

Lettre d'actualités statutaires n° 42 - Mars - Avril 2024

Édito :

Après être parvenu à conserver un ministère de plein exercice, le ministre de la Fonction Publique, Stanislas GUERINI, a repris sans attendre son projet de loi de réforme de la fonction publique qu'il avait annoncé en septembre 2023 et qui avait été suspendu à la suite de la démission du Gouvernement d'Élisabeth BORNE.

Dans ce contexte, il a lancé, le 9 avril 2024, une série de concertation et de négociations avec les organisations syndicales en alternant des réunions bi et multilatérales jusqu'au **20 juin 2024** en espérant pouvoir aboutir à un projet d'ici l'autonome.

Le document remis à cette occasion expose sous forme de questionnements des pistes de réflexion qui révèlent les orientations du Gouvernement exprimées jusqu'à présent dans l'objectif de rendre la fonction publique plus attractive et efficace, à l'instar notamment de la modification des catégories hiérarchiques, de la rémunération au mérite, de l'amélioration des conditions de travail ou encore de l'élargissement des dispositifs pour faciliter la cessation des fonctions comme l'insuffisance professionnelle.

Ce projet de loi et cette série de concertations et de négociations ne sont toutefois pas reçus favorablement par les organisations syndicales, lesquelles les qualifient de « *dogmatiques* » et qui ne répondent « à aucune des préoccupations exprimées par les agents publics ».

Afin de prendre part aux débats et de porter les intérêts de la fonction publique territoriale, l'Association Nationale des Directeurs Généraux des Centres de Gestion (ANCDG) a formulé [32 propositions de réforme de la fonction publique](#) centrées sur différentes thématiques : simplifier l'accès à la fonction publique, assouplir les règles statutaires, revaloriser les salaires, reconnaître les mérites, fidéliser par un déroulement de carrière, protéger et prévenir.

L'essentiel des propositions retenues au cours des discussions et reprises dans le projet de loi sera présenté ultérieurement.

Dans l'attente de ces discussions et de l'étude du projet de loi, le Gouvernement a déjà entamé des démarches s'inscrivant dans la finalité d'une amélioration des conditions de travail et de rémunération des agents publics.

Il a ainsi lancé le Beauvau de la police municipale et des gardes champêtres dont l'objectif est d'améliorer les conditions de travail, l'attractivité, la dangerosité et les retraites de ces métiers. Après une première réunion le 5 avril 2024, une seconde est prévue le 16 mai 2024 et l'ensemble des propositions seront intégrées dans le projet de loi de réforme de la fonction publique.

Dans ce contexte, le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) a rendu un avis favorable sur un projet de décret relatif au régime indemnitaire des policiers municipaux et des gardes champêtres en créant une indemnité spéciale de fonction et d'engagement en remplacement du régime indemnitaire antérieur composé de l'indemnité spéciale mensuelle de fonctions (ISMF) et de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT). La nouvelle indemnité devrait ainsi comprendre une part fixe liée à l'appartenance à un cadre d'emplois et une part variable liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir. Outre les modalités de calcul et de versement de chacune des deux parts, le projet de décret prévoit la possibilité de faire bénéficier les agents d'une clause de sauvegarde garantissant le maintien du montant indemnitaire mensuel perçu au titre du régime indemnitaire antérieur. **Ce nouveau régime indemnitaire sera étudié lorsque le décret sera officiellement paru.**

Ce décret succèdera ainsi au décret déjà paru sur la revalorisation de la carrière du cadre d'emplois des gardes champêtres étudié [dans la présente lettre](#).

Dans une autre logique enfin, le Gouvernement a également consacré l'expérimentation, dans les administrations étatiques, de la semaine en quatre jours, dont peuvent s'inspirer les collectivités territoriales et établissements publics locaux. Une [note du 24 mars 2024](#) détermine le cadre et les modalités de l'expérimentation.

Le Pôle juridique et carrières du Centre de Gestion de l'Oise vous souhaite une bonne lecture et reste à votre entière disposition.

Sommaire

Point de vigilance : La prime de pouvoir d'achat exceptionnelle doit être impérativement versée au plus tard sur la paie de juin 2024.....	4
Textes législatifs et réglementaires :	5
➤ Conservation d'avantages acquis par les agents publics avant l'exercice de certains congés pour raisons parentales ou familiales	5
➤ Incidences de la loi visant à soutenir l'engagement bénévole et à simplifier la vie associative sur la fonction publique territoriale	6
➤ Incidences de la loi pour bâtir la société du bien vieillir et de l'autonomie sur la fonction publique territoriale	8
➤ Contrôle de l'honorabilité des éducateurs sportifs	10
➤ Revalorisation de la carrière du cadre d'emplois des gardes champêtres	11
➤ Détermination des caractéristiques de la carte professionnelle des gardes champêtres	13
➤ Relèvement du montant plafond du « forfait télétravail » pour l'année 2024	13
➤ Actualités en bref	14
Circulaires et autres instructions	15
➤ Expérimentation de la semaine en quatre jours	15
Guides pratiques	15
➤ Publication d'un guide sur la protection fonctionnelle des agents publics	15
➤ Publication d'un guide sur l'apprentissage dans la fonction publique	16
➤ Publication du nouveau volet de la Boussole du Manager - Valoriser les savoir-être professionnels.....	17
Chartes, conventions et autres	17
➤ Lancement de la campagne 2023 de publication des dix plus hautes rémunérations.....	17
➤ Engagement du CNFPT dans l'égalité femmes-hommes	18
➤ En bref.....	19
Questions écrites au Gouvernement / à la DGCL :	20
➤ Précisions sur la loi de revalorisation du métier de secrétaire de mairie ...	20
➤ Pas d'adaptation des règles relatives au temps de travail pour les agents médico-sociaux territoriaux.....	22
➤ Pas d'extension du complément de traitement indiciaire	23

➤ Questions en bref	23
Jurisprudence :.....	25
➤ Pas de report des heures l'année suivante en cas d'écart entre les heures effectuées et celles devant l'être au titre du cycle de travail	25
➤ Reprise d'une activité privée par une collectivité territoriale et gestion du personnel	27
➤ Brèves de jurisprudence	28
Questions juridiques du moment.....	32
➤ Un agent public peut-il mobiliser le compte personnel de formation pour passer le permis moto ?	32
➤ Est-il possible de recruter un mineur en qualité d'agent public ?	33
Notes pratiques	34
Agenda du RH :	34
➤ Gestion des carrières	34
➤ Instances paritaires	34
➤ Évènements du CDG 60	35

Point de vigilance : La prime de pouvoir d'achat exceptionnelle doit être impérativement versée au plus tard sur la paie de juin 2024

Le décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents de la fonction publique territoriale précise, dans son article 7, que « la prime prévue par le présent décret peut être versée en une ou plusieurs fractions avant le 30 juin 2024 », ce que confirme la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) dans sa note d'information sur la prime du 15 novembre 2023 et la Direction Départementale des Finances Publiques que nous avons consultée.

Il résulte en effet sans ambiguïté que le 30 juin 2024 constitue bien la date limite de versement de la prime.

Il est donc **impératif** que la prime soit versée individuellement aux agents sur la paie du mois de mai ou, **au plus tard, sur celle du mois de juin.**

Cette temporalité impose ainsi que les collectivités et établissements publics affiliés au Centre de Gestion recueillent l'avis du Comité Social Territorial Intercommunal (CST) et délibèrent **au plus tard au début du mois de juin** pour pouvoir transmettre les variables de paie à leur trésorerie avant la date limite de transmission.

Textes législatifs et réglementaires :

➤ **Conservation d'avantages acquis par les agents publics avant l'exercice de certains congés pour raisons parentales ou familiales**

[Loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole](#)

La loi transpose plusieurs directives de l'Union européenne et met en cohérence le droit français avec des règlements européens dans des domaines divers à l'instar de celui de la fonction publique qui est concerné dans le titre V.

Relatif à la matière sociale et au droit de la santé, ce titre comprend une disposition qui modifie le code général de la fonction publique concernant :

- Le congé parental
- Le congé maternité
- Le congé de naissance
- Le congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption
- Le congé d'adoption
- Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- Le congé de présence parentale
- Le congé de solidarité familiale
- Le congé de proche aidant

En effet, les droits acquis par l'agent public avant le début du congé et qu'il n'a pas été en mesure d'exercer en raison de ce congé sont maintenus.

Précisément, un agent public placé dans un des congés ci-dessus, conserve ses droits à congés annuels dont il dispose et pourra les reporter à sa réintégration.

