

Édito :

Toutes les équipes du Centre de Gestion de l'Oise vous présentent leurs meilleurs vœux pour cette nouvelle année 2024 qui devrait, comme chaque année désormais, être riche en actualités avec, sous réserve du remaniement du Gouvernement, la loi de réforme sur la fonction publique en fil rouge.

L'État a en effet entrepris des démarches en concertation avec les organisations syndicales et les organisations des employeurs publics (notamment l'AMF, la FNCDG, ...) pour proposer une loi sur la fonction publique qui vise notamment à assurer **l'efficacité et l'attractivité** de la fonction publique. Dans un courrier adressé aux employeurs publics et syndicats, les services de l'État ont fait savoir que les concertations seraient lancées dès le mois de janvier 2024 et comptaient adopter un texte d'une **vingtaine de mesures seulement**.

Le nouveau Gouvernement de Gabriel ATTAL pourrait toutefois apporter des modifications au travail réalisé jusqu'alors.

En attendant, la fin d'année 2023 a été intense en actualité et mérite que l'on s'y intéresse, d'autant plus que cette actualité aura des incidences inexorables pour 2024 et les années à venir.

À commencer par **la loi visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie**. Après des discussions devant la commission mixte paritaire, les parlementaires ont trouvé un compromis sur cette proposition de loi qui a pour objet de consacrer les différentes propositions émises ces derniers mois pour valoriser ce métier indispensable pour les communes.

Au-delà du changement sémantique du métier qui devient secrétaire général de mairie, la loi prévoit notamment, qu'**à compter du 1^{er} janvier 2028**, le métier de secrétaire général de mairie **relèvera obligatoirement de la catégorie B pour les communes de moins de 2 000 habitants et de la catégorie A pour les communes entre 2 000 et 3 500 habitants. Par conséquent, il ne sera plus possible de recruter ou d'affecter un agent de catégorie C sur la fonction de secrétaire général de mairie.**

Une période transitoire a ainsi été prévue pour permettre aux collectivités de faire évoluer la situation de leurs agents par l'intermédiaire de **dispositifs dérogatoires de promotion interne**.

La loi prévoit également d'autres éléments, mais doit être précisée par décrets car, à ce jour, elle est particulièrement imprécise sur les modalités pratiques de mise en œuvre et sur ses conséquences sur les collectivités.

Conscient de l'importance du métier de secrétaire général de mairie et de cette loi, le Centre de Gestion de l'Oise vous propose ainsi une première analyse substantielle dans la présente lettre d'actualités et vous invite à deux réunions d'information à cet égard prévues le **mardi 16 janvier 2024**. Retrouvez les dates et les modalités d'inscriptions sur notre site Internet.

La fin d'année 2023 a également consacré une annonce attendue de l'État. Dans la continuité du projet de loi sur la fonction publique, le Gouvernement avait en effet annoncé vouloir modifier par décret les conditions de la promotion interne afin de la faciliter et partant de contribuer à la valorisation des carrières des agents publics territoriaux. Le décret prévu à cet égard est paru et confirme les modifications envisagées qui devraient permettre, selon les prévisions, de multiplier par deux les quotas de promotion interne.

Dans ce contexte, le Centre de Gestion de l'Oise a dressé un bilan de ses lignes directrices de gestion (LDG) en matière de promotion interne après 3 ans d'application. Il entreprend ainsi des démarches de révision de ses LDG en concertation avec les organisations syndicales et les employeurs territoriaux afin de faire évoluer si nécessaire le cadre et les règles posés en tenant compte à la fois des retours d'expérience et de l'évolution du cadre réglementaire à cet égard.

Enfin comme à l'accoutumée, la fin d'année a été marquée par la publication de divers textes impactant la gestion des ressources humaines **à compter du 1^{er} janvier 2024**. Il en va ainsi notamment de la nouvelle augmentation du SMIC qui, de manière inédite, n'a pas d'incidence sur les agents publics (en-dehors des assistantes maternelles et des assistants familiaux ainsi que des contractuels de droit privé) en raison de l'attribution des 5 points d'indice majoré supplémentaires à tous les agents publics.

En cette période d'élaboration des budgets, il faut également garder en mémoire les différents textes parus en 2023 qui ont consacré des revalorisations financières, à l'instar de la reconduction de la GIPA et des nouveaux montants de la prise en charge des frais de repas et d'hébergement des agents en mission ou en intérim, ...

Vous trouverez à cet égard une note que le Centre de Gestion a publiée sur son site Internet disponible [en cliquant ici](#).

Bonne lecture !

Sommaire

Actualité du CDG60 : Rappel sur la convention unique relative aux missions et services facultatifs	6
Ce qui change au 1^{er} janvier 2024.....	7
Textes législatifs et réglementaires :	9
➤ Consécration des mesures visant à revaloriser le métier de secrétaire général de mairie	9
➤ Modification des dispositions statutaires relatives à la promotion interne dans la fonction publique territoriale	11
➤ Modification de l'indemnisation du travail de nuit	13
➤ Valorisation de l'indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés	14
➤ Extension de la faculté de recourir à des enquêtes administratives préalablement au recrutement, à la nomination, à l'affectation d'agents en lien avec la sécurité	15
➤ Modification de la carrière des agents relevant de la filière police municipale	16
➤ Précision des modalités de financement de l'apprentissage par le CNFPT	17
➤ Revalorisation des montants forfaitaires des jours épargnés sur un compte épargne temps.....	17
➤ Instauration d'une séquence d'observation en milieu professionnel en faveur des élèves de classe de seconde générale et technologique	18
➤ Actualités en bref	18
Revalorisation annuelle du calcul de la portion saisissable et cessible des rémunérations	18
Bénéfice du régime de protection sociale aux personnes effectuant un travail non rémunéré proposé dans le cadre d'une transaction municipale.....	19
Modification du taux technique diminué au titre de la RAFP	19
Prorogation des attestations de formation continue dans le domaine des premiers secours pour les années 2023 et 2024	19
Chartes	20
➤ Signature d'une charte pour une meilleure reconnaissance du rôle des ATSEM.....	20
Questions écrites au Gouvernement / à la DGCL :	22

➤ Création d'une police municipale intercommunale entre communes d'un même établissement public de coopération intercommunale mais de départements différents	22
Rapports, guides et études :	23
➤ Publication d'un guide sur les violences conjugales et intrafamiliales	23
➤ Publication d'un guide sur le principe de laïcité dans la fonction publique	23
Communiqués de presse	24
➤ Premiers résultats de la consultation « Fonction Publique + »	24
Jurisprudence :	25
➤ Validation par la Cour de justice de l'Union européenne de la conception française de la neutralité des agents publics	25
➤ Appréciation de la constitutionnalité des dispositions législatives relatives au complément de traitement indiciaire	26
➤ Appréciation du souhait d'un agent public reconnu définitivement inapte à ses fonctions ou aux fonctions de son cadre d'emplois à reprendre une activité professionnelle dans la mise en œuvre de l'obligation de reclassement	27
➤ Brèves de jurisprudence	29
Confirmation du report des congés annuels pour un travailleur qui n'a pu les prendre à cause d'un arrêt maladie	29
Un agent public mis à disposition conserve le bénéfice de son RIFSEEP.....	29
Obligation de réintégration d'un fonctionnaire ayant illégalement muté sur l'emploi qu'il occupait préalablement.....	30
Inapplication du délai de prescription de 2 ans pour des avances et versements indus portant sur des frais occasionnés par les déplacements temporaires des agents.....	30
Justification d'une révocation d'un agent ayant exercé pendant un arrêt maladie une activité professionnelle en qualité de contractuel.....	30
Abandon de poste d'un fonctionnaire placé en disponibilité pendant plusieurs années qui ne fait part d'aucun motif d'obstacle à la reprise ni de son intention d'une réintégration ou d'une démission.....	31
Une autorité territoriale peut proposer à un fonctionnaire en disponibilité pour convenances personnelles un emploi relevant d'un organisme qui lui est rattaché	31
Responsabilité d'une collectivité qui a changé d'affectation un agent sans démontrer que cette décision permettait de préserver l'intérêt du service ou la personne de l'agent.....	31
Possibilité de refuser un aménagement de poste.....	32
Questions juridiques du moment	32
Notes pratiques	35
➤ Note sur les mesures RH ayant une incidence budgétaire	35

Agenda du RH :	35
➤ Gestion des carrières	35
➤ Instances paritaires	36
➤ Évènements du CDG 60	36

Actualité du CDG60 : Rappel sur la convention unique relative aux missions et services facultatifs

Nous vous rappelons, qu'à compter du 1^{er} janvier 2024, le Centre de Gestion propose aux collectivités et établissements publics une convention cadre unique qui leur permet d'adhérer globalement à travers une seule délibération à la majorité des missions et services tarifés proposés par le Centre de Gestion sans obligation de solliciter le CDG sur l'ensemble des missions et services proposés.

Cette évolution en matière de conventionnement a pour objectif de rendre plus lisible l'ensemble des services du CDG60, d'améliorer la qualité du service rendu et de donner la possibilité par une seule délibération d'adhérer à l'ensemble des missions et services facultatifs, tout en garantissant une bonne sécurité juridique.

