éducation nationale](#)

Le décret ouvre, à compter du 1^{er} septembre 2023, le bénéfice de la prime d'attractivité aux personnels enseignants, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale **stagiaires** et aux professeurs associés régis par le décret n° 2007-322 du 8 mars 2007 relatif aux professeurs associés des établissements publics locaux d'enseignement relevant du ministre chargé de l'éducation nationale.

L'arrêté revalorise le montant de cette prime, lequel est modulé en fonction de l'échelon (fonctionnaires) ou de l'indice brut détenu (agents contractuels) :

Pour les fonctionnaires

Echelon détenu dans la classe normale	Montant annuel brut
9 ^e échelon	400 €
8 ^e échelon	400 €
7 ^e échelon	1 500 €
6 ^e échelon	2 500 €
5 ^e échelon	2 880 €
4 ^e échelon	3 180 €
3 ^e échelon	3 370 €
2 ^e échelon	2 980 €
1 ^{er} échelon	2 130 €

Pour les contractuels

Indice brut détenu	Montant annuel brut
Supérieur ou égal à 601	700 €
600	750 €
De 598 à 599	800 €
597	850 €
596	900 €
De 594 à 595	950 €

593	1 000 €
592	1 050 €
De 502 à 591	1 100 €
501	1 150 €
de 472 à 500	1 200 €
de 470 à 471	1 250 €
de 443 à 469	1 300 €
442	1 350 €
de 413 à 441	1 400 €
de 409 à 412	1 450 €
Inférieur ou égal à 408	1 500 €

Information :

Pour être mise en œuvre, cette prime doit faire l'objet d'une délibération après avis du comité social territorial.

➤ **Précisions et assouplissements pour le régime juridique du congé de présence parentale et du congé de proche aidant**

[Décret n° 2023-825 du 25 août 2023 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de proche aidant dans la fonction publique](#)

Le décret apporte des précisions et assouplissements pour le régime juridique du congé de présence parentale et du congé de proche aidant et modifie de la sorte les décrets relatifs à ces congés.

Pour rappel :

Le congé de présence parentale constitue un aménagement de la position d'activité de l'agent public en permettant à un agent public de concilier sa vie professionnelle avec sa vie personnelle dans la finalité de s'occuper de son enfant qui est atteint d'une pathologie ou d'un handicap d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants ([article L. 632-1 du code général de la fonction publique](#)).

Le congé de proche aidant constitue également un aménagement de la position d'activité de l'agent public en permettant à un agent public de concilier sa vie professionnelle avec sa vie personnelle dans la finalité de s'occuper d'un proche qui présente un handicap ou une perte d'autonomie ([article L. 634-1 du code général de la fonction publique](#)).

Les deux congés peuvent être pris :

- pour une période continue ;
- pour une ou plusieurs périodes fractionnées ;
- sous la forme d'un service à temps partiel.

En premier lieu, il précise les conditions de renouvellement à titre exceptionnel de la période de 310 jours ouvrés avant le terme de celle-ci.

En effet, il indique que pour obtenir le renouvellement du bénéfice du droit à congé avant le terme de la période de 36 mois, l'agent public doit :

- présenter **un nouveau certificat médical** qui, prescrit par le médecin qui suit l'enfant, atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et de soins contraignants et précise la durée prévisible du traitement de l'enfant ;
- joindre un justificatif de l'avis favorable rendu par le service du contrôle médical de la sécurité sociale (selon les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article L. 544-3 du code de la sécurité sociale qui renvoie à l'article L. 315-1 du même code).

Il adapte également la disposition qui prévoit l'ouverture d'un nouveau droit de congé de présence parentale. En effet, il indique désormais qu'un nouveau droit à congé de présence parentale peut être ouvert à l'issue de la période de 36 mois **ou, le cas échéant, au-delà de la période de renouvellement du congé.**

En second lieu, il détermine le champ du bénéficiaire du congé de proche aidant de personnes dont le handicap ou la perte d'autonomie peuvent, sans être nécessairement d'une « particulière gravité », nécessiter une aide régulière de la part d'un proche.

En effet, le décret précise désormais que le congé de proche aidant est ouvert pour un proche qui présente un handicap ou une perte d'autonomie sans obligatoirement que le handicap ou la perte d'autonomie présente une particulière gravité.

Le décret est ainsi adapté à la suite de la modification de l'article L. 634-1 du code général de la fonction publique lui-même modifié par la loi n° 2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale.

Enfin, il prévoit que le congé de présence parentale et le congé de proche aidant peuvent être pris de manière fractionnée **par demi-journée.**

La possibilité de fractionner un congé de présence parentale ou de proche aidant par période d'au moins une demi-journée entre en vigueur **à l'occasion de la prolongation ou du renouvellement d'un congé en cours à la date de sa publication ou de l'octroi d'un nouveau congé après cette date.**

➤ **Détermination des caractéristiques des tenues et de la signalisation des véhicules des gardes champêtres**

[Arrêté du 22 août 2023 relatif aux caractéristiques des tenues et de la signalisation des véhicules des gardes champêtres](#)

L'arrêté détermine, dans deux chapitres dédiés, les éléments relatifs aux tenues et à la signalisation des véhicules des gardes champêtres dans les conditions prévues par l'article L. 522-5 du code de la sécurité intérieure.