Le principe de la conservation et du report des congés annuels non pris au motif d'un congé pour raison de santé ou pour accident de service, de trajet ou de maladie professionnelle est transposé aux différents congés exposés ci-dessus.

➤ **Incidences de la loi visant à soutenir l'engagement bénévole et à simplifier la vie associative sur la fonction publique territoriale**

[Loi n° 2024-344 du 15 avril 2024 visant à soutenir l'engagement bénévole et à simplifier la vie associative](#)

Alors qu'il est de plus en plus en berne, la présente loi consacre différentes solutions pour renforcer l'engagement bénévole auprès des associations.

Dans ce cadre, plusieurs solutions concernent la fonction publique. Il faut en effet préciser que les agents publics peuvent avoir des mandats associatifs et/ou être bénévoles dans des associations.

En premier lieu, la loi étend les conditions requises pour bénéficier d'un abondement du compte personnel de formation (CPF) via le compte d'engagement citoyen (CEC).

En effet, elle abaisse à un an (contre 3 auparavant) la durée de déclaration de l'association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 pour laquelle un agent public siégerait dans l'organe d'administration ou de direction au titre des activités bénévoles ou de volontariat éligible au CEC au sens de l'[article L. 5151-9 du code du travail](#), qui s'applique dans la fonction publique par renvoi de l'article L. 422-4 du code général de la fonction publique.

Cet article dresse une liste exhaustive des activités bénévoles ou de volontariat éligibles au CEC qui permettent d'acquérir des droits pouvant être inscrits sur le CPF.

Bon à savoir :

Les agents publics bénéficient d'un compte personnel d'activité (CPA), ayant pour objet d'informer son titulaire de ses droits à formation et de faciliter son évolution professionnelle ainsi que de permettre l'utilisation des droits qui y sont inscrits, qui se compose du compte personnel de formation (CPF) et du compte d'engagement citoyen (CEC).

Le CEC vise précisément à favoriser les activités bénévoles ou volontaires et à faciliter la reconnaissance des compétences acquises à travers ces activités, ces dernières permettant d'acquérir des droits sur le CPF à raison de 240 heures par exercice d'une activité dans le respect d'une durée minimale et un plafond de 720 heures, sachant que les heures sont converties dans la fonction publique en euros pour 12 € de l'heure.

L'[article D. 5151-14 du code du travail](#) dresse la liste des activités bénévoles ou de volontariat et la durée minimale d'exercice pour bénéficier des droits pour le CPF ainsi que les modalités de déclaration auprès de la Caisse des Dépôts et Consignations.

En second lieu, elle modifie l'[article L. 641-3 du code général de la fonction publique](#) qui permet à un agent public en activité de bénéficier, sans condition d'âge et sur sa demande,

d'un congé de citoyenneté lorsqu'il exerce, à titre bénévole, une ou plusieurs activités limitativement énumérées.

Désormais, l'agent public peut prétendre à ce congé lorsqu'il :

- Siège au sein de l'organe d'administration ou de direction d'une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 qui est déclarée depuis au moins **un an** (contre 3 auparavant).
- Exerce les missions de délégué du Défenseur des droits.

Le congé de citoyenneté reste valable lorsque l'agent exerce, à titre bénévole, des fonctions de direction ou d'encadrement au sein d'une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 ou lorsqu'il apporte un concours personnel à une mutuelle, union ou fédération, sans en être administrateur et en dehors de son statut de fonctionnaire, dans le cadre d'un mandat pour lequel il a été statutairement désigné ou élu.

Pour information :

Ce congé de citoyenneté permet, aux fonctionnaires titulaires et aux agents publics contractuels, d'exercer une activité civique bénévole pour une durée de six jours ouvrables par an.

Les activités concernées sont :

- **Les activités destinées à favoriser la préparation, la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs des organisations de jeunesse et d'éducation populaire ou des fédérations et des associations sportives et de plein air agréées : ces activités sont réservées aux agents publics âgés de moins de 25 ans.**
- **Les activités associatives suivantes :**
 - **Siéger au sein de l'organe d'administration ou de direction d'une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations déclarée depuis un an au moins et dont l'ensemble des activités est mentionné au b du 1 de l'article 200 du code général des impôts ;**
 - **Exercer des fonctions de direction ou d'encadrement au sein d'une association dans les conditions évoquées ci-dessus ;**
 - **Apporter un concours personnel à une mutuelle, union ou fédération, sans en être administrateur et en dehors de son statut de fonctionnaire, dans le cadre d'un mandat pour lequel il a été statutairement désigné ou élu.**
 - **Exercer les missions de délégué du Défenseur des droits.**

En troisième lieu, la loi consacre la possibilité pour un salarié de faire don, sous forme monétisée, de ses jours de repos non pris à une association dans des conditions fixées par décret.

Compte tenu des modalités spécifiques du don de manière monétisée, ce dispositif n'est pas transposable à la fonction publique.

Bon à savoir :

Le don de jours de repos (congrés annuels, ARTT ou repos compensateur existe) dans la fonction publique, mais est régi par des dispositions réglementaires spécifiques.

Le don de jours de repos non pris par un agent public au bénéfice d'un autre est consacré dans plusieurs hypothèses :

- **1° Pour un parent d'un enfant de moins de 25 ans gravement malade, par la loi n° 2014-459 du 9 mai 2014, appliquée par le décret n° 2015-580 du 28 mai 2015.**
- **2° Pour un proche aidant d'une personne en perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, suite à la loi n° 2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap, appliquée par le décret n° 2018-874 du 9 octobre 2018 modifiant le décret du 28 mai 2015 précité).**
- **3° Pour un agent parent d'un enfant décédé de moins de 25 ans ou d'une personne décédée âgée de moins de 25 ans dont il assumait la charge effective et permanente, en application de la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant, transposant ce dispositif à la fonction publique en renvoyant à un décret pris en Conseil d'État, par le décret n° 2021-259 du 9 mars 2021 élargit au bénéfice des parents d'enfants décédés le dispositif de don de jours de repos non pris.**
- **4° Pour un agent en qualité de sapeur-pompier volontaires aux missions ou activités d'un service d'incendie et de secours.**

➤ **Incidences de la loi pour bâtir la société du bien vieillir et de l'autonomie sur la fonction publique territoriale**

[Loi n° 2024-317 du 8 avril 2024 portant mesures pour bâtir la société du bien vieillir et de l'autonomie](#)

La loi comprend différentes mesures pour prévenir la perte d'autonomie, lutter contre l'isolement des personnes âgées ou handicapées, mieux signaler les maltraitances et faciliter le travail des aides à domicile. Des dispositions sur les EHPAD et l'habitat inclusif complètent le texte.

Dans ce cadre, elle concerne la fonction publique territoriale à plusieurs égards.

Au titre du renforcement du pilotage de la politique de prévention de la perte d'autonomie et de la lutte contre l'isolement social, l'article 6 apporte des précisions, en

termes de moyens humains, sur la création de groupements de coopération sociale ou médico-sociale qui consiste à favoriser la coordination et la complémentaires des établissements et services sociaux et médico-sociaux afin d'assurer une continuité des prises en charge et des accompagnements.

Dans ce cadre, il est prévu que les fonctionnaires territoriaux et les agents territoriaux non titulaires exerçant, au sein d'un établissement ou d'un service membre du groupement de coopération sociale ou médico-sociale, une mission transférée au groupement **sont de plein droit et sans limitation de durée mis à disposition**, à titre individuel, du groupement (3° de l'article L. 312-7 du code de l'action sociale et des familles). Les modalités de cette mise à disposition sont réglées par une convention entre l'établissement ou le service d'origine ou la personne physique ou morale gestionnaire, d'une part, et le groupement, d'autre part.

Sachant que les établissements et services qui accueillent des personnes âgées ou qui leur apportent à domicile une assistance dans les actes quotidiens de la vie, des prestations de soins ou une aide à l'insertion sociale ; les accueils de jour autonomes publics et les services à domicile publics, à l'exception de ceux gérés par un centre communal ou intercommunal d'action sociale ou une collectivité territoriale, **ont l'obligation d'adhérer** à (I de l'article L. 312-7-2 du code de l'action sociale et des familles) :

- un groupement hospitalier de territoire mentionné à l'article L. 6132-1 du code de la santé publique ;
- un groupement territorial social et médico-social prévu au 3° de l'article L. 312-7 précité.

Les établissements publics mentionnés au IV ter de l'article L. 313-12, les accueils de jour autonomes publics et les services à domicile publics mentionnés au 6° du I de l'article L. 312-1 gérés par un centre communal ou intercommunal d'action sociale ou par une collectivité territoriale **peuvent adhérer** à un groupement, après approbation de leur organisme gestionnaire (I de l'article L. 312-7-2 du code de l'action sociale et des familles).