Cette convention unique est constituée d'une convention cadre laquelle définit les modalités d'utilisation des services et missions facultatifs soumis à tarification, les spécificités de chaque mission étant quant à elles définies dans le règlement général des missions et services facultatifs.

Ce document sert désormais de cadre unique pour accéder aux prestations présentées en annexes de la convention unique et qui peuvent être sollicitées, selon les besoins, au moyen des bulletins d'inscription, bons de commandes ou lettres de mission en fonction des missions.

Il faut indiquer que si vous ne les utilisez pas, vous ne paierez pas.

Pour adhérer à compter du 1^{er} janvier 2024 et éviter une éventuelle interruption des services et missions utilisés, il convient de :

- Soumettre, avant le 15 avril 2024, la convention unique, validée par le Conseil d'administration du CDG, à votre organe délibérant à l'aide du modèle de délibération.
- Retourner la délibération et la convention signée par l'autorité territoriale, au Centre de Gestion, de manière numérique à l'adresse suivante : convention-unique@cdg60.com.

Vous trouverez toutes les informations et les documents concernés en cliquant sur le lien suivant : <https://www.cdg60.com/nouveaute-2024-mise-en-place-de-la-convention-unique-pour-vos-missions-facultatives/>.

Passé le délai du 15 avril 2024 en l'absence de délibération, vous ne pourrez plus recourir aux services et missions facultatifs hors cotisation du CDG, même si vous étiez engagés par convention comme pour l'adhésion au service prévention ou à la paie à façon. Vous n'y aurez accès que dès votre adhésion officielle. Il importe donc impérativement d'adhérer à la convention unique avant le 15 avril 2024.

Ce qui change au 1^{er} janvier 2024

➤ Modification des conditions de la promotion interne

Décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023 modifiant les dispositions statutaires relatives à la promotion interne dans la fonction publique territoriale

Le présent décret vient consacrer l'annonce gouvernementale de modifier les conditions de la promotion interne afin de la faciliter et de contribuer à la valorisation des carrières des agents publics territoriaux en apportant des modifications sur la règle des quotas qui permet de déterminer le nombre de postes ouverts à la promotion interne par cadre d'emplois.

Dans ce cadre, il :

- Transforme la règle du « 1 pour 3 » en « 1 pour 2 »
- Réduit de 4 à 2 ans la durée pour appliquer la clause de sauvegarde ;
- Augmente l'effectif à prendre en compte de 5 à 8 % en y ajoutant les CDI.

Pour des développements, [voir ci-dessous](#).

➤ L'attribution de 5 points d'indice majoré à tous les agents publics

Décret n° 2023-519 du 28 juin 2023 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation

À compter du 1^{er} janvier 2024, devront être attribués aux agents publics, peu importe leur catégorie hiérarchique, 5 points d'indices majorés.

Précisément, sont concernés :

- Les fonctionnaires titulaires ;
- Les fonctionnaires stagiaires ;
- Les contractuels de droit public qui sont rémunérés sur la base d'un indice majoré.

De la sorte, 5 points d'indices majorés seront ajoutés à l'indice majoré correspondant à l'indice brut et à l'échelon auxquels sont rattachés les agents publics.

Précisément, les points d'indices seront ajoutés dans les mêmes conditions que celles concernant l'attribution des points d'indices différenciés au 1^{er} juillet 2023 (vous les trouverez dans la note réalisée par le Centre de Gestion à cet égard [en cliquant ici](#)).

Ainsi, l'indice minimum de traitement sera porté à l'indice majoré 366 (au lieu de 361) et le tableau de correspondance des indices bruts et indices majorés sera à nouveau modifié.

Pour des informations supplémentaires, veuillez [cliquer ici](#).

➤ [La revalorisation du SMIC](#)

[Décret n° 2023-1216 du 20 décembre 2023 portant relèvement du salaire minimum de croissance](#)

Au 1^{er} janvier 2024, le SMIC augmente de 1,13 % et se situe désormais à 11,65 € de l'heure et 1 766,92 € bruts mensuels sur la base d'un temps complet.

Avec l'attribution de 5 points d'indice majoré supplémentaires à la même date, le minimum de traitement dans la fonction publique reste au-dessus du SMIC.

L'augmentation du SMIC impacte toutefois les assistants maternels et assistants familiaux et tous les agents contractuels dont la rémunération n'est pas déterminée par un indice majoré (c'est-à-dire notamment les agents de droit privé).

➤ [La revalorisation des montants forfaitaires des jours épargnés sur un compte épargne temps](#)

Pour des développements, voir ci-dessous [en cliquant ici](#).

➤ [La revalorisation de l'indemnité de travail de nuit et de l'indemnité pour travail un dimanche ou un jour férié](#)

Pour des développements, [voir ci-dessous](#).

➤ [La revalorisation annuelle du calcul de la portion saisissable et cessible des rémunérations](#)

Pour des développements, [voir ci-dessous](#).

➤ [La revalorisation de la gratification de stage](#)

Le taux horaire de la gratification est égal au minimum à 4,35 € par heure de stage, correspondant à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale

Textes législatifs et réglementaires :

➤ Consécration des mesures visant à revaloriser le métier de secrétaire général de mairie

[Loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie](#)

Après des débats parlementaires impliquant la saisine de la commission mixte paritaire, les députés et sénateurs ont trouvé un compromis sur leur proposition de loi visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie.

Au-delà du changement sémantique du métier, qui devient **secrétaire général de mairie**, la loi cherche à revaloriser le métier par différentes mesures qui doivent pour la majorité être précisées par décret. En l'état en effet, la loi est imprécise sur ses modalités pratiques de mise en œuvre et sur ses conséquences sur les collectivités.

À ce titre, le Centre de Gestion de l'Oise vous propose une première analyse substantielle en présentant les éléments contenus dans la loi et les imprécisions.

En premier lieu, à compter du **1^{er} janvier 2028**, ne pourra assurer les fonctions de secrétaire général de mairie qu' :

- Un agent relevant de la **catégorie B** pour les communes **de moins de 2 000 habitants** ;
- Un agent relevant de la **catégorie A** pour les communes **entre 2 000 et 3 500 habitants**.

Il ne sera donc plus possible de recruter un agent public en catégorie C pour l'affecter sur un emploi de secrétaire général de mairie.

Point de vigilance :

Il n'y a pas de précisions sur les conditions statutaires exactes, et notamment comment prouver que l'agent exerce effectivement les missions de secrétaire général de mairie.

En second lieu, la loi prévoit une période transitoire, à compter du **4^e mois suivant sa publication jusqu'au 31 décembre 2027**, pour permettre aux collectivités de faire évoluer leurs agents actuellement en catégorie C par l'intermédiaire d'un **dispositif dérogatoire de promotion interne**.

En effet, les fonctionnaires de catégorie C relevant des grades d'avancement de leur cadre d'emploi respectif (excluant de fait les adjoints administratifs titulaires du premier grade qui représentent la majorité des secrétaires de mairie à ce jour, d'une part, et les contractuels de droit public non concernés par la promotion interne, d'autre part) **et** exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie pendant une durée à déterminer pourront

bénéficiaire d'une promotion interne dans un cadre d'emplois de la catégorie B (c'est-à-dire celui de rédacteur) **sans quotas**.

Point de vigilance :

Il n'y a pas de précisions sur les conditions statutaires exactes, et notamment comment prouver que l'agent exerce effectivement les missions de secrétaire général de mairie.

En troisième lieu, les fonctionnaires de catégorie C relevant d'un grade d'avancement exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie depuis une durée (**à déterminer**) pourront accéder à la catégorie B via une **voie dérogatoire de promotion interne sans quotas par la réussite à un examen professionnel sanctionnant une formation qualifiante qui reste à déterminer**.

Point de vigilance :

Il n'y a pas de précisions sur les conditions de l'examen professionnel et la nature et la durée de la formation qualifiante.

En quatrième lieu, le seuil d'habitants permettant le recrutement par la voie d'un contrat de droit public des secrétaires généraux de mairie sans rechercher préalablement un fonctionnaire est relevé de 1 000 à **2 000 habitants**.

Ainsi, une commune de moins de 2 000 habitants pourra recruter en qualité de contractuel de droit public un secrétaire général de mairie (de catégorie C jusqu'au 31 décembre 2027 et de catégorie B à compter du 1^{er} janvier 2028) sans démontrer la recherche infructueuse d'un fonctionnaire.

En cinquième lieu, est consacrée une **formation initiale** dont doivent bénéficier les secrétaires généraux de mairie dans un délai d'un an **à compter de leur prise de poste**. Il est précisé que cette formation est adaptée aux besoins de la collectivité concernée et que le CNFPT sera chargé de définir et d'assurer la formation.

Point de vigilance :

Il n'y a pas de précisions sur la durée et le contenu de la formation et les conséquences en l'absence de formation suivie par un agent.