Pour information, cet article précise que la carte professionnelle, la tenue, la signalisation des véhicules de service et les types d'équipement dont sont dotés les gardes champêtres font l'objet d'une identification commune de nature à n'entraîner aucune confusion avec ceux utilisés par la police nationale et la gendarmerie nationale. Leurs caractéristiques et leurs normes techniques sont fixées par arrêté du ministre de l'Intérieur.

Les caractéristiques des tenues s'appliquent à compter du **1^{er} janvier 2025**, tandis que celles concernant la signalisation des véhicules entrent en vigueur au **1^{er} janvier 2026**.

➤ **Actualités en bref**

Reconnaissance en maladies professionnelles de nouvelles pathologies liées à l'inhalation de poussières d'amiante

[Décret n° 2023-946 du 14 octobre 2023 révisant et complétant les tableaux des maladies professionnelles annexés au livre IV du code de la sécurité sociale](#)

Le décret crée le tableau des maladies professionnelles n° 30 ter relatif aux cancers du larynx et de l'ovaire provoqués par l'inhalation de poussières d'amiante. Il détermine les conditions de prise en

charge au titre des maladies professionnelles, ainsi que la liste des travaux susceptibles de provoquer ces pathologies.

Réduction de la durée d'affiliation requise pour ouvrir droit aux indemnités journalières de l'assurance maternité dans le cadre des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption

[Décret n° 2023-790 du 17 août 2023 relatif à la réduction de la durée d'affiliation requise pour ouvrir droit aux indemnités journalières de l'assurance maternité dans le cadre des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption](#)

Ce décret réduit la durée d'affiliation à la sécurité sociale requise pour ouvrir droit au bénéfice des indemnités journalières

de l'assurance maternité dans le cadre des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption, qui

passé de 10 mois à 6 mois en cohérence avec la durée d'affiliation prévue pour le congé de paternité et d'accueil de l'enfant à l'article 8 de la directive 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants.

Ces dispositions ne concernent que les agents publics affiliés à l'IRCANTEC, c'est-à-dire les fonctionnaires travaillant moins de 28 heures hebdomadaires, les contractuels de droit public et les contractuels de droit privé.

Modification de l'annexe des indicateurs pour le rapport social unique

[Arrêté du 14 août 2023 modifiant l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales](#)

L'arrêté du 14 août 2023 modifie l'annexe de l'arrêté du 10 décembre 2021.

La nouvelle annexe entre en vigueur pour les rapports sociaux uniques **élaborés en 2024 au titre de l'année 2023**.

Circulaires et autres instructions

➤ **Expérimentation du mécénat de compétence**

[Circulaire NOR : TFPF2307565C du 19 juillet 2023 relative à l'expérimentation du mécénat de compétences dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale](#)

La circulaire précise les modalités de mise en œuvre du dispositif du mécénat de compétences.

Pour rappel :

Mis en place par l'article 209 de la loi du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale et par le décret n° 2022-1682 du 27 décembre 2022, le mécénat consiste, pour l'État et les collectivités de plus de 3 500 habitants, à mettre à disposition d'associations ou de fondations reconnues d'utilité publique et aux personnes morales relevant des catégories mentionnées au a du 1 de l'article 238 bis du code général des impôts, des fonctionnaires

Le mécénat fait l'objet d'une **expérimentation** pour une durée de **5 ans**.

➤ **Une FAQ sur la retraite progressive**

Afin d'éclaircir les dispositions issues de la réforme des retraites entrée en vigueur au 1^{er} septembre 2023, la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) a publié une [FAQ sur la retraite progressive](#).

Pour rappel :

À compter du 1^{er} septembre 2023, 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.

Trois conditions sont cumulatives pour qu'un fonctionnaire puisse bénéficier de la retraite progressive. Le fonctionnaire doit en effet :

- 1° Atteindre l'âge légal de départ en retraite (en fonction de sa situation personnelle)**
- 2° Justifier de 150 trimestres cotisés ;**
- 3° Bénéficier d'une autorisation de travailler à temps partiel (sur autorisation).**

Questions écrites au Gouvernement / à la DGCL :

➤ **Pas de modification des règles de financement du chômage dans la fonction publique**

[Quest. écrite n° 9292 du 27 juin 2023, réponse publiée le 3 octobre 2023, JO AN, p. 8856](#)

Le Gouvernement était interrogé sur le financement des allocations chômage dans la fonction publique, et notamment sur le principe selon lequel les employeurs publics assument eux-mêmes la prise en charge du chômage de leurs anciens agents (et notamment fonctionnaires) et parfois sur plusieurs années en vertu du principe de la coordination public-privé.

À cette question, le Gouvernement répond expressément qu'il n'entend pas modifier ces règles. Ainsi, les employeurs publics devront toujours assumer eux-mêmes la prise en charge du chômage pour les fonctionnaires et auront seulement la faculté de conclure une convention avec Pôle emploi moyennant le paiement de cotisations afin de couvrir le chômage des agents contractuels de droit public.