Au titre de la promotion de la bientraitance en luttant contre les maltraitances des personnes en situation de vulnérabilité et de garantir leurs droits fondamentaux, l'article 16 prévoit des dispositions permettant à une personne publique gérant un établissement, service ou lieu de vie et d'accueil consacré dans le code de l'action sociale et des familles, et notamment ceux énumérés à l'article L. 312-1, de gérer la situation d'agents disposant d'une inscription dans le bulletin n° 2 du casier judiciaire ou étant inscrit dans le Fichier Judiciaire National Automatisé des Auteurs d'Infractions Sexuelles ou Violentes (FIJAIS) (article L. 133-6 du code de l'action sociale et des familles).

D'une part, il prévoit que l'employeur puisse recevoir communication, par l'autorité compétente en charge des contrôles et **non plus seulement du préfet**, l'information selon laquelle une personne en exercice est frappée par une inscription d'une condamnation dans le bulletin n° 2 du casier judiciaire ou fait l'objet d'une mention au FIJAIS.

Une autorité territoriale peut ainsi demander à recevoir communication d'une information contenue dans le bulletin n° 2 du casier judiciaire ou du FIJAIS à une autorité administrative étatique officielle et non plus au préfet.

Bon à savoir : La liste des autorités administratives compétentes pour consulter le bulletin n° 2 du casier judiciaire et le FIJAIS est déterminée à l'article R. 53-8-24 du code de procédure pénale.

D'autre part, l'article prévoit que lorsqu'il est informé de la condamnation non définitive ou de la mise en examen d'une personne y travaillant au titre de l'une des infractions mentionnées dans le bulletin n° 2 du casier judiciaire ou dans le FIJAIS, le gestionnaire d'un établissement, service, lieu de vie ou d'accueil consacré dans le code de l'action sociale et des familles **peut**, en raison de risques pour la santé ou la sécurité des mineurs ou des majeurs en situation de vulnérabilité avec lesquels elle est en contact, **prononcer à l'encontre de la personne concernée une mesure de suspension temporaire d'activité jusqu'à la décision définitive de la juridiction compétente.**

Bien plus, lorsque l'incapacité est avérée et qu'il n'est pas possible de proposer un autre poste de travail n'impliquant aucun contact avec des personnes accueillies ou accompagnées, **il est mis fin au contrat de travail ou aux fonctions de la personne concernée.**

Cette cessation des fonctions impliquerait ainsi le déclenchement d'une procédure disciplinaire avec une révocation (pour les fonctionnaires titulaires) et un licenciement (pour les fonctionnaires stagiaires et les contractuels de droit public) ou, pour un fonctionnaire détaché ou mis à disposition, par la fin du détachement et sa réintégration auprès de son administration d'origine.

➤ **Contrôle de l'honorabilité des éducateurs sportifs**

[Loi n° 2024-201 du 8 mars 2024 visant à renforcer la protection des mineurs et l'honorabilité dans le sport](#)

Dans la finalité de renforcer la protection des mineurs et l'honorabilité dans le sport, la loi pose le principe de l'annualité du contrôle des incompatibilités avec certaines fonctions énumérées par le code du sport, et notamment celles des éducateurs sportifs.

Ce contrôle consiste à vérifier si l'absence de mentions dans le bulletin n° 2 du casier judiciaire ni dans le fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJAIS).

Ce contrôle n'incombe pas à l'autorité territoriale, mais aux services de l'État. Il n'en demeure pas moins que l'autorité territoriale peut être informée d'une incompatibilité. Dans ce cadre, elle doit solliciter les autorités habilitées compétentes conformément à l'[article R. 53-8-24 du code de procédure pénale](#).

L'autorité territoriale devra également, dans les mêmes conditions que celles applicables pour le personnel des établissements sociaux et médico-sociaux (voir ci-dessus), veiller à écarter temporairement un agent public voire à mettre définitivement un terme à son engagement en cas d'incompatibilité tenant compte à une condamnation pénale et à l'inscription d'une mention dans le bulletin n° 2 du casier judiciaire ou dans le FIJAIS.

➤ **Revalorisation de la carrière du cadre d'emplois des gardes champêtres**

[Décret n° 2024-282 du 28 mars 2024 modifiant le statut particulier du cadre d'emplois des gardes champêtres](#)

[Décret n° 2024-283 du 28 mars 2024 fixant l'échelonnement indiciaire du grade de garde champêtre chef principal du cadre d'emplois des gardes champêtres](#)

Dans l'optique de revaloriser la carrière des gardes champêtres, les deux décrets alignent la carrière du grade de garde champêtre chef principal sur celle du grade de brigadier-chef principal du cadre d'emplois d'agent de police municipale **à compter du 1^{er} avril 2024**.

Ainsi, bien que relevant de l'échelle C3 de rémunération, le grade de garde champêtre chef principal dispose d'une grille indiciaire différente. En effet, la grille du grade de garde champêtre chef principal est alignée sur celle du grade de brigadier-chef principal et non plus sur la grille de l'échelle C3 :

	Echelons	Indice Brut (IB)	Indice Majoré (IM)	Durée	Traitement indiciaire mensuel
Nouvelle situation	1	390	373	2 ans	1 836,19 €
	2	407	376	2 ans	1 850,96 €
	3	425	382	2 ans	1 880,50 €
	4	445	396	2ans	1 949,42 €
	5	469	415	2 ans	2 042,95 €
	6	487	426	2 ans et 6 mois	2 097,10 €
	7	501	437	3 ans	2 151,25 €
	8	526	456	4 ans	2 244,78 €
	9	566	484	4 ans	2 382,62 €
	10	597	508	-	2 500,77 €
Ancienne situation	1	388	373	1 an	1836,19 €
	2	397	375	1 an	1846,04 €
	3	412	376	2 ans	1850,96 €
	4	430	385	2 ans	1895,27€
	5	448	398	2 ans	1959,26 €
	6	460	408	2 ans	2 008,48 €
	7	478	420	3 ans	2 067,56 €
	8	499	435	3 ans	2 141,41 €
	9	525	455	3 ans	2 239,86 €

	10	558	478	-	2 353,09 €
--	----	-----	-----	---	------------

Par conséquent, un **reclassement** des fonctionnaires titulaires du grade de garde champêtre chef principal au 1^{er} avril 2024 doit être mis en œuvre selon le tableau de correspondance prévu à l'article 9 du décret n° 2024-282 précité reproduit ci-dessous :

ANCIENNE SITUATION dans le grade de garde champêtre chef principal	NOUVELLE SITUATION dans le grade de garde champêtre chef principal	ANCIENNETÉ CONSERVÉE dans la limite de la durée de l'échelon
10 ^e échelon	9 ^e échelon	Ancienneté acquise
9 ^e échelon	8 ^e échelon	4/3 de l'ancienneté acquise
8 ^e échelon	7 ^e échelon	Ancienneté acquise
7 ^e échelon	6 ^e échelon	5/6 de l'ancienneté acquise
6 ^e échelon	5 ^e échelon	Ancienneté acquise
5 ^e échelon	5 ^e échelon	Sans ancienneté
4 ^e échelon	4 ^e échelon	Ancienneté acquise
3 ^e échelon	3 ^e échelon	Ancienneté acquise
2 ^e échelon	2 ^e échelon	Double de l'ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	Double de l'ancienneté acquise

Par ailleurs, **les conditions d'avancement au grade** de garde champêtre chef principal sont adaptées.

En effet, peuvent désormais être nommés dans le grade de garde champêtre chef principal, par voie d'inscription sur un tableau annuel d'avancement établi au choix, les gardes champêtres chefs ayant atteint le **6^e échelon** et comptant au moins **quatre ans de services effectifs** (contre 5 auparavant) dans le grade de garde champêtre chef, ou dans un grade doté de **la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C** (contre la même échelle de rémunération auparavant), ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.

Les tableaux d'avancement au grade de garde champêtre chef principal établis au titre de l'année 2024 avant le 1^{er} avril 2024 **demeurent valables jusqu'au 31 décembre 2024**.

Les fonctionnaires promus à l'avancement de grade en application des anciennes conditions sont classés dans le grade de garde champêtre chef principal en tenant compte :

- D'une part, de la situation qui aurait été la leur s'ils n'avaient cessé de relever, jusqu'à la date de leur promotion, des anciennes dispositions, dans leur rédaction antérieure au 1^{er} avril 2024,

- D'autre part, s'ils avaient été reclassés, à la date de leur promotion, en application des nouvelles dispositions.
- **Détermination des caractéristiques de la carte professionnelle des gardes champêtres**

[Arrêté du 23 avril 2024 relatif aux caractéristiques de la carte professionnelle des gardes champêtres](#)

Après celles concernant la tenue et la signalisation des véhicules des gardes champêtres (par l'arrêté du 22 août 2023), les caractéristiques de la carte professionnelle des gardes champêtres viennent d'être déterminées par le présent arrêté.