La loi prévoit toutefois que, dans un délai d'un an à compter de sa promulgation, le Gouvernement doit remettre au Parlement un rapport évaluant les formations supérieures préparant au métier de secrétaire de mairie. Ce rapport évaluera également la pertinence de la création, au niveau national, d'une filière permettant l'obtention d'un diplôme national d'enseignement supérieur préparant au métier de secrétaire général de mairie.

En sixième lieu, une nouvelle mission obligatoire des Centres de Gestion au profit des collectivités affiliées est consacrée, à savoir l'animation du réseau des secrétaires généraux de mairie qui n'est pas définie.

Bon à savoir :

Le Centre de Gestion de l'Oise a été précurseur dans l'accompagnement des secrétaires généraux de mairie et dans la valorisation de ce métier.

Il a établi un plan d'actions, dont certaines sont déjà effectives, qui repose sur 4 axes :

- **Former : via les formations secrétaires de mairie en collaboration avec l'Adico et Pôle emploi, le club secrétaire de mairie et la mise en place prochaine de tutorat.**
- **Soutenir via le club des secrétaires de mairie.**
- **Outiller via la mise en place à moyen terme d'une plateforme collaborative.**
- **Valoriser via la publication prochaine en début d'année d'un ouvrage sur les secrétaires de mairie dans l'Oise.**

Enfin, un secrétaire général de mairie pourra exercer à temps partiel (choisi par l'agent) ou à temps non complet (délibéré par l'autorité territoriale) et bénéficiera d'un avantage spécifique d'ancienneté pour les avancements d'échelon (**à préciser**).

*

À noter :

Le Centre de Gestion de l'Oise propose le mardi 16 janvier 2023 une réunion d'information sur cette loi :

- **Au Centre de Gestion de 9 heures à 12 heures ;**
- **A Moyvillers de 14 heures à 17 heures.**

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

[Décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023 modifiant les dispositions statutaires relatives à la promotion interne dans la fonction publique territoriale](#)

Dans la continuité du projet de loi sur la fonction publique qui devrait animer les débats parlementaires en cette année 2024, le Gouvernement avait annoncé vouloir modifier les conditions de la promotion interne afin de la faciliter et partant de contribuer à la valorisation des carrières des agents publics territoriaux.

Le présent décret, publié au Journal Officiel du 28 décembre 2023, vient consacrer cette annonce conformément au projet de décret qui avait été présenté devant le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT).

À compter du 1^{er} janvier 2024, le décret apporte des modifications sur la règle des quotas qui permet de déterminer le nombre de postes ouverts à la promotion interne par cadre d'emplois.

Pour information :

Le nombre de fonctionnaires susceptibles de bénéficier d'une inscription sur la liste d'aptitude au titre de la promotion interne est déterminé grâce à une règle de quotas fixée par le statut particulier des cadres d'emplois considérés, appliquée au nombre de recrutements de fonctionnaires intervenus dans ces mêmes cadres d'emplois.

Dans ce cadre, la promotion interne peut intervenir :

- **Soit à raison d'une nomination au titre de la promotion interne pour un nombre déterminé de recrutements par une autre voie que celle de la promotion interne (mutation, détachement ou intégration directe) ;**
- **Soit au titre de la clause de sauvegarde lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à une « promotion interne normale » n'a pas été atteint pendant une période déterminée, mais qu'au moins un recrutement dans le grade est intervenu ;**
- **Soit par une règle alternative, laquelle prévoit deux modalités : l'application du quota prévu par le statut particulier ou l'application de ce même quota à un pourcentage de l'effectif.**

En premier lieu, le décret assouplit le mécanisme de contingentement en réduisant le nombre de recrutements de fonctionnaires intervenues par une autre voie que celle de la promotion interne de **3 à 2**.

Ainsi désormais, la proportion de nominations susceptibles d'être prononcées au titre de la promotion interne est fixée à raison d'un recrutement pour **deux** nominations intervenues dans la collectivité ou l'établissement ou l'ensemble des collectivités ou établissements affiliés à un centre de gestion, de candidats admis à un concours ou de fonctionnaires du cadre d'emplois, dans les conditions fixées par l'article 31 du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale.

En second lieu, le décret réduit de **4 à 2 ans** la durée pour appliquer les clauses de sauvegarde en cas de recrutement de fonctionnaires en trop faible quantité.

Ainsi désormais, lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à un recrutement au titre de la promotion interne en application des dispositions d'un statut particulier n'a pas été atteint pendant une période **d'au moins 2 ans**, un fonctionnaire territorial remplissant les conditions pour bénéficier d'une nomination au titre de la promotion interne peut être inscrit sur la liste d'aptitude si au moins un recrutement entrant en compte pour cette inscription est intervenu.

Enfin, le décret relève le pourcentage de l'effectif de **5 à 8 %** et ajoute **les contractuels de droit public à durée indéterminée**.

Ainsi désormais, le nombre de nomination susceptibles d'être prononcées au titre de la promotion interne peut être calculé en appliquant le quota résultant de la règle d'un recrutement pour deux à **8 %** de l'effectif des agents en contrat à durée indéterminée et des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le cadre d'emplois considéré de la collectivité ou de l'établissement ou de l'ensemble des collectivités ou établissements affiliés à un centre de gestion au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les nominations lorsque ce mode de calcul permet un nombre de nominations plus élevé que celui résultant de l'application des dispositions de principe.

➤ **Modification de l'indemnisation du travail de nuit**

[Décret n° 2023-1238 du 22 décembre 2023 relatif à l'indemnisation du travail de nuit dans la fonction publique hospitalière](#)

Dans le prolongement de l'accord relatif à la fonction publique hospitalière dans le cadre du « Ségur de la santé », le décret instaure, **à compter du 1^{er} janvier 2024**, un nouveau mécanisme d'indemnisation du travail de nuit en prenant davantage en compte les sujétions particulières inhérentes à cette modalité d'exercice des fonctions.

Ce nouveau mécanisme se fonde sur la rémunération horaire de l'agent (traitement indiciaire brut et indemnité de résidence) à laquelle est affecté un taux de majoration de 25 %.

Il se substitue au dispositif d'indemnisation par une indemnité fixe, variant selon l'intensité du travail de nuit, le corps et le service d'affectation de l'agent, qui était consacré par le décret n° 88-1084 du 30 novembre 1988.

Pour information :

L'indemnité pour travail de nuit ne peut être versée qu'aux agents publics qui assurent totalement ou partiellement leur service dans le cadre de la durée hebdomadaire du travail entre 21 et 6 heures.

S'il concerne la fonction publique hospitalière, ce décret se transpose également à la fonction publique territoriale pour les agents publics **relevant de la filière médico-sociale**. Il importe toutefois que la collectivité ait pris une délibération après avis du CST qui consacre ladite indemnité avec les nouvelles modalités d'indemnisation.

Pour information :

L'indemnité pour travail de nuit peut également être versée à des agents publics ne relevant pas de la filière médico-sociale dès lors qu'ils exercent leur service totalement ou non dans le cadre de la durée hebdomadaire du travail entre 21 heures et 6 heures. Les modalités d'indemnisation ne sauraient toutefois être celles prévues pour les agents de la filière médico-sociale.

➤ **Valorisation de l'indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés**

[Arrêté du 22 décembre 2023 modifiant l'arrêté du 16 novembre 2004 fixant le montant de l'indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés](#)

À compter du **1^{er} janvier 2024**, le montant de l'indemnité forfaitaire pour un travail de 8 heures le dimanche et les jours fériés passe à **60 euros** contre 44,89.

Ce texte est applicable aux agents territoriaux de la filière sanitaire et sociale, c'est-à-dire aux masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes ; pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens territoriaux ; sages-femmes territoriales ; cadres territoriaux de santé paramédicaux ; puéricultrices cadres territoriaux de santé ; cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux ; puéricultrices territoriales ; infirmiers territoriaux en soins généraux ; infirmiers territoriaux ; techniciens paramédicaux territoriaux ; auxiliaires de puériculture territoriaux ; auxiliaires de soins territoriaux ; aides-soignants territoriaux

L'octroi de l'indemnité n'est pas obligatoire.

- D'une part, il est subordonné à une décision de l'organe délibérant, qui désigne les bénéficiaires, parmi lesquels peuvent figurer les fonctionnaires titulaires et stagiaires, ainsi que les agents contractuels.
- D'autre part, les conditions d'attribution sont fixées par la délibération.

Pour information :

Les agents relevant des autres cadres d'emplois territoriaux, dans la filière médico-sociale comme dans les autres filières, peuvent percevoir, sur d'autres bases réglementaires, une indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés dont le taux horaire est fixé, conformément à l'arrêté du 19 août 1975, à 0,74 euros pour chaque heure de travail effectif effectuée, dans le cadre de la durée hebdomadaire du travail, entre 6 heures et 21 heures un dimanche ou un jour férié.