➤ **Renouvellement d'un contrat de droit public à durée déterminée**

[Quest. écrite n° 06677 du 11 mai 2023, réponse publiée le 24 août 2023, JO Sénat, p. 5081](#)

Le Gouvernement est interrogé sur le renouvellement d'un contrat à durée déterminée, et notamment sur le fait de savoir si celui-ci est un droit et si le refus de renouvellement doit faire l'objet d'une procédure spécifique.

Sans surprise, le Gouvernement ne fait que rappeler l'état du droit en la matière et indiquer que le renouvellement du contrat n'est pas un droit automatique pour l'agent et que la décision de non-renouvellement doit respecter une procédure déterminée et être fondée sur un motif tiré de l'intérêt du service.

Il faut rappeler à cet égard que l'autorité territoriale doit :

- Informer par courrier l'agent de son intention de renouveler ou non le contrat en respectant un délai de préavis conformément à l'article 38-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 ;
- Organiser un entretien préalable lorsque l'agent a été employé pendant au moins 3 ans ou a vocation à bénéficier d'un CDI après six ans de services effectifs auprès du même employeur sur des missions relevant de la même catégorie hiérarchique.
- Permettre à l'agent concerné de pouvoir consulter son dossier et les motifs justifiant la décision de non-renouvellement lorsque celle-ci est prise en considération de la personne, et notamment d'un point de vue disciplinaire.

Pour approfondir sur le renouvellement d'un contrat, vous pouvez consulter le support rédigé par le CDG60 sur le recrutement des agents contractuels [en cliquant ici](#).

➤ **Cumul de rémunération des astreintes**

[Quest. écrite n° 5509 du 14 février 2023, réponse publiée le 22 août 2023, JO AN, p. 7661](#)

Le Gouvernement était interrogé sur les modalités d'indemnisation d'une astreinte lorsqu'un jour férié est inclus pendant une semaine complète d'astreinte.

À cette question, le Gouvernement reprend la réponse qu'il avait faite le ... que le montant de 149,48 euros correspond à un montant forfaitaire défini pour une période d'astreinte d'une semaine complète. Ce montant résulte de l'addition des montants correspondants à 7 nuits (soit 70,35 euros) avec ceux associés à la partie diurne du samedi (34,85 euros) et du dimanche (43,38 euros).

Il en résulte que si un jour férié a lieu du lundi au vendredi, l'indemnisation portera sur le montant forfaitaire correspondant à une semaine complète (149,48 euros) auquel s'ajoute le montant associé à une astreinte effectuée un jour férié (43,38 euros).

Cette solution s'explique par le fait que le taux d'astreinte du jour férié ne couvre que la partie « diurne » de la journée. Si le jour férié se situe un samedi, le montant du jour férié se substituera à celui du samedi.

➤ **Autres questions écrites en bref**

Test psychotechnique pour les adjoints techniques conducteurs

[Quest. écrite, n° 07184, JO Sénat](#)

Le Gouvernement confirme l'exigence de faire passer des tests psychotechniques aux adjoints techniques territoriaux qui

ont vocation à exercer des missions impliquant la conduite de véhicules. Ce test est en effet consacré dans le statut particulier du cadre d'emplois des adjoints techniques en son article 3.

Difficultés rencontrées par les employeurs publics face à l'insuffisance professionnelle des agents publics

[Quest. écrite n° 36753, JO Sénat](#)

Le Gouvernement ne prévoit pas de modification du régime juridique de l'insuffisance professionnelle des agents

publics. En effet, à l'instar du secteur privé, un agent licencié pour insuffisance professionnelle prétend à une indemnité de licenciement et aux allocations chômage.

Précisions sur le remboursement de l'indemnité de rupture conventionnelle en cas de recrutement postérieur de l'agent bénéficiaire

[Quest. écrite n° 160634, JO AN](#)

Le Gouvernement confirme qu'un agent public ayant bénéficié d'une rupture conventionnelle et de l'indemnité qui y est attachée a l'obligation de rembourser cette indemnité à son ancien employeur

lorsqu'il est recruté, dans une période de 6 ans à compter de la rupture conventionnelle, par l'établissement public auquel était rattaché son ancien employeur ou par l'établissement public de coopération intercommunal auquel appartient son ancien employeur.

Rapports, guides et études :

➤ **Publication d'un répertoire sur les métiers de la fonction publique**

[Répertoire des métiers de la fonction publique](#)

Pour la première fois, un référentiel, travaillé avec les ministères, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et les employeurs hospitaliers, recense l'ensemble de ces métiers dans un même document.

Ce répertoire vise ainsi à faciliter la connaissance des métiers de la fonction publique, des compétences qui y sont associées et à faciliter les mobilités, notamment entre versants. Il constitue un outil tant pour les DRH que pour les agents publics ou ceux qui souhaitent rejoindre le service public.

Le répertoire est structuré en 29 domaines fonctionnels, subdivisés en familles professionnelles. Il témoigne ainsi de la richesse et de la diversité des métiers du secteur public.