Toutes ces caractéristiques permettent ainsi d'identifier précisément les gardes champêtres dans l'exercice de leurs fonctions et de le distinguer des autres forces de sécurité à l'instar des policiers et des gendarmes.

Le port de la carte professionnelle et celui de la tenue sont mêmes obligatoires pendant le service.

Les caractéristiques de la carte professionnelle entrent en vigueur le **1^{er} juin 2024**.

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

Pour approfondir, voir notre lettre d'actualités statutaires n° 39 [en cliquant ici](#).

Il faut indiquer du reste que le présent arrêté apporte des modifications techniques à l'arrêté du 22 août 2023 sur les caractéristiques des véhicules des gardes champêtres (article 5).

- **Relèvement du montant plafond du « forfait télétravail » pour l'année 2024**

[Arrêté du 3 avril 2024 relatif au montant plafond du « forfait télétravail » pour l'année 2024](#)

Pour les jours de télétravail intervenant sur l'année 2024, le montant plafond du « forfait télétravail » est revalorisé en étant fixé à 282,24 € contre 253,44 pour 88 jours de télétravail maximum.

Il faut en effet rappeler que l'attribution de ce forfait est plafonnée à un nombre de jours de télétravail effectivement réalisés par un agent public au cours d'une année civile. Il n'est en effet pas possible de se faire indemniser plus de 88 jours de télétravail dans l'année civile. Le montant de 253,44 € correspond à 2,88 € le jour de télétravail. Avec le nouveau montant plafond, le jour de télétravail est indemnisé à hauteur de 3,21 €.

Bon à savoir : Dans la fonction publique territoriale, le « forfait télétravail » est facultatif. Il appartient ainsi à chaque collectivité territoriale ou établissement public local de décider, par délibération après avis du Comité Social Territorial (CST), d'instaurer ce forfait en cas de mise en œuvre du télétravail.

➤ **Actualités en bref**

Abrogation de l'arrêté fixant les taux des indemnités horaires pour travail normal de nuit et de la majoration pour travail intensif

[Arrêté du 13 mars 2024 abrogeant l'arrêté du 30 novembre 1988 fixant les taux des indemnités horaires pour travail normal de nuit et de la majoration pour travail intensif](#)

Conformément au décret n° 2023-1238 du 22 décembre 2023, qui a abrogé le décret n° 88-1084 du 30 novembre 1988, l'arrêté du 30 novembre 1988 fixant les taux des indemnités horaires pour travail normal de nuit et de la majoration pour travail intensif est abrogé.

En effet, le décret n° 2023-1238 précité a instauré un nouveau mécanisme d'indemnisation du travail de nuit en se fondant sur la rémunération horaire de l'agent (traitement indiciaire brut et indemnité de résidence) à laquelle est

affectée un taux de majoration de 25 %. Ce nouveau mécanisme se substitue ainsi au dispositif initial d'indemnisation fixe variant selon l'intensité du travail de nuit.

Cette nouvelle modalité d'indemnisation est transposable à la fonction publique territoriale pour les agents relevant de la filière médico-sociale.

Pour approfondir : Consultez notre lettre d'actualités statutaires n° 40 en [cliquant ici](#).

Les AESH intervenant sur le temps méridien seront rémunérés par l'État

Une proposition de loi, adoptée à l'unanimité par l'Assemblée Nationale, consiste à faire supporter sur l'État la rémunération des accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) qui interviennent pendant le temps méridien.

Jusqu'alors, les AESH devaient être recrutés et rémunérés par les

collectivités territoriales, alors que les AESH sont des agents étatiques et que l'État est en charge de la gestion de la scolarisation des enfants et de leur inclusion.

Cette prise en charge financière par les services étatiques devrait entrer en vigueur au 1^{er} septembre 2024 sous réserve de confirmation par le Sénat.

Circulaires et autres instructions

➤ Expérimentation de la semaine en quatre jours

[Note du 22 mars 2024 sur l'expérimentation de la semaine en quatre jours dans la fonction publique - Principes directeurs et méthodologie](#)

Dans l'optique d'évaluer l'impact de la semaine en quatre jours sur l'efficacité du service public et les conditions de travail des agents publics, le Gouvernement a décidé d'expérimenter cette forme d'organisation du temps de travail et détermine, dans une note d'information, le cadre et les modalités de cette expérimentation dans les administrations étatiques.

Les collectivités territoriales et les établissements publics sont également invités à expérimenter le dispositif et à faire connaître leurs modalités et l'incidence de cette forme d'organisation du temps de travail.

Pratique : Pour expérimenter cette semaine en quatre jours, il importe de prendre une délibération après avis préalable du Comité Social Territorial en indiquant qu'il s'agit d'une expérimentation et en précisant les modalités d'organisation.

Guides pratiques

➤ Publication d'un guide sur la protection fonctionnelle des agents publics

[DGAFP, La protection fonctionnelle des agents publics](#)

La Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique a publié un guide, sous forme de foire aux questions, sur la protection fonctionnelle des agents publics.

Ce guide s'inscrit dans le plan de protection des agents publics que l'ancien Gouvernement BORNE avait dévoilé en septembre 2023 et que nous vous avons présenté dans notre lettre d'actualités statutaires n° 39 des mois de septembre et octobre 2023.

Pour rappel :

La protection fonctionnelle est la protection accordée par l'employeur public au profit des agents publics (ainsi que leurs proches) à l'occasion de leurs fonctions lorsqu'ils :

- **Font l'objet de poursuites civiles ou pénales à raison d'une faute qui doit être en lien avec le service ;**
- **Sont victimes d'atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, de violences, d'agissements constitutifs de harcèlement, de menaces, d'injures, de diffamations ou d'outrages sans qu'une faute personnelle puisse leur être imputée.**

La protection fonctionnelle doit être accordée par l'employeur quand un agent public la demande et si les circonstances invoquées par l'agent permettent de caractériser l'un des deux cas de figure ouvrant droit à ladite protection.

➤ **Publication d'un guide sur l'apprentissage dans la fonction publique**

[DGAFP, Guide relatif à l'apprentissage à destination des employeurs publics dans la fonction publique d'Etat](#)

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

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

Ce guide pédagogique comprend 5 parties :

- Avant le recrutement ;
- Les modalités de recrutement ;
- La rémunération ;
- Le déroulement du contrat d'apprentissage ;
- Les modifications, ruptures et fin du contrat d'apprentissage.

Il comporte également plusieurs annexes, par exemple celle relative aux bonnes pratiques pour rédiger une offre d'apprentissage attractive.

Bon à savoir :

Bien que concernant la fonction publique d'État, ce guide se transpose à la fonction publique territoriale.

Sur ce point, il faut rappeler que les contrats d'apprentissage sont intégralement financés par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), moyennant une contribution sur la masse salariale, dès lors que les collectivités territoriales et établissements publics locaux ont participé au recensement annuel des besoins en apprentissage.

Un employeur public local qui n'a pas procédé au recensement pourra malgré tout recourir à l'apprentissage, mais devra en supporter intégralement les coûts.

➤ **Publication du nouveau volet de la Boussole du Manager - Valoriser les savoir-être professionnels**

[DGAFP, La boussole du manager : Valoriser les savoir-être professionnels](#)

Dans le cadre de ses travaux sur la transformation des organisations et l'évolution des pratiques managériales, la DGAFP diffuse un quatrième numéro de « La boussole du manager ». Issue d'une réflexion collective et d'échanges avec des experts en management de la sphère publique, « La boussole du manager » s'adresse à tout encadrant de proximité souhaitant approfondir certaines thématiques d'actualité RH. Cette publication a donc pour ambition de répondre aux attentes des managers en leur proposant des repères pratiques, des illustrations et des initiatives concrètes en lien avec les enjeux RH de l'administration.

Ce quatrième volet explore la thématique des savoir-être professionnels. Contrairement aux savoir-faire, qui relèvent davantage d'aspects techniques, ces compétences dites « douces » font davantage appel à des aptitudes humaines, relationnelles ou contextuelles. Les savoir-être caractérisent l'identité de chaque individu, façonnent les collectifs de travail et influent in fine sur la productivité des structures. Ils constituent ainsi un réel enjeu en matière de ressources humaines pour les encadrants de proximité.

La DGAFP invite donc les lecteurs à découvrir quelques leviers opérationnels et témoignages inspirants, permettant aux managers de valoriser et développer les savoir-être individuels et collectifs dans le cadre de leurs activités.