➤ **Extension de la faculté de recourir à des enquêtes administratives préalablement au recrutement, à la nomination, à l'affectation d'agents en lien avec la sécurité**

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

Le décret étend la faculté de diligenter une enquête administrative préalablement au recrutement, à la nomination, à l'affectation de fonctionnaires et agents contractuels aux agréments des agents des établissements publics de coopération intercommunale et des syndicats mixtes mentionnés à l'article L. 132-14-1 du code de la sécurité intérieure, c'est-à-dire aux agents en charge du visionnage des images prises sur la voie publique au moyen d'un dispositif de vidéoprotection dont la mise en œuvre est prévue à l'article L. 251-2, dès lors que ce visionnage ne nécessite pas de leur part d'actes de police judiciaire.

Conformément à l'article L. 114-1 du code de la sécurité intérieure, les décisions administratives de recrutement, d'affectation, de titularisation, d'autorisation, d'agrément ou d'habilitation, prévues par des dispositions législatives ou réglementaires, concernant soit les emplois publics participant à l'exercice des missions de souveraineté de l'Etat, **soit les emplois publics ou privés relevant du domaine de la sécurité ou de la défense**, soit les emplois privés ou activités privées réglementées relevant des domaines des jeux, paris et courses, soit l'accès à des zones protégées en raison de l'activité qui s'y exerce, soit l'utilisation de matériels ou produits présentant un caractère dangereux, peuvent être précédées d'enquêtes administratives destinées à vérifier que le comportement des personnes physiques ou morales intéressées n'est pas incompatible avec l'exercice des fonctions ou des missions envisagées.

Ainsi, des communes (qui étaient déjà concernées), les EPCI et les syndicats mixtes peuvent recourir à des enquêtes administratives préalablement au recrutement, à la nomination, à l'affectation d'agents de police municipale et d'agents en charge du visionnage d'images prises sur la voie publique a moyen d'un dispositif de vidéoprotection.

Bon à savoir :

L'enquête administrative peut donner lieu à la consultation du bulletin n° 2 du casier judiciaire et de traitements automatisés de données à caractère personnel relevant de l'article 31 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, à l'exception des fichiers d'identification et peut être utilisée en vue de s'assurer que le comportement des personnes physiques ou morales concernées n'est pas devenu incompatible avec les fonctions ou missions exercées, l'accès aux lieux ou l'utilisation des matériels ou produits au titre desquels les décisions administratives ont été prises.

➤ **Modification de la carrière des agents relevant de la filière police municipale**

[Décret n° 2023-1069 du 21 novembre 2023 relatif à la carrière des agents et des directeurs de police municipale et des agents et des directeurs de police municipale de Paris](#)

[Décret n° 2023-1070 du 21 novembre 2023 modifiant les dispositions indiciaires applicables à certains cadres d'emplois de la police municipale](#)

Les décrets revalorisent, à compter du 1^{er} décembre 2023, la carrière des agents relevant de la catégorie C en transformant l'échelon spécial en échelon de droit commun et celle des membres de la catégorie A en alignant la carrière des deux grades du cadre d'emplois et du corps des directeurs de police municipale sur les deux premiers grades du « A-type ».

Précision : Aucun agent dans l'Oise n'a été recruté sur le grade de directeur de police municipale. Les dispositions de ces décrets relatives à ce grade ne seront donc pas étudiées.

Ainsi, pour les brigadiers-chefs principaux et les chefs de police, l'échelon spécial est remplacé par un échelon avec les mêmes indices :

- Pour les brigadiers-chefs principaux, l'échelon spécial est remplacé par un échelon 10 ;
- Pour les chefs de police, l'échelon spécial est remplacé par un échelon 8.

Les fonctionnaires relevant, au 1^{er} décembre 2023, de l'échelon spécial du grade de brigadier-chef principal ou de l'échelon spécial du grade de chef de police sont respectivement reclassés, à cette même date, au 10^e échelon et au 8^e échelon de leur grade.

Les fonctionnaires justifiant, au 1^{er} décembre 2023, d'au moins quatre années d'ancienneté dans le 9^e échelon du grade de brigadier-chef principal ou dans le 7^e échelon du grade de chef de police sont respectivement reclassés, à cette même date, au 10^e échelon et au 8^e échelon de leur grade.

Les tableaux d'avancement à l'échelon spécial établis au titre de l'année 2023 avant le 1^{er} décembre 2023 demeurent valables jusqu'au 31 décembre 2023.

➤ **Précision des modalités de financement de l'apprentissage par le CNFPT**

[Décret n° 2023-1153 du 8 décembre 2023 modifiant le décret n° 2022-280 du 28 février 2022 relatif aux modalités de versement aux centres de formation des apprentis des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant par le Centre national de la fonction publique territoriale](#)

Le décret modifie les modalités de versement aux centres de formation des apprentis (CFA) des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) en renvoyant la contribution, devenue optionnelle, de France compétences, à la convention conclue entre cette institution et le CNFPT.

Pour rappel, le CNFPT assure désormais intégralement le financement de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale en versant directement aux CFA les frais de formation. Il est ainsi substitué aux employeurs publics qui assuraient auparavant 50 % de la prise en charge. En contrepartie, le CNFPT bénéficie de 15 millions d'euros par an de financement par l'État pour les années 2023, 2024 et 2025 et les employeurs publics versent une contribution au CNFPT.

Le financement de l'apprentissage dans la fonction publique est ainsi subordonné à ce budget.

Il est ainsi fondamental que les collectivités et établissements intéressés répondent à l'appel à recensement du CNFPT organisé chaque année entre janvier et mars.

➤ **Revalorisation des montants forfaitaires des jours épargnés sur un compte épargne temps**

[Arrêté du 24 novembre 2023 fixant les montants des jours indemnisés dans le cadre du compte épargne-temps](#)

Annoncée lors de la « conférence salariale » de juin 2023, la revalorisation du montant forfaitaire des jours épargnés sur un compte épargne temps (CET) est actée.

L'arrêté du 24 novembre 2024 modifie ainsi les arrêtés ayant fixé les montants forfaitaires, c'est-à-dire les arrêtés du 28 août 2009 et du 6 décembre 2012.

S'il ne vise que les fonctions publiques d'État et hospitalière, l'arrêté est également transposable à la fonction publique territoriale. En effet, l'[article 7 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004](#) relatif au CET dans la territoriale renvoie aux montants déterminés par l'arrêté du 28 août 2009 relatif à la fonction publique d'État.

Ainsi, **à compter du 1^{er} janvier 2024**, les jours épargnés seront indemnisés à hauteur de :

- 150 € (contre 135) pour les agents de catégorie A ;
- 100 € (contre 90) pour les agents de catégorie B ;
- 83 € (contre 75) pour les agents de catégorie C.

Précision : Dans la territoriale, il faut rappeler que l'indemnisation des jours épargnés n'est possible que si une délibération a prévu la monétisation du CET.

➤ **Instauration d'une séquence d'observation en milieu professionnel en faveur des élèves de classe de seconde générale et technologique**

[Décret n° 2023-1111 du 29 novembre 2023 relatif à l'instauration d'une séquence d'observation en milieu professionnel en classe de seconde générale et technologique](#)

[Arrêté du 29 novembre 2023 relatif à la séquence d'observation en milieu professionnel en classe de seconde générale et technologique](#)

À compter du 1^{er} décembre 2023, les élèves de seconde générale et technologique peuvent désormais effectuer une séquence d'observation dans une collectivité territoriale ou un établissement public local.

Il s'agit précisément d'une séquence d'observation en milieu professionnel d'une durée de deux semaines pendant le dernier mois de l'année scolaire.

➤ **Actualités en bref**

Revalorisation annuelle du calcul de la portion saisissable et cessible des rémunérations

[Décret n° 2023-1228 du 20 décembre 2023 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations](#)

Le décret revalorise, comme chaque année, et sur le fondement des dispositions de l'article L. 3252-2 du code du travail, les seuils permettant de calculer la fraction saisissable et cessible des rémunérations, et ce, en fonction de

l'évolution de l'indice des prix à la consommation des ménages urbains tel qu'il est fixé au mois d'août de l'année précédente, dans la série « France-entière, hors tabac, ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé ».

Bénéfice du régime de protection sociale aux personnes effectuant un travail non rémunéré proposé dans le cadre d'une transaction municipale

[Décret n° 2023-1156 du 7 décembre 2023 relatif aux personnes exécutant un travail non rémunéré dans le cadre d'une transaction proposée par le maire](#)

Pris en application de l'[article 2 de la loi n° 2021-401 du 8 avril 2021](#) améliorant l'efficacité de la justice de proximité et de la réponse pénale, le décret étend le régime de protection sociale, couvrant actuellement les personnes effectuant un travail d'intérêt général ou un travail non rémunéré, aux personnes effectuant un travail non rémunéré proposé dans le

cadre d'une transaction municipale en application de l'[article 44-1 du code de procédure pénale](#).

Une transaction consistant en la réparation du préjudice subi par la commune peut être proposée par le maire tant que l'action publique n'a pas été mise en mouvement.