➤ **Publication d'un guide sur le mentorat dans la fonction publique**

DGAFP, [Le mentorat pour les agents durant leur parcours professionnel](#)

Afin de développer le mentorat dans la fonction publique, la DGAFP a élaboré un guide sur la pratique du mentorat qui propose un cadre visant à renforcer et harmoniser la pratique du mentorat.

Il s'adresse aux employeurs publics souhaitant élaborer une offre de mentorat aux agents souhaitant devenir mentors dans ce cadre et aux agents voulant bénéficier du mentorat.

Information :

Le mentorat « parcours professionnel » permet aux agents publics, tout au long de leur carrière, d'être individuellement conseillés par un autre agent dans leurs projets professionnels.

Le mentorat est une démarche complémentaire aux dispositifs RH existants (conseil en mobilité-carrière, bilan de parcours professionnel, période d'immersion professionnelle, ...).

Le dispositif de mentorat « parcours professionnel » peut s'inscrire dans l'offre d'accompagnement personnalisé en matière d'évolution professionnelle, que chaque employeur formalise et communique à ses agents.

➤ **Publication du nouveau guide des primes**

CIG de la Grande Couronne, [Le guide des primes 2023](#)

Comme chaque année, le CIG de la Grande Couronne a réalisé le *Guide des primes* que publie la Gazette des communes dans un numéro spécial.

Organisé en 4 parties (cadre juridique général / primes et indemnités liées aux grades ou aux filières territoriales / primes et indemnités liées à des fonctions ou sujétions particulières et au télétravail / règlement des frais occasionnés par les déplacements), le guide prend en compte les évolutions légales et réglementaires intervenues entre le 31 août 2022 et le 1^{er} septembre 2023. Cette édition est marquée principalement par la majoration de certaines primes et indemnités depuis le dégel du point d'indice au 1^{er} juillet 2023.

Communiqués de presse

➤ **Lancement d'un plan de protection des agents publics**

[Communiqué de presse du 18 septembre 2023](#)

Le Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, a dévoilé, lundi 18 septembre, un Plan de protection des agents pour répondre aux violences dont les agents de la fonction publique font l'objet.

Ce plan répond à une priorité absolue : ne plus jamais laisser seuls les agents face aux violences et se décline autour de trois enjeux :

- mieux qualifier,
- mieux prévenir,
- mieux protéger.

Au titre de la qualification, le plan prévoit :

- la mise en place d'un baromètre annuel qui mesurera les actes violents subis par les agents publics par l'intermédiaire d'une enquête qui, conduite par le ministère de l'Intérieur sous la forme d'un questionnaire, permettra d'avoir des données fiables, quantitatives et qualitatives. Le baromètre sera lancé dès le premier semestre 2024.
- un Comité de protection des agents publics qui se réunira trimestriellement pour suivre le déploiement des mesures du plan et qui sera également chargé de produire un état des lieux exhaustifs des violences subies par les agents publics en uniformisant les indicateurs de suivi de chaque administration et opérateur, et en définissant les modalités de remontée des chiffres.

Au titre de la prévention, le plan prévoit :

- la mise en place d'un fonds d'accélération d'un million d'euros pour permettre le déploiement rapide de dispositifs de sécurisation prêts à l'emploi (boutons d'alerte et caméras de vidéoprotection) ;
- des opérations de sensibilisation et de formation : à partir de novembre, les agents participeront à une journée entière de formation dédiée à la prévention et à la lutte contre les incivilités ; plusieurs modules donneront aux agents les clés indispensables pour apprendre à réagir face à une situation difficile mais aussi à les informer sur leurs droits et devoirs, et sur le signalement des incivilités ;
- un accord national, entre les Ministères de l'Intérieur et de la Fonction publique, qui précisera le déploiement d'actions de prévention dans les services publics par des policiers et des gendarmes ; ces derniers accompagneront notamment les agents dans l'aménagement des sites.

Au titre de la protection, le plan prévoit :

- de donner la possibilité à l'administration de porter plainte en lieu et place de l'agent : cette mesure juridique permet d'affirmer auprès des agents le soutien de

- leur administration tout en renforçant la plainte et d'éviter le phénomène d'auto-censure que des agents s'appliquent parfois ;
- sera élargie aux ayants droits de l'agent public, à titre conservatoire : les proches de l'agent (conjoint, famille) pourront désormais bénéficier, de manière anticipée (par exemple après des injures ou des menaces d'agression mais avant tout passage à l'acte), d'une protection fonctionnelle, par exemple d'un accompagnement psychologique et juridique.

Jurisprudence :

- **L'inscription sur le tableau d'avancement de grade se fait impérativement par ordre de mérite**

[CE, 21 septembre 2023, n° 464800](#)

Portée : Cet arrêt rappelle que les agents doivent être inscrits sur le tableau annuel d'avancement de grade par ordre de mérite et non par ordre alphabétique et qu'ils soient nommés sur le grade d'avancement en fonction de ce même ordre de mérite.

Précision : S'il concerne la fonction publique d'État, cet arrêt est transposable à la fonction publique territoriale.

Faits : En l'espèce, l'autorité administrative avait inscrit au choix les agents au tableau d'avancement de grade par ordre alphabétique et avait procédé aux nominations en suivant ce même ordre. De la sorte, un agent qui avait pourtant davantage de mérite que d'autres n'a pu prétendre à son avancement de grade.