Pour rappel, les trois précédents volets de « La boussole du manager » portaient sur le management par les valeurs, le management intergénérationnel et la gestion de conflits.

Chartes, conventions et autres

➤ **Lancement de la campagne 2023 de publication des dix plus hautes rémunérations**

[Instruction de la DGCL du 18 mars 2024, Publication des dix plus hautes rémunérations au sein de la fonction publique territoriale \(au titre de l'année 2023\)](#)

Dans une instruction adressée aux préfets, la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) a lancé la campagne de publication des dix plus hautes rémunérations versées en 2023 aux agents publics.

Pour rappel :

Conformément à l'article L. 716-1 du code général de la fonction publique, les régions, les départements, les collectivités territoriales de plus de 40000 habitants et les

établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants publient chaque année, sur leur site internet, la somme des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées.

Dans ce cadre, la DGCL a adressé aux préfets à la liste des collectivités et établissements publics locaux concernés par cette obligation et les exhorte à indiquer aux administrations locales concernées qu'elles publient sur leur site Internet les dix plus hautes rémunérations 2023 **avant le 31 mai 2024.**

➤ **Engagement du CNFPT dans l'égalité femmes-hommes**

Egalité professionnelle femme-homme

Dans un communiqué en date du 8 mars 2024, le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) met en évidence ses actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au titre de son programme de formation des agents publics territoriaux.

Dans ce cadre, le CNFPT propose d'ores et déjà plusieurs formations à cet égard, telles que [Les propos et comportements sexistes au travail : de la libération de la parole à la prévention](#) ou [La mise en place du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes](#), et des journées d'actualités et des webinaires portant sur l'égalité professionnelle femmes-hommes proposées régulièrement tout au long de l'année ainsi qu'une e-communauté « [égalité-diversité](#) ».

Le CNFPT envisage également d'enrichir son offre de formation au cours de l'année, à l'instar de « L'égalité femmes-hommes dans le management d'équipe de proximité », « L'égalité femmes-hommes : un enjeu de management stratégique seront proposées progressivement » et des formations au profit des policiers municipaux et des sapeurs-pompier au sujet des violences faites aux femmes.

Le CNFPT s'engage également en faveur de cette thématique à travers des partenariats nationaux notamment avec l'Agence nationale de cohésion des territoires pour la mise en œuvre d'actions communes contribuant à l'égalité dans les territoires ; avec le Défenseur des droits pour la promotion de l'égalité et notamment la diffusion du MOOC « les discriminations : comprendre pour agir ». L'établissement contribue aussi à des projets nationaux portés par l'État comme cette année, le programme « Talentueuses », parcours d'accompagnement multimodal ouvert aux femmes travaillant au service de l'État.

Bon à savoir :

À la suite de la journée du 8 mars, consacrée aux droits de la femme, le CDG60 propose, jusqu'au 12 avril 2024, une exposition intitulée « Egalité femme-hommes dans les collectivités : libérons-nous des idées reçues. » réalisée par le Centre Interdépartemental de la Gestion de la Petite Couronne et le Centre Hubertine Auclert.

Cette exposition, qui est accessible gratuitement aux horaires d'ouverture du Centre de Gestion, est une invitation à la réflexion concernant les enjeux cruciaux liés à l'égalité des genres au sein de nos collectivités.

Cette exposition sera ensuite mise à disposition des collectivités qui souhaiteraient l'exposer dans leurs locaux.

➤ **En bref**

Lancement d'une réserve territoriale citoyenne

[Communiqué de presse du Ministère de la Transition Ecologique et de la Cohésion des Territoires](#)

En juillet dernier, la ministre déléguée chargée des Collectivités territoriales et de la Ruralité, Dominique Faure, a initié une démarche visant à améliorer les conditions d'exercice du mandat d'élu local. Dans le cadre de cette démarche et face aux discussions sur une crise de l'engagement bénévole, le Gouvernement a lancé en novembre 2023 une consultation citoyenne grâce à l'application Agora dans le but de créer une réserve territoriale citoyenne. Cette enquête a permis d'interroger les Françaises et les Français sur leurs aspirations quant à l'engagement local.

Il résulte de cette consultation un intérêt des Français sur le bénévolat auprès de leurs communes.

Le Gouvernement a ainsi décidé de créer le **dispositif réserve territoriale citoyenne** qui consiste pour des administrés à s'engager bénévolement pour une commune à raison d'une heure par semaine ou par mois.

Afin de faire le lien avec les communes et les administrés intéressés, le Gouvernement s'appuie sur la plateforme « [L'Heure civique](#) ».

Vers la mise en place d'un service civique écologique

Après le service civique, qui consiste pour des jeunes de 16 à 25 ans à exercer des activités d'intérêt général indemnisées, le Gouvernement souhaite créer un nouveau dispositif de service civique entièrement dédié à l'écologie, que les collectivités territoriales et établissements publics locaux pourront mobiliser.

transition écologique indemnisées de 6 mois à 1 an.

A ce jour, les collectivités territoriales et établissements publics locaux peuvent déposer des annonces sur la plateforme dédiée : service-civique.gouv.fr.

Réservé aux jeunes de 16 à 25 ans, ce dispositif consistera pour les jeunes à entreprendre des missions autour de la

[Pour approfondir : Lire l'article de Maire Info « Le gouvernement lance le service civique écologique » en cliquant ici.](#)

Vers la fin de l'usage du contrat d'engagement éducatif dans les services périscolaires ?

[Dans un avis du 27 février 2024](#), le comité de filière Animation préconise l'arrêt de l'utilisation du contrat d'engagement éducatif (CEE) dans les accueils périscolaires au motif que le recours à ce contrat, dérogoire aux garanties minimales du temps de travail, est détourné de son objet.

Par principe, ce contrat « permet à des animateurs ou directeurs engagés de s'investir sur de courtes périodes **à titre occasionnel et non professionnel** avec

une amplitude horaire correspondant à la réalité du fonctionnement des périodes de vacances ». Or, le comité déplore que ce contrat soit « régulièrement mobilisé pour des motifs économiques, y compris pour des missions permanentes ».

Pour ce motif, il préconise l'arrêt de son utilisation dans les accueils périscolaires, lesquels relèvent d' « une activité à l'année, donc intrinsèquement non occasionnelle, devant s'appuyer sur des professionnels permanents ».

Questions écrites au Gouvernement / à la DGCL :

➤ Précisions sur la loi de revalorisation du métier de secrétaire de mairie

Alors que les décrets d'application ne sont pas encore parus, le Gouvernement vient d'apporter, dans deux réponses à des questions parlementaires, des précisions intéressantes sur la portée de la loi de revalorisation du métier de secrétaire de mairie.

[Quest. écrite n° 10230 du 22 février 2024, réponse publiée le 25 avril 2024, JO Sénat, p. 1846](#)

Dans cette première question, le Gouvernement indique sans ambiguïté que les agents publics contractuels faisant fonction de secrétaires généraux de mairie ne sont pas concernés par la loi de revalorisation du métier de secrétaire de mairie, à l'exception de celle qui consacre une formation initiale dès la prise de poste.

En effet, n'étant pas soumis à un principe de la carrière, les agents publics contractuels ne peuvent prétendre à la promotion interne et à ses deux voies dérogoires consacrées par la loi.

Le Gouvernement précise toutefois que si les intéressés sont amenés à être titularisés, leurs années de service effectuées en qualité d'agent contractuel pourront être prises en compte au titre de la durée de service exigée pour bénéficier d'une promotion interne.

Dans cette réponse, le Gouvernement indique également expressément que « le législateur a **interdit** le recrutement d'agents de catégorie C sur ces fonctions à compter du 1^{er} janvier 2028 », semblant augurer une réelle obligation qui n'est pourtant, à ce jour, pas enserrée dans une sanction éventuelle en cas de manquement. Toujours est-il que cette interdiction

devrait se transposer aux agents contractuels de droit public. Or, le Gouvernement n'apporte pas de précision à cet égard.

[Quest. écrite n° 08257 du 31 août 2023, réponse publiée le 25 avril 2024, JO Sénat, p. 1784](#)

Dans cette seconde question, le Gouvernement indique sans ambiguïté, qu'à partir de ce jour, une commune de moins de 3 500 habitants ne peut disposer que d'un(e) seule secrétaire général(e) de mairie **à temps complet**.