Modification du taux technique diminué au titre de la RAFP

[Arrêté du 30 octobre 2023 modifiant l'arrêté du 26 novembre 2004 portant application du décret n° 2004-569 du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique](#)

Le taux d'intérêt technique diminué, qui est utilisé pour évaluer les engagements de l'institution gérant la retraite

additionnelle de la fonction publique (RAFP), passe de 0,20 à 0,15 %.

Prorogation des attestations de formation continue dans le domaine des premiers secours pour les années 2023 et 2024

[Arrêté du 27 octobre 2023 portant prorogation des attestations de formation continue dans le domaine des premiers secours pour les années 2023 et 2024](#)

Par dérogation à l'arrêté du 21 décembre 2020 portant organisation de la formation continue dans le domaine des premiers secours, les :

- attestations de formation continue délivrées aux référents pédagogiques nationaux des organismes habilités et associations agréées, par la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises entre le 1^{er} novembre et le 31

- décembre 2022, sont prorogées jusqu'au 31 décembre 2024 ;
- attestations de formation continue délivrées aux formateurs et formateurs de formateurs entre le 1^{er} novembre et le 31 décembre 2022, par les organismes habilités et associations agréées et portant sur le programme de formation continue 2023, sont prorogées jusqu'au 31 décembre 2024 ;
- attestations de formation continue délivrées aux secouristes et

équipiers secouristes entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2023, par les organismes habilités et associations agréées et portant sur le programme de formation continue 2023, sont prorogées jusqu'au 31 décembre 2025 ;

- titulaires d'un certificat de compétences de secouriste ou

d'équipier secouriste délivré entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2023, par les organismes habilités ou associations agréées, sont dispensés de formation continue pour l'année 2024. Leur employabilité est prorogée jusqu'au 31 décembre 2025.

Chartes

➤ **Signature d'une charte pour une meilleure reconnaissance du rôle des ATSEM**

[Charte d'engagement pour une meilleure reconnaissance des compétences professionnelles des ATSEM](#)

Lors du Congrès des Maires, le Centre national de la fonction publique territoriale, l'Association des maires et des présidents d'intercommunalité de France, la Fédération nationale des Centres de gestion, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et l'État ont signé une charte pour améliorer les conditions d'exercice des ATSEM.

La charte a pour objet de favoriser la reconnaissance du rôle joué par les ATSEM au sein des écoles maternelles pendant le temps scolaire, de faciliter la relation avec les personnels enseignants et plus globalement d'améliorer la qualité de vie au travail de ces agents.

Elle s'inscrit en complémentarité avec les chartes internes établies par les collectivités territoriales qui régissent l'organisation des missions exercées par les ATSEM pendant les temps scolaires et péri- et extra-scolaires, en lien avec les inspecteurs de l'Éducation nationale.

Dans ce cadre, quatre objectifs sont poursuivis :

1° Réaffirmer les principes encadrant le métier d'ATSEM avec :

- Le fait d'acter la présence d'une ATSEM au sein de chaque école maternelle publique pendant le temps scolaire.
- Veiller au respect des compétences hiérarchiques respectives du maire et du directeur d'école avec la reconnaissance de l'autorité fonctionnelle du directeur d'école durant le temps scolaire et le statut d'employeur du maire durant l'exercice des autres missions des ATSEM.
- Reconnaître la pluralité des missions dévolues aux ATSEM avec la communication à l'employeur territorial, après concertation et accord, de l'organisation du travail (temps de travail, affectation et missions) de l'ATSEM durant la période pendant

laquelle l'agent est placé sous l'autorité fonctionnelle du directeur d'école (temps scolaire).

2° Renforcer la reconnaissance professionnelle des ATSEM avec :

- La valorisation du rôle des ATSEM dans le fonctionnement de l'école maternelle avec la rédaction d'une fiche de poste communiquée au directeur d'école et la transmission, par ce dernier, à l'employeur des éléments appréciatifs sur les ATSEM pour permettre l'entretien professionnel annuel par l'employeur territorial.
- La facilitation du travail en complémentarité des ATSEM et des enseignants tout en veillant au respect des missions des ATSEM.
- Le renforcement de l'appartenance à la communauté éducative avec la participation des ATSEM à la préparation de la rentrée scolaire, l'association des ATSEM à l'ensemble des activités liées à la vie de l'école et permettre aux ATSEM de suivre les formations communes aux professionnels intervenant auprès des enfants scolarisés de moins de 6 ans (décret n° 2020-815 du 29 juin 2020).

3° Faciliter l'évolution professionnelle des ATSEM avec :

- L'adaptation de l'offre de formations à l'évolution du métier d'ATSEM pour permettre aux agents de se former à de nouvelles missions (accueil des enfants à besoins particuliers, gestes de premiers secours, ...).
- La facilitation de l'accès effectif aux formations de préparation aux concours, examens professionnels et à la validation des acquis par l'expérience.
- La valorisation des compétences des ATSEM pour faciliter leur mobilité au sein de la FPT et prévenir l'usure professionnelle.

4° Améliorer la qualité de vie au travail des ATSEM avec :

- La valorisation des bonnes pratiques en matière d'ergonomie et de prévention des risques professionnels avec la nécessité d'adapter le document unique d'évaluation des risques professionnels aux spécificités des ATSEM et de mettre toutes les mesures en œuvre pour assurer les conditions de travail des ATSEM en recourant si besoin à des assistants de prévention et/ou au service de médecine du travail.
- Le renforcement de la formation des agents en matière d'hygiène et de sécurité

Ils ont dit :

Le communiqué de presse commun à ces organismes indique que « la signature de cette charte est une étape importante dans la reconnaissance du rôle central que tiennent ces agents territoriaux, et permettra de poursuivre notre action globale en faveur de tous les agents publics pour faciliter les promotions, accompagner leurs transitions professionnelles ou encore prévenir l'usure professionnelle ; objectifs au cœur du projet de loi à venir pour la fonction publique ».

Dans une interview accordée à Maire info, le Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques explique que cette charte « consiste à mettre tous les acteurs autour de la table dans une logique de valorisation du métier, des compétences, de

mise à disposition de moyens de formation et aussi dans une logique de reconnaissance des perspectives d'évolution de carrière ».

Questions écrites au Gouvernement / à la DGCL :

- **Création d'une police municipale intercommunale entre communes d'un même établissement public de coopération intercommunale mais de départements différents**

[Quest. écrite n° 06871 du 18 mai 2023, réponse publiée le 14 décembre 2023, JO Sénat, p. 6913](#)

Le Gouvernement était interrogé sur la possibilité de création d'une police municipale intercommunale entre communes relevant d'un même établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre (EPCI) mais de départements différents.

À cette question, le Gouvernement confirme cette possibilité par l'intermédiaire d'une convention « pluri-communale » conformément à l'[article L. 512-1 du code de la sécurité intérieure](#). Cet article énonce en effet que « *les communes limitrophes ou appartenant à une même agglomération au sein d'un même département ou à un même établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre peuvent avoir un ou plusieurs agents de police municipale en commun, compétents sur le territoire de chacune d'entre elles* ».

Il est donc possible que cette mise en commun soit réalisée entre communes membres d'un même EPCI à fiscalité propre (communauté de communes, communauté d'agglomération, communauté urbaine ou métropole) mais appartenant à deux départements différents.

Il convient d'indiquer que la convention de mise en commun doit venir préciser les modalités d'organisation et de financement de la mise en commun des agents et de leurs équipements, et être transmise aux préfets des départements concernés. Les articles R. 512-1, 512-2, 512-3 et 512-4 du CSI précisent les mentions obligatoirement contenues dans cette convention, les procédures d'adoption et de retrait de la convention ainsi que les conditions individuelles de mise à disposition des agents auprès des communes tels que la durée, le renouvellement et la fin de mise à disposition avant terme.

Rapports, guides et études :

➤ **Publication d'un guide sur les violences conjugales et intrafamiliales**

[DGAFP, Violences conjugales et intrafamiliale - Comprendre, Alerter, Accompagner](#)

Afin de contribuer à la protection des victimes de violences conjugales et de participer à la mise en œuvre du respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes, la DGAFP a, en partenariat d'experts en droits des femmes et des référents égalités, publié un guide à destination des employeurs publics, agents, représentants du personnel, services RH, managers ainsi qu'à l'ensemble des acteurs de prévention et de lutte contre les discriminations.

Ce guide :

- propose une définition des différents types de violences conjugales et intrafamiliales, ainsi qu'une analyse de leur impact sur les organisations de travail ;
- signale les outils et les dispositifs pouvant être mobilisés afin de sensibiliser les agents, faciliter la détection et favoriser un climat de confiance propice à la libération de la parole ;
- contient des informations essentielles à propos de l'accueil, de la mise en sécurité des victimes, de l'appui financier possible et l'aide à la recherche d'un logement, mais aussi concernant l'accompagnement psychologique et juridique des victimes ainsi que des collègues informés ;
- fournit une liste de contacts utiles en annexes.

➤ **Publication d'un guide sur le principe de laïcité dans la fonction publique**

[DGAFP et DILA, Guide de la laïcité dans la fonction publique](#)

Dans le cadre de la journée de la laïcité organisée chaque année le 9 décembre et dans le contexte actuel de contestation du principe, le Gouvernement a publié un guide sur la laïcité.