Problème juridique : L'autorité administrative a-t-elle la possibilité d'inscrire les agents au tableau d'avancement de grade par ordre alphabétique ?

Solution : Non, la haute juridiction administrative rappelant, d'une part, que l'avancement de grade au choix est subordonné à l'appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents selon les lignes directrices de gestion en matière de « promotion et de valorisation des parcours » et, d'autre part, que les agents inscrits sur le tableau d'avancement de grade doivent, en cas de nomination, avancer de grade selon l'ordre de ce tableau.

Il faut ainsi comprendre que les agents promouvables doivent être inscrits sur le tableau d'avancement de grade par ordre de mérite selon leur valeur professionnelle et leurs acquis de l'expérience professionnelle déterminés par les lignes directrices de gestion en matière de « promotion et de valorisation des parcours ».

Pour approfondir, vous pouvez consulter notre fiche dédiée à l'avancement de grade en cliquant [ici](#).

➤ **Un CDI ne peut être proposé qu'après 6 ans de services effectifs par des contrats de droit public**

[CAA, Bordeaux, 18 septembre 2023, n° 22BX01155](#)

Portée : Cet arrêt confirme le principe selon lequel un CDI ne peut être conclu dans la fonction publique qu'après une période de 6 ans de services effectifs accomplis auprès du même employeur pour des missions relevant de la même catégorie hiérarchique par des contrats de droit public.

Faits : Un agent contractuel a demandé le bénéfice d'un CDI après 6 ans de services effectifs auprès du même employeur, dont 3 ans sous la forme d'un contrat emploi d'avenir.

Problème juridique : Les services accomplis sous contrat de droit privé conclu avec une personne publique peuvent-ils être pris en compte pour bénéficier d'un CDI ?

Solution : Non, l'article L. 332-10 du code général de la fonction publique énonce expressément que les 6 ans de services effectifs doivent avoir été accomplis sous la prise de contrats de droit public conclus sur le fondement des articles L. 332-8, L. 332-13, L. 332-14 et L. 332-23 du même code et L. 452-44 du même code s'ils l'ont été auprès de la collectivité ou de l'établissement ayant ensuite recruté l'intéressé par contrat.

Partant, les contrats de droit privé susceptibles d'être conclus par des collectivités et établissements publics (dont les contrats PEC succédant aux contrats emploi d'avenir ou les contrats d'apprentissage, ...) ne peuvent pas être pris en compte.

Pour rappel :

Dans la fonction publique, il n'est pas possible de recruter d'emblée une personne avec un contrat à durée indéterminée. Le recours au CDI n'est possible que dans trois cas de figure :

1° L'agent doit, d'une part, avoir réalisé au moins 6 ans de services effectifs auprès du même employeur sur des missions relevant de la même catégorie hiérarchique par des contrats de droit public et, d'autre part, être recruté pour occuper un emploi permanent en permanence au sens de l'article L. 332-8 du code général de la fonction publique.

2° Le candidat agent public a déjà un CDI et souhaite le porter auprès de son nouvel employeur. Dans ce cas, le nouvel employeur a la faculté de conserver l'agent en CDI ou non.

3° Le candidat salarié du privé a déjà un CDI et son activité est reprise en gestion directe par une personne publique. Dans ce cas, le nouvel employeur a l'obligation de proposer un CDI équivalent à l'agent.

➤ **La prime de précarité de fin de contrat doit être versée à l'agent qui refuse le non-renouvellement de son contrat**

[TA, Bordeaux, 15 septembre 2023, n° 2105962](#)

Portée : Ce jugement apporte des précisions sur les cas de versement ou non de la prime de précarité et indique à cet égard que l'agent qui renonce au renouvellement de son contrat doit prétendre à la prime de précarité lorsque les conditions de la prime sont réunies.

Faits : Un agent contractuel hospitalier a fait savoir à son employeur qu'il ne souhaitait pas le renouvellement de son contrat. Au terme du contrat, la prime de précarité ne lui a pas été versée au motif qu'une clause du contrat précisait qu'en cas de renouvellement du contrat, la prime de fin de contrat ne serait pas due.

Problème juridique : La prime de précarité dite de fin de contrat doit-elle être versée à l'agent qui renonce au renouvellement de son contrat ?

Solution : Oui, le juge administratif considérant que le non-renouvellement du contrat à l'initiative de l'agent public n'est pas un des motifs d'exclusion de la prime par les textes juridiques.

En effet, la prime de fin de contrat n'est pas versée lorsque l'agent :

- est nommé stagiaire ou élève à l'issue de la réussite à un concours (article L. 554-3 du code général de la fonction publique) ;
- bénéficie du renouvellement de son contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique au sein de laquelle il a été recruté (article L. 554-3 du code général de la fonction publique) ;
- refuse la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente (article 39-1-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

➤ **Brèves de jurisprudence**

Nécessité de respecter les lignes de directrice de gestion

[TA, Strasbourg, 26 septembre 2023, n° 2107832](#)

Dans ce jugement, le juge rappelle la nécessité pour l'autorité territoriale de respecter ses lignes directrices de gestion (LDG) en matière de « promotion et de valorisation des parcours ». En l'espèce,

les LDG prévoient une nomination au 1^{er} juillet de chaque année dans le cadre des avancements de grade. Or, l'autorité territoriale avait nommé un agent sur le grade d'avancement le 31 décembre sans

se prévaloir de circonstances particulières ou un motif d'intérêt général pouvant justifier ce décalage.