« À l'instar du directeur général des services, le secrétaire général de mairie a vocation à occuper, dans les plus petites communes, un emploi de même type, aux fins notamment d'assurer l'encadrement des agents et l'administration générale de la commune. Du fait de la nécessité de respecter le principe de l'autorité hiérarchique incombant à un tel emploi, **il n'apparaît pas possible qu'une telle autorité soit exercée simultanément par plusieurs agents de même niveau**. La loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie a conforté ce principe en posant désormais clairement **le caractère unique des fonctions de secrétaire de mairie : un maire ne peut avoir qu'un seul secrétaire de mairie**. Telle est la conséquence à déduire de l'article 1^{er} de la loi, qui est d'application immédiate, et qui oblige les maires à nommer un agent chargé des fonctions de secrétaire général de mairie. Ainsi, la loi consacre le principe selon lequel **plusieurs fonctionnaires du même grade ne peuvent occuper conjointement et à plein temps un emploi de secrétaire de mairie en vertu du respect de l'autorité hiérarchique** ».

Il reste toutefois possible qu'une commune dispose de plusieurs secrétaires généraux de mairie **à temps non complet** à condition qu'ils exercent **alternativement** la fonction. Dans ce cas, les agents perçoivent chacun la NBI attachée à cet emploi, à due concurrence de leur quotité de travail (réponse à la QE n° 27297 du 5 mai 2022).

Information :

Cette possibilité de plusieurs secrétaires généraux de mairie à temps non complet qui exercent alternativement les fonctions reste ambiguë.

D'un côté, il semble falloir comprendre que les agents doivent officiellement exercer les missions de secrétaire général de mairie et non pas se partager les différentes missions inhérentes au métier. Il ne serait ainsi pas possible qu'un agent se charge des ressources humaines et du budget et l'autre des relations avec les élus et des autres missions techniques à l'instar de l'état civil ou de l'urbanisme, ... car, dans cette situation, il s'agirait de deux emplois différents.

De l'autre, il peut être difficilement imaginable de permettre l'exercice du métier de secrétaire de mairie de manière alternative. Est-ce à dire que l'alternance puisse faire une semaine sur deux ?

➤ **Consultation facilitée du bulletin n° 2 du casier judiciaire et du Fichier Judiciaire Automatisé des Auteurs d'Infractions Sexuelles ou Violentes par les collectivités**

[Quest. écrite 07417 du 22 juin 2023, réponse publiée le 11 avril 2024, JO Sénat, p. 1550](#)

Dans la poursuite de l'objectif de renforcer le bien-être et de lutter contre la maltraitance des personnes mineures et des personnes en situation de vulnérabilité, la consultation du bulletin n° 2 du casier judiciaire et du Fichier Judiciaire Automatisé des Auteurs d'Infractions Sexuelles ou Violentes (FIJAIS) est facilitée.

En effet, le Gouvernement se fonde sur les différentes lois intervenues récemment, dont la [loi n° 2024-317 du 8 avril 2024 portant mesures pour bâtir la société du bien vieillir et de l'autonomie](#) et la [loi n° 2024-201 du 8 mars 2024 visant à renforcer la protection des mineurs et l'honorabilité dans le sport](#), pour indiquer que les collectivités territoriales peuvent désormais demander à recevoir communication des informations contenues dans le bulletin n° 2 du casier judiciaire ou dans le FIJAIS à différentes autorités habilitées et non plus seulement au préfet dans le cadre de leur procédure de recrutement ou en cours de fonctions d'agents.

Il précise également qu'un déploiement d'un outil de consultation automatisé du FIJAIS notamment dans le champ de la protection de l'enfance, sur le même schéma que celui actuellement à l'œuvre dans les domaines des activités physiques et sportives et des accueils collectifs de mineurs, est actuellement en cours d'examen entre les ministères sociaux, le ministère de la Justice et le ministère de l'Intérieur et des Outre-mer.

➤ **Pas d'adaptation des règles relatives au temps de travail pour les agents médico-sociaux territoriaux**

[Quest. écrite n° 13877 du 19 décembre 2023 et réponse publiée le 12 mars 2024, JO AN, p. 1902](#)

Le Gouvernement a été sollicité sur les difficultés, pour les employeurs publics territoriaux gérant des EPHAD notamment, à respecter les règles du statut de la fonction publique territoriale pour leurs agents publics relevant de la filière médico-sociale. Compte tenu de l'ampleur de l'activité impliquée dans les EPHAD, les employeurs publics ne parviennent pas à assurer la continuité du service en respectant les règles relatives au temps de travail.

À cette question, le Gouvernement indique qu'aucune adaptation des règles relatives au temps de travail n'est prévue à ce stade. Les agents territoriaux de la filière médico-sociale affectés dans des EPHAD doivent donc respecter les garanties minimales du temps de travail au sens où aucune dérogation générale et permanente ne peut être appliquée contrairement à la fonction publique hospitalière. Seules des dérogations justifiées en cas de circonstances exceptionnelles et pour une période limitée sont possibles.

➤ **Pas d'extension du complément de traitement indiciaire**

Quest. écrite n° 13860 du 19 décembre 2023 et réponse publiée le 12 mars 2024, JO AN, p. 1902

Le Gouvernement réitère sa position selon laquelle le complément de traitement indiciaire (pour les fonctionnaires) et la prime équivalente (pour les contractuels de droit public), consacrés dans le cadre du Ségur de la santé pour les agents relevant de la filière médicale ou de la filière médico-sociale, ne seront pas transposés à d'autres catégories d'agents publics, dont des agents qui, n'exerçant certes pas des missions en matière d'accompagnement socio-éducatif, sont affectés dans des établissements et services concernés ou des agents travaillant dans des établissements d'accueil de mineurs, ...

Les modalités de versement de ces primes sont officiellement consacrées à l'[article 48 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021](#) et dans le [décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020](#).

Pour rappel :

Le Conseil constitutionnel avait été saisi, par le Conseil d'Etat, d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) au sujet de la constitutionnalité des dispositions de l'article 48 précité (voir la lettre d'actualités statutaires n° 40 [en cliquant ici](#)).

Dans sa [décision QPC n° 2023-1084 du 21 mars 2024](#), le Conseil constitutionnel déclare conformes à la Constitution les dispositions de l'article 48 précité. L'exclusion des agents des filières administrative, technique, ouvrière, ainsi que les agents des services hospitaliers qualifiés qui exercent leurs fonctions au sein des établissements publics sociaux et médico-sociaux en-dehors de ceux déterminés par la loi est justifiée par la différence de situation laquelle explique une différence de traitement.

Pour des développements sur le complément de traitement indiciaire, consultez notre note pratique [en cliquant ici](#).

➤ **Questions en bref**

Position d'un fonctionnaire déclaré physiquement apte à l'issue d'une période de disponibilité d'office pour raison de santé

Quest. écrite n° 13665 du 12 décembre 2023, réponse publiée le 24 avril 2024, JO AN, p. 3224

Un fonctionnaire reconnu apte à l'issue d'une période de disponibilité d'office pour raison de santé a droit à la

réintégration dans les mêmes conditions que celles d'un détachement.

Dans le cadre d'une disponibilité d'office pour raison de santé inférieure ou égale à 6 mois, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son corps ou cadre d'emplois et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement, ce qui implique que l'emploi ne peut être déclaré vacant, la collectivité ne pouvant procéder au remplacement définitif de l'agent durant cette période.

Dans le cadre d'une disponibilité d'office pour raison de santé de plus de 6 mois, le fonctionnaire a droit à la réintégration dans un emploi correspondant à son grade dans son cadre d'emplois d'origine

ou s'il l'accepte, dans un autre cadre d'emplois. À défaut d'emploi disponible dans sa collectivité ou établissement public, conformément aux articles L. 514-6 et L. 513-26 du code général de la fonction publique, il y est maintenu en surnombre pour une période ne pouvant excéder une année. Au terme de cette période, selon les dispositions de l'article L. 542-6 du code général de la fonction publique, si aucune solution de reclassement n'a pu être mise en œuvre, le fonctionnaire est pris en charge par le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ou par le centre de gestion selon son cadre d'emplois.

Pas de prise en compte de la participation financière de l'employeur au titre de la protection sociale complémentaire dans l'application du transfert prime-point

[Quest. écrite n° 09037 du 16 novembre 2023, réponse publiée le 18 avril 2024](#)

La participation de l'employeur à la protection sociale complémentaire **n'est pas à prendre en compte dans l'application du transfert primes-point.**

Interrogé par un sénateur concernant la fonction publique territoriale, le Gouvernement motive toutefois sa réponse avec le [décret n° 2021-1164 du 8 septembre 2021](#) qui ne concerne que la participation à la mutuelle santé dans la fonction publique d'État. En son article 12, le décret énonce expressément que « *les sommes versées au titre du présent décret sont exclues de l'assiette de calcul de*

l'abattement instauré par l'article 148 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 ».