Ce guide propose, dans un premier temps, de définir le principe de laïcité et, dans un second temps, différents cas pratiques qui permettent de comprendre comment se vit au quotidien le principe de laïcité dans la fonction publique et, enfin, des annexes qui proposent de nombreuses ressources pour approfondir la réflexion.

Pour rappel :

Les collectivités et établissements publics affiliés au Centre de Gestion ont accès à un référent laïcité qui est désigné par le président du Centre de Gestion.

Le référent laïcité a pour mission de :

- conseiller les chefs de service et agents publics pour la mise en œuvre du principe de laïcité, notamment par l'analyse et la réponse aux sollicitations de ces derniers portant sur des situations individuelles ou sur des questions d'ordre général ;
- sensibiliser les agents publics au principe de laïcité et diffuse de l'information au sujet de ce principe ;
- organiser, à son niveau et le cas échéant en coordination avec d'autres référents laïcité, la journée de la laïcité le 9 décembre de chaque année ;
- répondre aux sollicitations, à la demande du Centre de Gestion, en cas de difficulté dans l'application du principe de laïcité entre un agent et des usagers du service public ;
- établir un rapport annuel d'activité qui dresse un état des lieux de l'application du principe de laïcité et, le cas échéant, des manquements constatés par ce dernier dans les services auprès desquels il est placé et qui rend compte de l'ensemble des actions menées durant l'année écoulé.

À la suite de la désignation d'un nouveau référent laïcité et dans le cadre de la refonte du site Internet, une page sera expressément dédiée au principe de laïcité et de l'actualité sera régulièrement diffusée auprès des collectivités et établissements affiliés au Centre de Gestion.

Pour contacter directement le référent laïcité, vous devez écrire à l'adresse referent.deontologue@cdg60.com.

Communiqués de presse

➤ **Premiers résultats de la consultation « Fonction Publique + »**

[Consultation Fonction Publique + sur les conditions de travail des agents](#)

Après avoir lancé en juin 2023 une grande consultation auprès de tous les agents publics (110 000 ayant répondu), qui portait sur les relations managériales, le cadre et les conditions de travail, l'accompagnement RH, l'égalité professionnelle ou encore le logement, le ministre de la Fonction publique Stanislas GUERINI en a dévoilé les résultats le 14 novembre dernier lors d'un webinaire.

De manière générale, la majorité des répondants ont indiqué que servir l'intérêt général était la principale raison d'intégrer la fonction publique et que les différents engagements de Fonction Publique + tendaient à répondre à des problématiques identifiées par les agents et qu'ils étaient considérés comme l'une des réponses potentielles aux défis d'attractivité de la fonction publique.

Retrouvez la synthèse de la consultation [en cliquant ici](#).

Jurisprudence :

➤ Validation par la Cour de justice de l'Union européenne de la conception française du principe de neutralité des agents publics

[CJUE, 28 novembre 2023, aff. C-148/22](#)

Portée : Cet arrêt de la CJUE valide la conception française du principe de laïcité dans la fonction publique en estimant que la règle interdisant à tous les agents le port visible de tout signe révélant, notamment des convictions philosophiques ou religieuses, peut être justifiée par la volonté d'instaurer un environnement administratif totalement neutre pour autant que cette règle soit apte, nécessaire et proportionnée au regard de ce contexte et compte tenu des différents droits et intérêts en présence.

En droit français, la loi et la jurisprudence imposent les obligations de neutralité et de laïcité dans l'exercice des fonctions (article L. 121-1 du code général de la fonction publique). Il est donc strictement interdit pour tout agent public de porter des signes religieux dans l'exercice de ses fonctions.

Rappel :

À la suite de la désignation d'un nouveau référent laïcité et dans le cadre de la refonte du site Internet, une page sera expressément dédiée au principe de la laïcité et de l'actualité sera régulièrement diffusée auprès des collectivités et établissements affiliés au Centre de Gestion.

Faits : Un agent public belge, qui n'était pas au contact du public dans l'exercice de ses fonctions, s'est vu interdit d'abord provisoirement de porter un signe religieux jusqu'à l'adoption d'une réglementation générale relative au port de tels signes au sein de l'administration communale, puis définitivement en vertu du règlement de travail interne.

Problème juridique : Un acte juridique (en l'espèce, un règlement intérieur) peut-il systématiquement interdire le port de tout signe religieux par un agent public qu'il soit ou non au contact du public, même si la mesure concernerait une catégorie déterminée d'agents publics ?

Solution : Oui.

En premier lieu, la Cour de justice considère qu'une règle interne édictée par un employeur qui interdit sur le lieu de travail le port de tout signe visible de convictions, notamment philosophiques ou religieuses, n'est pas constitutive d'une discrimination directe dès lors qu'elle vise indifféremment toute manifestation de telles convictions et traite de manière identique tous les travailleurs, en leur imposant, de manière générale et indifférenciée, notamment, une neutralité s'opposant au port de tels signes.

En second lieu, la Cour de justice estime qu'une telle règle interne n'est également pas constitutive d'une discrimination indirecte dès lors que l'objectif de « neutralité exclusive » soit véritablement poursuivi de manière cohérente et systématique et que l'interdiction de port de tout signe visible de convictions, notamment philosophiques et religieuses, se limite au strict nécessaire.

➤ **Appréciation de la constitutionnalité des dispositions législatives relatives au complément de traitement indiciaire**

[CE, 21 décembre 2023, n° 475351](#)

Portée : Dans cet arrêt, le Conseil d'État considère que les dispositions législatives relatives au complément de traitement indiciaire (CTI) et de la prime équivalente pour les contractuels de droit public sont contraires à la Constitution et décide de transmettre au Conseil constitutionnel une question prioritaire de constitutionnalité (QPC).

Faits : Une fédération a soulevé, à l'appui d'un recours dirigé contre la décision implicite par laquelle la Première ministre a refusé de modifier les dispositions du décret du 19 septembre 2020 relatif au versement d'un complément de traitement indiciaire à certains agents public, une QPC à l'encontre de l'article 48 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 dans sa rédaction issue de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 et de la loi de finances rectificative pour 2022.

La fédération considère que cette disposition législative est susceptible de porter atteinte au principe d'égalité devant la loi, en ce qu'elle exclut du bénéfice du CTI les agents des filières administrative, technique, ouvrière, ainsi que les agents des services hospitaliers qualifiés exerçant leurs fonctions au sein des établissements publics sociaux et médico-sociaux autonomes hors établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes et appartenant à la fonction publique hospitalière.

Problème juridique : Les dispositions législatives relatives au CTI sont-elles contraires à la Constitution ?

Solution : En décidant de transmettre la QPC au Conseil constitutionnel au motif que cette QPC présente un caractère sérieux, la haute juridiction administrative estime que les dispositions législatives relatives au CTI sont contraires à la Constitution.

Pour rappel :

Le complément de traitement indiciaire (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 :

- 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 ;
- 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 ;
- 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 ;
- 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).

En ce qui concerne la 3^e catégorie, il y a eu une évolution en deux temps. Dans un premier temps, une prime dite de revalorisation pouvait être octroyée par délibération (décret n° 2022-1157 du 28 avril 2022). Dans un second temps, cette prime de revalorisation a été abrogée et remplacée par la prime CTI obligatoire (décret n° 2022-1497 du 30 novembre 2022).

Pour approfondir, vous trouverez toutes les informations sur le CTI dans notre article dédié disponible [en cliquant ici](#).

- **Appréciation du souhait d'un agent public reconnu définitivement inapte à ses fonctions ou aux fonctions de son cadre d'emplois à reprendre une activité professionnelle dans la mise en œuvre de l'obligation de reclassement**

[CAA, Toulouse, 28 novembre 2023, n° 21TL04880](#)

Portée : Cet arrêt apporte des précisions sur l'obligation de moyens qui pèse sur tout employeur public de veiller au reclassement d'un agent public reconnu définitivement inapte à ses fonctions ou aux fonctions de son cadre d'emplois.

Faits : Un agent public (de la police nationale) a été reconnu définitivement inapte à l'exercice de toute fonction active, mais apte au reclassement dans le corps des administratifs. Après avoir été informé de son droit à un reclassement, l'agent a indiqué qu'un reclassement ne pourrait être envisagé qu'après recherche infructueuse d'un poste

adapté et qu'il pouvait dans ce cadre prétendre à un poste en service actif dispensé de voies publiques, ajoutant avoir postulé sur un emploi au centre de commandement et d'information. L'autorité administrative a considéré que l'agent n'avait pas expressément présenté une demande de reclassement et avait placé l'agent en disponibilité d'office pour raisons de santé jusqu'à son admission en retraite pour invalidité.

Problème juridique : L'autorité administrative pouvait-elle considérer que l'agent n'avait pas présenté une demande expresse de reclassement ?

Solution : Non.