Suspension d'une décision de licenciement au motif d'un sous-effectif

[TA, Marseille, ordonnance, 25 août 2023, n° 2307174](#)

Dans cette ordonnance de référé, le juge administratif suspend la décision de licenciement disciplinaire d'un contractuel de droit public accusé de maltraitance sur des usagers d'un centre gérontologique départemental. Le juge considère en effet que le comportement

reproché à l'agent était imputé aux conditions de travail dégradées du fait notamment d'un sous-effectif et aux consignes de la hiérarchie. Une décision de licenciement disciplinaire n'était ainsi pas disproportionnée.

Justification d'une prorogation de stage d'un fonctionnaire doté d'une forte personnalité et tenant des propos irrespectueux et agressifs envers ses collègues

[CAA, Lyon, 20 juillet 2023, n° 22LY01856](#)

Une décision de prorogation de stage d'un fonctionnaire a été validée par le juge administratif en raison des relations conflictuelles entre ses collègues et lui au motif d'une forte personnalité et de la tenue de propos parfois irrespectueux ou considérés comme agressifs ne

permettant pas une collaboration sereine au sein d'une équipe pluridisciplinaire.

L'employeur disposait de nombreux éléments attestant le comportement du stagiaire et de l'aveu même de ce dernier.

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.

➤ **Est-il possible pour une collectivité territoriale ou un établissement public de recruter un médecin ?**

Oui.

Le recrutement d'un médecin dans la fonction publique territoriale dépend des missions exercées :

- Si le médecin est recruté pour faire des actes de soins, de diagnostics et de prévention, il ne peut être recruté que par un contrat pour inexistance d'un cadre d'emplois des fonctionnaires territoriaux susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (article L. 332-8 1° du code général de la fonction publique).

- Si le médecin est recruté en-dehors d'actes de soins, de diagnostics et de prévention, mais comme médecin territorial, il peut être recruté soit en qualité de fonctionnaire en cas de réussite au concours, soit en qualité de contractuel de droit public par deux types de contrat. Il existe en effet un cadre d'emplois des médecins territoriaux dont le statut particulier détermine la nature des missions possibles (décret n° 92-851 du 28 août 1992).

Les contrats dépendent alors du temps d'emploi :

- o Si le temps d'emploi est inférieur à 17h30 hebdomadaires, il est permis de recourir à un contrat fondé sur l'article L. 332-8 5° du code général de la fonction publique.
- o Si le temps d'emploi est supérieur ou égal à 17h30 par semaine, il faut recourir à un contrat fondé sur l'article L. 332-8 2° du code général de la fonction publique.

Dans les deux cas de figure, il importe d'appliquer la procédure de recrutement propre aux agents publics.

➤ **Comment est rémunéré un médecin recruté comme agent public ?**

La rémunération du médecin dépend des fonctions qu'il exerce et de la nature du recrutement.

Dans le cas du recrutement d'un médecin territorial, c'est-à-dire sans activités de soins, de diagnostics et de prévention, le médecin sera rémunéré sur le fondement de la grille indiciaire des médecins territoriaux. Il percevra ainsi le traitement indiciaire adapté, le RIFSEEP et les compléments de rémunération s'il en remplit les conditions (supplément familial de traitement, indemnité de résidence, avantages collectivement acquis, ...).

Dans le cas du recrutement d'un médecin pour faire des actes de soins, de diagnostics et de prévention, il existe différentes solutions.

Juridiquement, la rémunération d'un agent public contractuel est censée être rattachée à un indice et partant composée d'un traitement indiciaire. Dans ce cadre, le principe logique implique que soit reprise la grille indiciaire du grade de recrutement. Or, rien n'interdit de rémunérer un agent public contractuel sur la base d'un indice d'un autre cadre d'emplois ou corps ou d'aucune grille indiciaire (tant que l'indice majoré existe dans la fonction publique).

Pour les médecins, deux techniques sont envisageables en pratique :

- Soit rémunérer les médecins sur le fondement de la grille indiciaire du cadre d'emplois des médecins territoriaux, ce qui permet d'appliquer un traitement indiciaire et le RIFSEEP propre à ces médecins.

- Soit rémunérer les médecins sur le fondement du corps des praticiens hospitaliers, ce qui permet d'appliquer un traitement reposant une grille officielle. Par contre, le RIFSEEP ne sera pas possible ni aucune prime.