Bien que la réponse soit fondée sur un décret applicable à la fonction publique d'État, il n'en demeure pas moins qu'elle se transpose à la fonction publique territoriale. D'une part, il n'existe pas de décret équivalent dans la fonction publique territoriale qui encadre précisément les modalités juridiques de la protection sociale complémentaire. D'autre part, il ne saurait y avoir, sur ce point, de différence de traitement entre les fonctionnaires d'État et territoriaux.

Les frais de déplacement des secrétaires généraux de mairie intercommunaux entre leurs différents employeurs ne peuvent être pris en charge financièrement

[Quest. écrite n° 14081 du 26 décembre 2023, réponse publiée le 23 avril 2024, JO AN, p. 3231](#)

Les frais kilométriques engagés par les secrétaires de mairie pour effectuer les déplacements entre leurs différents employeurs ne peuvent donner lieu à remboursement. Ils ne peuvent en effet être assimilés à des frais de déplacement car ces trajets ne font pas l'objet d'une autorisation de l'autorité territoriale et ne sont pas effectués dans l'intérêt du

service. Ils ne satisfont pas, ainsi, aux critères posés par l'article 15 du décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlements des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics.

Pas de distance minimale imposée pour le versement du forfait mobilité durable

[Quest. écrite n° 14079 du 26 décembre 2023, réponse publiée le 23 avril 2024, JO AN, p. 3230](#)

Une collectivité territoriale ou un établissement public ne peut imposer, dans la délibération instaurant le forfait

mobilité durable, une distance minimale que les agents doivent effectuer entre leurs domicile et lieu de travail.

Jurisprudence :

- **Pas de report des heures l'année suivante en cas d'écart entre les heures effectuées et celles devant l'être au titre du cycle de travail**

[CE, 26 février 2024, n° 453699](#)

Portée : Dans cet arrêt, le Conseil d'État apporte une précision intéressante sur l'organisation du temps de travail et vient rendre impossible une pratique qui pouvait s'appliquer jusqu'alors dans le cadre de l'annualisation notamment du temps de travail car il proscrit tout report sur l'année suivante des heures de travail en cas d'écart entre les heures réalisées et celles qui devaient l'être.

Faits : Un établissement public a modifié son guide de gestion du temps de travail en consacrant le principe du report des heures l'année suivante en cas d'écart entre les heures effectuées et celles qui devaient l'être eu égard au temps de travail.

Problème juridique : Une autorité territoriale peut-elle décider, même avec l'accord des agents, de reporter l'année suivante les heures de travail en cas d'écart entre les heures effectuées et celles qui devaient l'être conformément au temps de travail de chaque agent ?

Solution : Non.

Après avoir rappelé les dispositions générales relatives au temps de travail, le Conseil d'État considère sans ambiguïté qu'**il n'est pas possible, peu importe le cycle de travail retenu, que l'écart constaté entre le service annuel horaire effectué par un agent et le volume annuel de travail auquel il est soumis puisse avoir pour effet de modifier, par report, ses obligations horaires de l'année suivante.**

La seule possibilité est de consacrer, via le dispositif des horaires variables par crédit-débit, des reports **infra-annuels** de déficits ou d'excédents horaires entre périodes de référence.

Il n'est ainsi pas permis de prévoir, dans une délibération, un règlement intérieur ou un guide sur le temps de travail, le report des heures non effectuées sur l'année suivante.

Focus sur l'annualisation du temps de travail

Compte tenu de la spécificité et de l'absence de réglementation officielle de l'annualisation du temps de travail, il pouvait être pratiqué des régularisations du dispositif d'annualisation lorsqu'un agent n'avait pas accompli les heures demandées sur l'année.

Soit, une adaptation de la rémunération était réalisée au terme de l'année de référence. Ainsi un agent qui avait réalisé davantage d'heures était rémunéré en conséquence, tandis qu'un agent qui n'avait pas effectué suffisamment d'heures supportait une retenue sur rémunération.

Soit, un report des heures non réalisées était mis en place l'année suivante pour compenser les heures non effectuées et éviter ainsi de procéder à des régularisations de paie.

Compte tenu de cet arrêt du Conseil d'État, il importe ainsi de véritablement assurer un suivi rigoureux de la gestion du temps de travail des agents annualisés afin de pouvoir, avant le terme de l'année de référence, vérifier si les heures seront réalisées et, le cas échéant, les faire faire par les agents. À défaut, une retenue sur rémunération pourra être effectuée.

Pour des approfondissements sur l'annualisation du temps de travail, consultez notre note pratique à cet égard.

➤ **Reprise d'une activité privée par une collectivité territoriale et gestion du personnel**

[Cass., soc., 6 mars 2024, n° 22-22315](#)

Portée de l'arrêt : Dans cet arrêt, la Cour de cassation apporte une précision intéressante sur l'obligation qui pèse sur une personne publique reprenant en gestion directe, dans le cadre d'un service public administratif, une activité privée.

Faits : Une commune a repris en régie directe l'activité privée gérée par une association et avait, dans ce cadre, refusé de reprendre le salarié qui occupait le poste de directeur, ne lui avait soumis aucun contrat de droit public et n'avait mis en œuvre aucune procédure de licenciement.

Problème juridique : Une collectivité territoriale qui reprend en régie directe la gestion d'une activité privée a-t-elle l'obligation de reprendre le personnel affecté à cette activité ?

Solution : Oui dès lors que l'activité privée est, par transfert de l'entité économique autonome qui conserve son identité, est reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif (article L. 1224-3 du code du travail). La reprise du personnel par une personne publique n'a ainsi vocation à s'appliquer qu'en présence d'un transfert d'une entité économique autonome ayant conservé son identité.

Dans son arrêt, la Cour de cassation n'aborde pas ce principe et semble considérer que la reprise de l'activité privée par la commune était effective de sorte qu'il y avait bien eu transfert de l'entité économique autonome qui conserve son identité.

Dans le cas d'un tel transfert, il est certain que le personnel doit être repris par la personne publique. La haute juridiction judiciaire précise en supplément que les contrats de travail en cours au jour de la reprise subsistent entre le personnel de l'entreprise et le nouvel employeur qui **est tenu dès la reprise de l'activité de continuer à rémunérer les salariés transférés dans les conditions prévues par leur contrat de droit privé jusqu'à ce que ceux-ci acceptent le contrat de droit public qui leur sera proposé, ou jusqu'à leur licenciement**, s'ils le refusent ou s'il n'est pas possible pour la personne publique, au regard des dispositions législatives ou réglementaires dont relève son personnel, de maintenir le contrat de travail de droit privé en cours au jour du transfert ou d'offrir à l'intéressé un emploi reprenant les conditions de ce contrat.

Sachant que le licenciement doit se faire par la personne publique en application du code du travail.

Il résulte ainsi de cette jurisprudence qu'une collectivité territoriale doit, en cas de transfert de l'entité économique autonome qui conserve son identité, reprendre le personnel, d'une part, et de rémunérer ce personnel jusqu'à la conclusion d'un contrat de droit public ou jusqu'à leur licenciement.

➤ **Brèves de jurisprudence**

Refus d'une demande de maintien en fonction au-delà de la limite d'âge au motif du recrutement d'un agent public jeune

[CE, 11 avril 2024, n° 489202](#)

L'administration peut se fonder sur l'objectif tendant à privilégier le recrutement de jeunes agents pour

refuser la demande de maintien en activité d'un fonctionnaire ayant atteint la limite d'âge.

Justification d'une sanction disciplinaire fondée sur des témoignages anonymisés

[CE, 28 mars 2024, n° 489092](#)

L'autorité investie du pouvoir disciplinaire peut légalement infliger à un agent une sanction sur le fondement de témoignages qu'elle a anonymisés à la demande des témoins, lorsque la communication de leur identité serait de nature à leur porter préjudice. Dans le cas où l'agent se plaint de ne pas avoir été mis

à même de demander communication ou de ne pas avoir obtenu communication d'une pièce ou d'un témoignage utile à sa défense, il appartient au juge d'apprécier, au vu de l'ensemble des éléments qui ont été communiqués à l'agent, si celui-ci a été privé de la garantie d'assurer utilement sa défense.

Une révocation peut être prononcée sans rappel à l'ordre ou sanction préalables

[CE, 28 mars 2024, n° 464688](#)

Aucun texte ni aucun principe n'impose que le prononcé de la sanction de

révocation soit précédé d'un rappel à l'ordre de l'agent concerné.