En premier lieu, le juge administratif rappelle le principe général du droit au reclassement de tout agent public. Il précise ainsi que la mise en œuvre de ce principe implique que, sauf si l'agent manifeste expressément sa volonté non équivoque de ne pas reprendre une activité professionnelle, l'employeur doit proposer à ce dernier un emploi compatible avec son état de santé et aussi équivalent que possible avec l'emploi précédemment occupé ou, à défaut d'un tel emploi, tout autre emploi, y compris relevant d'une catégorie inférieure, si l'intéressé l'accepte. Ce n'est que lorsque ce reclassement est impossible, soit qu'il n'existe aucun emploi vacant pouvant être proposé à l'intéressé, soit que l'intéressé est déclaré inapte à l'exercice de toutes fonctions, soit que l'intéressé refuse la proposition d'emploi qui lui est faite, qu'il appartient à l'employeur de prononcer, dans les conditions applicables à l'intéressé, son admission en retraite pour invalidité ou, le cas échéant, son licenciement.

En second lieu, le juge administratif considère que, s'il n'avait pas expressément présenté de demande de reclassement, l'agent avait toutefois manifesté son souhait de manière expresse de reprendre une activité professionnelle et qu'il pouvait prétendre à un poste en service actif assorti de certaines dispenses, ajoutant avoir demandé à quatre reprises une affectation sur un emploi administratif.

Par conséquent, la circonstance qu'un agent déclaré inapte à ses fonctions mais pas à toutes fonctions n'aurait pas expressément présenté de demande de reclassement, ne saurait à elle seule être assimilée à un refus de reprendre une activité professionnelle, dès lors qu'il résulte des termes du courrier que l'intéressé a adressé à son employeur, qu'il pouvait, selon lui, prétendre à un poste en service actif assorti de certaines dispenses, ajoutant avoir demandé à quatre reprises une affectation sur un emploi administratif.

Aussi, en ne justifiant avoir effectué aucune diligence pour proposer un poste en reclassement à l'intéressé, en n'établissant pas que son reclassement était impossible, et en maintenant l'agent en disponibilité d'office pour raison de santé, l'autorité administrative a méconnu le principe général du droit au reclassement.

➤ **Brèves de jurisprudence**

Confirmation du report des congés annuels pour un travailleur qui n'a pu les prendre à cause d'un arrêt maladie

[CJUE, 14 décembre 2023, aff. C-206/22](#)

La Cour de justice de l'Union européenne rappelle sa jurisprudence constante et l'objet de la directive 2003/88/CE en considérant qu'un travailleur (du secteur public ou du secteur privé) doit pouvoir prétendre à des congés annuels pour au moins 20 jours dans l'année civile et qu'il doit pouvoir les reporter lorsqu'il n'a pu les prendre à cause d'un arrêt maladie.

Précisément, le report des congés annuels intervient dans deux cas de figure :

- Lorsque l'agent avait posé des jours de congés mais n'a pu en bénéficier effectivement au motif qu'il était, sur la période, en arrêt maladie (CJUE, 10 septembre 2009, aff. C-277/08 ; CJUE, 21 juin 2012, aff. C-78/11).
- Lorsque l'agent ne peut pas prendre ses congés annuels parce qu'il est en arrêt maladie (CJCE, 20 janvier 2009, aff. C- 350/06 et C-520/06 ; CJCE, 21 juin 2012, aff. C-78/11 ; CJCE, 3 mai 2012, aff. C-337/10 ; CJUE, 6 novembre 2018, aff. C- 569/16 C- 570/16).

Modalité de prolongation d'activité au-delà de la limite d'âge pour les agents à la carrière incomplète

[CE, 22 décembre 2023, n° 472933](#)

Lorsqu'un agent a obtenu, avant la survenance de la limite d'âge, l'autorisation de prolonger son activité au-delà de celle-ci, l'administration peut, sous réserve de l'intérêt du service et de son aptitude physique, lui accorder, y compris après la limite d'âge, d'autres autorisations successives de prolongation

d'activité, dans la limite globale de dix trimestres, dès lors que chacune de ces décisions intervient avant la rupture du lien de l'agent avec le service sans avoir pour effet de le maintenir en activité au-delà de la durée des services nécessaire à l'obtention du pourcentage maximum de la pension.

Un agent public mis à disposition conserve le bénéfice de son RIFSEEP

[CE, 22 décembre 2023, n° 472219](#)

Il résulte des dispositions des articles L. 512-6 et L. 712-1 du code général de la fonction publique qu'un agent placé en situation de mise à disposition d'une autre

administration, dès lors qu'il est réputé occuper son emploi et continuer à percevoir la rémunération correspondante, peut prétendre au

versement de l'IFSE dans le cas où il occupait, au moment de sa mise à disposition, un emploi ouvrant droit à cette indemnité.

Il en résulte également qu'un tel agent, qui est réputé demeurer dans l'emploi qu'il occupait dans son administration d'origine, ne peut être regardé comme

changeant de fonctions, au sens et pour l'application du 1° de l'article 3 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP, du fait de sa mise à disposition.

Par suite, le montant de l'IFSE qu'il percevait reste inchangé.

Obligation de réintégration d'un fonctionnaire ayant illégalement muté sur l'emploi qu'il occupait préalablement

[CE, 13 décembre 2023, n° 465836](#)

L'annulation de la décision ayant illégalement muté un agent public oblige l'autorité compétente à replacer l'intéressé dans l'emploi qu'il occupait précédemment et à reprendre rétroactivement les mesures nécessaires pour le placer dans une position régulière à la date de sa mutation. Il ne peut être

dérogé à cette obligation que dans les hypothèses où la réintégration est impossible, soit que cet emploi ait été supprimé ou substantiellement modifié, soit que l'intéressé ait renoncé aux droits qu'il tient de l'annulation prononcée par le juge ou qu'il n'ait plus la qualité d'agent public.

Inapplication du délai de prescription de 2 ans pour des avances et versements indus portant sur des frais occasionnés par les déplacements temporaires des agents

[CE, 9 novembre 2023, n° 469144](#)

Le délai de prescription de deux ans pour le recouvrement des sommes indûment versées aux agents publics n'est applicable que pour les éléments de rémunération. Ainsi, il n'est pas applicable

aux avances et versements indus portant sur des frais occasionnés par les déplacements temporaires des agents qui ne constituent pas un élément de leur rémunération.

Justification d'une révocation d'un agent ayant exercé pendant un arrêt maladie une activité professionnelle en qualité de contractuel

[CAA, Nantes, 15 décembre 2023, n° 23NT00589](#)

Le fait pour un agent d'exercer une activité professionnelle en qualité de contractuel sans autorisation de son employeur public, et pour partie pendant

un arrêt maladie, constitue une faute disciplinaire de nature à justifier une révocation.

Abandon de poste d'un fonctionnaire placé en disponibilité pendant plusieurs années qui ne fait part d'aucun motif d'obstacle à la reprise ni de son intention d'une réintégration ou d'une démission

[CAA, Pais, 15 décembre 2023, n° 22PA04771](#)

Le fonctionnaire qui n'a plus effectivement occupé de poste depuis plus de 25 ans en raison de ses placements en position de disponibilité à sa demande, n'ayant justifié d'aucune raison d'ordre médical ou matériel faisant obstacle à une reprise de poste, rompt le lien avec le service, qui avait persisté malgré les disponibilités, de son propre

fait, caractérisant ainsi une situation d'abandon de poste.

Dans ces circonstances, l'autorité administrative peut faire application des dispositions de l'article L. 550-1 du code général de la fonction publique qui prévoient la radiation des cadres en cas de non-réintégration à l'issue d'une période de disponibilité.

Une autorité territoriale peut proposer à un fonctionnaire en disponibilité pour convenances personnelles un emploi relevant d'un organisme qui lui est rattaché

[CAA, Bordeaux, 21 décembre 2023, n° 22BX01863](#)

Dans le cadre de l'obligation de réintégration d'un fonctionnaire à l'issue d'une disponibilité pour convenances personnelles d'une durée de moins de trois ans à l'occasion de l'une des trois premières vacances d'emploi, l'autorité territoriale peut proposer un emploi vacant au sein d'un organisme rattaché à

celle-ci, constitué sous la forme d'une régie dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière, et chargé de l'exploitation d'un service public administratif, alors même que l'emploi aurait été occupé par le biais d'une mise à disposition ou d'un détachement.

Responsabilité d'une collectivité qui a changé d'affectation un agent sans démontrer que cette décision permettait de préserver l'intérêt du service ou la personne de l'agent

[CAA, Bordeaux, 19 décembre 2023, n° 21BX01318](#)

L'administration commet une faute de nature à engager sa responsabilité lorsqu'elle procède au changement d'affectation d'un agent l'ayant alertée des malversations financières de certains de ses collègues, compte tenu de la nécessité de ne pas maintenir l'intéressé en contact avec les agents mis en cause,

dans un emploi ne correspondant pas à son grade, pour effectuer des tâches inutiles et en inadéquation avec ses compétences, dès lors qu'elle n'apporte aucun élément permettant d'établir que cette décision était la seule permettant de préserver l'intérêt du service ou celui de l'intéressé.