Pour votre information, vous trouverez :

- La grille indiciaire des médecins territoriaux en consultant le [décret n° 2014-924 du 18 août 2014](#).
- La grille des praticiens hospitaliers en consultant [l'arrêté du 8 août 2022](#). Précisément, vous devez vous reporter aux annexes concernant les praticiens hospitaliers non universitaires titulaires ou contractuels.
 - o Pour déterminer la rémunération sur ce fondement, il faut :
 - Dans un premier temps, regarder la grille de référence.
 - Dans un second temps, regarder si cette rémunération correspond aux indices majorés auxquels peuvent être soumis les agents publics territoriaux conformément [l'annexe A du décret n° 82-1105 du 23 décembre 1982 relatif aux indices de la fonction publique](#).
 - Pour les praticiens hospitaliers (non universitaires) contractuels, la rémunération minimale équivaut à la rémunération de l'indice majoré 700 rattaché à l'indice brut 857.
 - Pour les praticiens hospitaliers (non universitaires) titulaires, la rémunération minimale fondée sur le 1^{er} échelon excède les indices majorés. L'indice majoré maximal est le 830 correspondant à une rémunération brute mensuelle de 4 025 euros contre 4 565 euros.

Il y a deux avantages à rémunérer un médecin sur le fondement de la grille des médecins territoriaux :

- D'une part, il est possible d'attribuer un traitement indiciaire important, bien que moindre par rapport aux émoluments que peuvent percevoir des praticiens hospitaliers.
- D'autre part, le RIFSEEP peut être versé en complément du traitement indiciaire. Cela donne ainsi une marge de manœuvre pour rémunérer les médecins de façon régulière. Pour information, le RIFSEEP d'un médecin territorial appartenant au groupe de fonction 1 équivaut à 50 800 euros annuels, soit 4 233 euros bruts mensuels. Il est donc possible, en combinant traitement indiciaire et RIFSEEP, à proposer une rémunération équivalente à celle que pourrait percevoir un praticien hospitalier.

➤ **Comment recruter une assistante médicale qui exercerait des missions administratives et du suivi de soins ?**

Le recrutement pourrait intervenir de deux manières.

En premier lieu, l'agent pourrait être recruté sur le cadre d'emplois des infirmiers en soins généraux **si et seulement s'il** dispose des diplômes pour exercer la profession d'infirmier, cette dernière relevant en effet d'une profession réglementée.

Le statut particulier précise que les infirmiers en soins généraux exercent leurs fonctions dans les collectivités territoriales et dans leurs établissements publics et accomplissent les actes professionnels et dispensent les soins infirmiers sur prescription ou conseil médical, ou dans le cadre de leur rôle propre, dans les conditions et les domaines prévus par l'article L. 4311-1 du code de la santé publique.

La mission de suivi de soins est donc permise et rien n'interdit à un infirmier d'exercer des missions administratives.

En second lieu, l'agent pourrait être recruté comme assistant médico-administratif **si et seulement s'il** dispose du diplôme d'État d'infirmier (DEI) ou du diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS) ou du diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture (DEAP) ou du certificat de qualification professionnelle (CQP) d'assistant médical conformément à l'article L. 4161-1 du code de la santé publique et de [l'arrêté du 7 novembre 2019](#) relatif à l'exercice de l'activité d'assistant médical.

Toutefois, un assistant médico administratif est généralement amené à :

- Effectuer certaines tâches administratives, sans lien direct avec le soin : accueil du patient, création et gestion du dossier informatique, appui à la mise en place de la télémédecine dans le cabinet, etc.
- Mais attention : les fonctions de l'assistant médical sont des missions propres et ne doivent pas se limiter aux seules fonctions qui seraient exercées par un secrétariat médical ou, par exemple, une activité courante de soin infirmier.
- Préparer et aider au déroulement de la consultation : aide à l'habillage ou au déshabillage, prise de constantes, mise à jour du dossier patient sur le suivi des vaccinations par exemple, aide à la réalisation d'actes techniques.
- Exercer une mission d'organisation et de coordination avec les autres intervenants à la prise en charge.

Il ne semble ainsi pas admis à réaliser des soins, même dans le cadre d'un suivi.

Si le recrutement intervenait par ce biais, l'agent serait par un contrat pour inexistence d'un cadre d'emplois des fonctionnaires territoriaux susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (article L. 332-8 1° du code général de la fonction publique) et rémunéré sur un indice par référence à la grille indiciaire du corps des assistants médico-

administratifs : <https://www.emploi-collectivites.fr/grille-indiciaire-hospitaliere-assistant-medico-administratif-ama-anciennement-secretaire-medicale/3/178.htm>.

En revanche, l'agent ne saurait être recruté sur les cadres d'emplois des techniciens territoriaux ni sur celui des aides-soignants.

Concernant le cadre d'emplois des techniciens territoriaux, le statut particuliers précise que les techniciens exercent des activités de rééducation ou des activités médico-techniques dans les conditions propres à chaque profession, c'est-à-dire :

- pour les pédicures-podologues : art. L. 4322-1, R. 4322-1 et D. 4322-1-1 du code de la santé publique ;
- pour les masseurs kinésithérapeutes : art. L. 4321-1, R. 4321-1 à R. 4321-13 du code de la santé publique ;
- pour les ergothérapeutes : art. L. 4331-1 et R. 4331-1 du code de la santé publique ;
- pour les psychomotriciens : art. L. 4332-1 et R. 4332-1 du code de la santé publique ;
- pour les orthophonistes : art. L. 4341-1 et R. 4341-1 à R. 4341-4 du code de la santé publique ;
- pour les orthoptistes : art. L. 4342-1 et R. 4342-1 à R. 4342-8 du code de la santé publique ;
- pour les manipulateurs d'électroradiologie médicale : art. L. 4351-1 et R. 4351-1 à R. 4351-6 du code de la santé publique.

Or, il semble peu probable que l'agent assure des suivis de soins de ce type dans le cabinet médical, sauf s'il y avait d'autres professionnels de santé que des médecins, à l'instar de kinésithérapeutes, ...

Concernant le cadre d'emplois des aides-soignants, le statut particulier indique qu'ils sont des professionnels de santé qui collaborent aux soins infirmiers, dans les conditions fixées à l'article R. 4311-4 du code de la santé publique, sachant que cet article fait référence aux actes accomplis et aux soins dispensés relevant de son rôle propre dispensés dans un établissement ou un service à domicile à caractère sanitaire, social ou médico-social.

Or, un centre de santé ne saurait relever de ce type d'établissement.

Pour conclure, le recrutement d'une assistante médicale devrait intervenir de deux manières :

- **Soit en qualité d'infirmier si l'agent dispose des diplômes pour exercer la profession d'infirmier et s'il accepte de faire des missions administratives de secrétariat.**
- **Soit en qualité d'assistant médico administratif si l'agent dispose des diplômes requis et s'il ne fait pas d'actes de soins officiellement.**

Notes pratiques

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

➤ L'avancement de grade des fonctionnaires

L'avancement de grade permet à un fonctionnaire titulaire d'accéder à un grade supérieur à l'intérieur d'un même cadre d'emplois. Il ne doit pas être confondu avec une promotion dans un cadre d'emplois supérieur résultant soit d'un concours, soit de la promotion interne.

Il constitue ainsi une **voie d'avancement** qui permet de valoriser la carrière des fonctionnaires bénéficiaires. Au-delà des nouvelles missions que les fonctionnaires peuvent exercer du fait du nouveau grade, l'avancement de grade se traduit surtout par une revalorisation automatique du traitement indiciaire et potentiellement du régime indemnitaire.

Pour faire avancer de grade ses fonctionnaires, l'autorité territoriale doit suivre, **chaque année**, une procédure précise qui tient en **4 étapes principales** :

- 1° Établir le taux de promotion par grade de 0 à 100 % ;
- 2° Sélectionner les agents promouvables ;
- 3° Établir par grade un tableau d'avancement de grade par **ordre de mérite** ;
- 4° Procéder à la nomination des agents inscrits sur le tableau d'avancement de grade et créer, le cas échéant, l'emploi correspondant au grade d'avancement.

L'avancement de grade est une procédure qui tient obligatoirement sur **une année civile**. Aussi, les nominations des agents inscrits sur chaque tableau d'avancement de grade doivent impérativement intervenir avant le 31 décembre de l'année au cours de laquelle a été établi ledit tableau si l'autorité territoriale veut faire bénéficier à ses fonctionnaires leur avancement de grade. À défaut, l'avancement de grade ne sera pas possible. Il appartiendra ainsi à l'autorité territoriale de recommander toute la procédure.

Afin de vous accompagner dans cette procédure, le CDG60 a rédigé une fiche juridique que vous trouverez [en cliquant ici](#).

Rappel : Les dispositions relatives à l'avancement de grade des fonctionnaires de catégorie B dits « NES » et des moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux ont été modifiées. Vous trouverez les éléments dans la présente lettre d'actualités statutaires [en cliquant ici](#).

Agenda du RH :

➤ Gestion des carrières

- Avant le 31 décembre 2023** - Prendre les délibérations créant les emplois ouverts au grade d'avancement (s'ils n'existent pas) et prendre les arrêtés d'avancement de grade
- Avant le 31 décembre 2023** - Vérifier l'éligibilité de vos agents à la GIPA et la Verser
- Avant le 31 décembre 2023** - Réfléchir aux modalités de recrutement en vue des opérations de recensement 2024

➤ Instances paritaires

- 7 novembre 2023** - Date limite d'envoi des dossiers de saisine de la F3SCT pour la séance du 28 novembre
- 16 novembre 2023** - Date limite d'envoi des dossiers de saisine du CST pour la séance du 5 décembre
- 28 novembre 2023** - Date limite d'envoi des dossiers de saisine des CAP et CCP pour la séance du 12 décembre 2023

➤ Évènements du CDG 60

- 7 décembre 2023** - Club secrétaire de mairie
La clôture des comptes annuels
Réservé aux secrétaires de mairie
- 4 décembre 2023** - Réunion territoriale avec le CDG60
Beauvais, 18h00
- 6 décembre 2023** - Réunion territoriale avec le CDG60
Margny-les-Compiègne, 18h00
- 11 décembre 2023** - Réunion territoriale avec le CDG60
Clermont, 18h00
- 12 décembre 2023** - Réunion territoriale avec le CDG60
Crèvecœur-le-Grand, 18h00