Possibilité de refuser un aménagement de poste

[CAA, Toulouse, 28 novembre 2023, n° 21TL21202](#)

Si l'aménagement du poste de travail constitue un droit destiné à faciliter le maintien en activité des personnels confrontés à l'altération de leur état de santé, il peut revêtir des formes diverses dont l'aménagement des horaires constitue une des modalités.

Toutefois, l'administration peut refuser un aménagement d'horaire, lequel ne constitue pas un droit, dès lors que l'intéressé ne démontre pas que cet

allègement représenterait la seule réponse appropriée à ses difficultés professionnelles et qu'il pouvait bénéficier d'un temps partiel de droit au titre de son handicap.

À cet égard, la circonstance que le placement à temps partiel de droit occasionnerait à l'intéressé une diminution de ses revenus est dépourvue d'incidence sur la légalité de la décision de l'administration.

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.

À la suite de la parution du décret tant attendu sur la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle, le Centre de Gestion de l'Oise a été fortement sollicité à cet égard, et notamment sur les questions suivantes.

➤ **L'instauration de la prime est-elle obligatoire ?**

Non. Contrairement aux fonctions publiques d'État et hospitalière, la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle n'est pas obligatoire dans la fonction publique territoriale. Les collectivités territoriales et les établissements publics locaux ont la liberté de décider de la mettre en œuvre.

➤ **La prise d'une délibération est-elle obligatoire pour consacrer la prime ?**

Oui. Toute consécration de primes et d'indemnités doit être décidée par une délibération de l'assemblée délibérante, l'autorité territoriale ne pouvant pas décider elle-même d'une telle initiative.

➤ **L'avis préalable du comité social territorial est-il obligatoire ?**

Oui. Tout projet de délibération relatif à une politique indemnitaire doit impérativement faire l'objet d'un avis préalable du comité social territorial (CST). L'article 1^{er} du décret l'indique expressément.

➤ **La prime doit-elle s'appliquer à tous les agents ?**

Oui. Dès lors que la décision est prise de la consacrer, la prime doit être individuellement versée à tous les agents **qui remplissent les conditions pour y prétendre.**

➤ **Est-il possible de déterminer des montants plafonds différents de ceux prévus par le décret ?**

Oui si et seulement les montants sont inférieurs à ceux prévus par le décret. S'ils étaient supérieurs, il y aurait atteinte au principe de parité entre les fonctions publiques d'État et territoriale selon lequel les agents publics territoriaux ne peuvent pas être dans une situation plus favorable que celle des agents publics d'État.

➤ **Est-il possible de prévoir des conditions d'attribution et de versement de la prime différentes de celles consacrées par le décret ?**

Non. L'instauration d'une prime ou d'une indemnité est strictement subordonnée au texte légal ou réglementaire qui l'institue. En l'absence de précisions permettant à une collectivité ou un établissement public local d'adapter les conditions ou d'en prévoir de nouvelles, les employeurs publics sont tenus d'appliquer à la lettre le texte instituant la prime ou l'indemnité.

Concernant la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle, le décret n° 2023-1006 ne permet pas aux employeurs territoriaux de prévoir de nouvelles conditions.

➤ **Est-il possible de moduler le montant individuel de la prime ?**

Non.

Il n'est pas permis de moduler le montant de la prime sur le fondement d'autres circonstances ou critères que le niveau de rémunération perçue sur la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023, la quotité de temps de travail et la durée d'emploi.

Rien dans le décret consacrant la prime n'attribue la possibilité pour les employeurs publics locaux de moduler le montant de la prime en-dehors des conditions prévues par ce décret.

De plus, la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) l'a expressément indiqué dans une réponse à un amendement des organisations syndicales sur le projet de décret présenté au Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale (CSFPT).

La DGCL précise en effet qu' « aucune disposition du décret n'a pour objet ou pour effet de permettre aux organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics de définir des critères d'attribution de la prime de pouvoir d'achat autres que ceux qu'il prévoit.

En effet, le décret portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale ne comporte aucune disposition

permettant aux organes délibérants de moduler le montant de cette prime selon des critères qu'ils auraient choisis comme, par exemple, la manière de servir ».

➤ **Un fonctionnaire ayant muté auprès d'un autre employeur territorial peut-il prétendre à la prime ?**

Oui. Dès lors qu'il remplit les trois conditions cumulatives pour bénéficier de la prime et que l'employeur a pris la décision de consacrer la prime.

Ainsi, l'employeur d'origine devra verser la prime à son agent s'il l'a consacrée par délibération avant la mutation de l'agent et si la mutation est intervenue postérieurement au 30 juin 2023.

Par contre, l'employeur d'accueil devra verser la prime s'il l'a consacrée par délibération et si la mutation est intervenue au moins au 30 juin 2023.

➤ **Est-ce qu'un agent public recruté par différents contrats de droit public avec des interruptions peut prétendre à la prime ?**

Oui, si les trois conditions cumulatives sont réunies.

En effet, il importe dans ce cas que le premier contrat de l'agent ait été conclu avant le 1^{er} janvier 2023, que l'agent soit recruté et rémunéré par un employeur public au 30 juin 2023 et qu'il ait perçu une rémunération brute ouvrant droit à la prime sur la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

➤ **Est-ce qu'un agent public exerçant plusieurs emplois peut percevoir plusieurs fois la prime ?**

Oui, si toutes les conditions sont réunies.

En premier lieu, il importe de vérifier si l'agent a bien été recruté en qualité d'agent public avant le 1^{er} janvier 2023. Dans l'affirmative, cette condition est réputée remplie auprès de tous les employeurs.

En second lieu, il est nécessaire que l'agent remplisse les deux autres conditions auprès de chaque employeur.

D'une part, il doit être recruté et rémunéré par chaque employeur au 30 juin 2023.

D'autre part, il doit avoir perçu une rémunération brute n'excédant pas le niveau de rémunération brute maximum pour prétendre à la prime, c'est-à-dire 39 000 euros.

Dès lors que les conditions sont remplies auprès de chaque employeur, l'agent pourra bénéficier de la prime selon le montant forfaitaire déterminé par chacun et en fonction de la quotité de temps de travail et de la durée d'emploi auprès de chacun d'eux.

➤ **Un agent public ayant pris sa retraite en 2023 peut-il prétendre à la prime ?**

Oui, dès lors qu'il a été effectivement admis en retraite postérieurement au 30 juin 2023 et qu'il était rémunéré le 30 juin 2023 et qu'il a perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 euros bruts sur la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

Pour rappel :

Le Centre de Gestion de l'Oise a publié une note complète sur cette prime avec des documents annexes. Vous la trouverez [en cliquant ici](#).

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.

➤ **Note sur les mesures RH ayant une incidence budgétaire**

Annoncées lors de la « Conférence salariale » du Gouvernement le 12 juin 2023, différentes mesures en faveur du pouvoir d'achat des agents publics ont été consacrées en cette fin d'année 2023 et auront nécessairement des incidences budgétaires. Parmi celles-ci, l'attribution des points d'indice majoré au 1^{er} janvier 2024 est la plus significative.

Dans le contexte de préparation et d'élaboration du budget de l'année 2024, le Centre de Gestion de l'Oise vous les rappelle dans une note pratique disponible [en cliquant ici](#).

Agenda du RH :

➤ **Gestion des carrières**

Dès le 1^{er} janvier 2024

- Attribuer les 5 points d'indice majoré supplémentaires
- Verser la GIPA aux agents éligibles si non encore réalisé
- Prendre en compte les évolutions en lien avec la rémunération (la revalorisation du SMIC, les nouveaux montants de l'indemnisation des jours du CET en cas de demande d'un agent public, les indemnités liés au travail de nuit, ...)

- Commencer à examiner les conditions statutaires des agents au titre de la promotion interne

➤ **Instances paritaires**

15 janvier 2024

- Réunion du CST
Saisines closes.

16 janvier 2024

- Date limite d'envoi des dossiers de saisine du CST pour la séance du 5 février

21 février 2024

- Date limite d'envoi des dossiers de saisine du CST pour la séance du 12 mars

15 mars 2024

- Date limite d'envoi des dossiers de saisine du CST pour la séance du 4 avril

➤ **Évènements du CDG 60**

16 janvier 2024

- Club secrétaire de mairie
Loi de revalorisation du métier de secrétaire de mairie
En présentiel au CDG60 et en distanciel
9h-12h
Réservé aux secrétaires de mairie

16 janvier 2024

- Club secrétaire de mairie
Loi de revalorisation du métier de secrétaire de mairie
En présentiel à Moyvillers et en distanciel
14h-17h
Réservé aux secrétaires de mairie

30 janvier 2024

- Club secrétaire de mairie
Le recrutement des agents publics
En présentiel au CDG60 et en distanciel
Réservé aux secrétaires de mairie
- Réunion territoriale avec le CDG60
Glaignes, 18h00

8 février 2024

- Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail

20 février 2024

- Club secrétaire de mairie
Les positions et la carrières des agents publics
En présentiel au CDG60 et en distanciel
Réservé aux secrétaires de mairie