Le versement de l'indemnité de GIPA ne saurait empêcher la réévaluation de la rémunération d'un agent public contractuel

[CAA, Bordeaux, 4 avril 2024, n° 21BX02390](#)

L'indemnité de GIPA versée annuellement à un agent contractuel ne saurait caractériser une réévaluation de sa rémunération prévue par les dispositions de l'article 1-2 du décret du 15 février 1988, dès lors qu'elle a pour objet de

compenser la perte de pouvoir d'achat résultant de la concomitance d'une progression de l'inflation et d'une stagnation de sa rémunération incluant le salaire et la prime de fin d'année.

Confirmation de la nécessité d'informer un agent poursuivi disciplinairement du droit qu'il a de se taire

[CAA, Paris, 2 avril 2024, n° 22PA03578](#)

Le fonctionnaire faisant l'objet de poursuites disciplinaires ne peut être entendu sur les manquements qui lui sont reprochés sans qu'il soit préalablement informé du droit qu'il a de se taire

Ainsi, un agent public hospitalier ayant fait l'objet de la sanction disciplinaire d'exclusion temporaire de fonctions, a obtenu l'annulation de cette dernière en ce qu'elle est intervenue au terme d'une procédure irrégulière, dans la mesure où l'intéressé n'a pas été informé du droit

qu'il avait de se taire lors de la procédure disciplinaire.

Cet arrêt fait application de la décision du Conseil constitutionnel du 8 décembre 2023 dans laquelle il consacrait le principe de cette information dans toute procédure qui consiste à infliger une sanction.

[Pour des précisions, consultez notre commentaire de cette décision dans la lettre d'actualités statutaires n° 41 en cliquant ici.](#)

Possibilité d'imposer à un agent la prise des jours de congés, d'ARTT et de repos non pris avant la sanction de révocation

[CAA, Versailles, 28 mars 2024, n° 22VE02859](#)

Dans cet arrêt, un fonctionnaire avait été contraint par son supérieur hiérarchique à poser des jours de congés annuels non pris avant sa révocation avant même que l'arrêté de révocation ne soit pris après l'avis rendu par le conseil de discipline.

Le Conseil d'État considère que cette demande, formulée dans la suite immédiate de l'avis du conseil de discipline proposant la sanction de révocation, a néanmoins été prise dans l'intérêt de l'agent, le statut ne prévoyant

pas pour les agents titulaires d'indemnité compensatrice de congés payés en cas de révocation ni même le report de prise d'effet de cette sanction pour tenir compte des congés annuels non pris par l'intéressé. En outre, elle n'est pas de nature à remettre en cause la légalité de l'arrêté prévoyant précisément que la révocation ne prendra effet qu'à compter d'une date déterminée « *compte tenu du solde de congés annuels, de jours de RTT et de récupération dû* » à ce dernier.

Un agent public n'a aucun droit à une rémunération fondée sur la rémunération médiane pour l'ensemble des corps et cadres d'emplois permettant l'exercice des fonctions

[CAA, Douai, 19 mars 2024, n° 23DA00669](#)

Un agent public ne saurait solliciter le versement d'une rémunération supérieure à la sienne en se fondant sur la référence à un salaire médian pour l'ensemble des corps et cadres d'emplois relevant de sa catégorie hiérarchique, quel que soit le grade et l'ancienneté dans celui-ci.

La simple référence à un salaire médian n'est pas représentative des disparités de rémunération existantes au sein de ces corps et ne saurait par conséquent être prise en compte pour caractériser l'existence d'un préjudice de rémunération, en lien avec la situation personnelle de l'appelante.

Illégalité d'une décision de non-renouvellement d'un contrat fondé exclusivement sur l'état de santé d'un agent

[CAA, Toulouse, 26 mars 2024, n° 22TL00577](#)

La décision de non-renouvellement du contrat d'un agent, fondée sur ses arrêts de travail répétés - trois arrêts en deux ans, dont deux faisant suite à des accidents de service - constitue une

mesure discriminatoire fondée sur l'état de santé de l'intéressé, de nature à engager la responsabilité pour faute de l'administration à son égard.

Légalité d'une décision de non-renouvellement d'un contrat faisant mention de motifs tirés de l'état de santé si le motif principal est fondé sur l'insuffisance professionnelle ou la discipline

[CAA, Bordeaux, 19 mars 2024, n° 22BX00952](#)

La circonstance que la décision refusant le renouvellement du contrat d'un agent non-titulaire à l'issue de son terme, fasse également mention de l'absence pour cause d'arrêt maladie de l'intéressé, est sans incidence sur sa légalité, dès lors que

pour décider de ne pas reconduire son engagement, l'administration s'est principalement fondée sur le motif tenant à ses difficultés relationnelles persistantes.

Une agente en congé maternité doit retrouver son ancien emploi au terme du congé

[CAA, Douai, 14 mars 2024, n° 22DA02560](#)

La décision par laquelle l'administration refuse de réaffecter une agente dans son ancien emploi au terme de son congé de maternité, porte atteinte aux droits et

prérogatives que l'intéressée tient de son statut et ne constitue, dès lors, pas une mesure d'ordre intérieur insusceptible de recours.

Prise en charge des soins présentant une utilité directe avec un accident de service, de trajet ou une maladie professionnelle consolidé(e)

[CAA, Toulouse, 12 mars 2024, n° 22TL00223](#)

Alors même qu'un agent victime d'un accident de service a vu son état de santé consolidé et a bénéficié de l'allocation temporaire d'invalidité (ATI), l'administration doit prendre en charge l'ensemble des soins prescrits

ultérieurement à l'intéressé présentant un caractère d'utilité directe. En effet, l'ATI n'a pas vocation à réparer les conséquences financières d'un accident de service portant sur les frais de santé.

Licenciement disciplinaire d'un fonctionnaire stagiaire pour des faits fautifs antérieurs au stage

[CAA, Paris, 6 mars 2024, n° 23PA03301](#)

Il est permis de licencier un fonctionnaire stagiaire pour des faits exclusivement commis antérieurement à la période de stage et qui ont été considérés comme ayant un caractère fautif. Dans ce cadre, l'autorité territoriale est tenue

d'enclencher la procédure discipline et non celle du licenciement pour insuffisance professionnelle en cours de stage ou le refus de titularisation au terme du stage.

Un changement d'affectation est possible à l'issue d'une suspension disciplinaire à titre conservatoire

[CAA Paris, 4 mars 2024, n° 22PA03904](#)

L'administration peut prononcer le changement d'affectation d'un agent, dans l'intérêt du service, à la fin de sa suspension à titre conservatoire, au motif que sa réintégration au sein du service n'est pas envisageable dans la mesure où

la procédure engagée suite aux événements ayant motivé sa suspension est encore en cours d'instruction, et que son retour dans ce service n'est pas compatible avec les impératifs d'un fonctionnement serein de celui-ci.

Interdiction pour une collectivité de fermer un service public en soutien d'un mouvement de grève

[TA, Orléans, 14 mars 2024, n° 2301088](#)

La fermeture des services d'une commune, en soutien à un mouvement national de grève, apparaît comme la revendication d'opinions politiques de la part des représentants élus de la collectivité, contraire au principe de neutralité auquel sont astreintes les personnes publiques.

La lettre par laquelle l'administration invite un agent ayant sollicité l'accès à son dossier individuel, à convenir d'un rendez-vous dans ses locaux, sans déterminer les modalités de communication du dossier, fait grief à l'intéressé.

TA Caen 2002002 du 12.04.2024

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.

➤ **Un agent public peut-il mobiliser le compte personnel de formation pour passer le permis moto ?**

Non.

À compter du 1^{er} janvier 2024, le CPF peut désormais être mobilisé pour le permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd. La loi n° 2023-479 du 21 juin 2023 visant à faciliter le passage et l'obtention de l'examen du permis de conduire a, en son article 3, modifié l'article L. 6323-6 du code du travail en ce sens.

Or, cette extension ne saurait être transposable à ce jour aux agents publics. En effet, contrairement aux salariés du privé, les agents publics ne peuvent pas mobiliser leur compte personnel de formation (CPF) pour passer le permis de conduire.

Le décret n° 2017-273 du 2 mars 2017 relatif aux conditions d'éligibilité au compte personnel de formation des préparations à l'épreuve théorique du code de la route et à l'épreuve pratique du permis de conduire, ayant modifié l'article D. 6323-8-3 du code du travail, ne s'applique pas à la fonction publique. D'une part, la DGAFP l'indique expressément dans son guide pratique sur le CPF. D'autre part, l'article D. 6323-8-3 du code du travail fait mention des conditions de financement propre au secteur privé.

Des agents publics ne peuvent mobiliser leur CPF sur accord de leur employeur en fonction des critères prévus dans leur délibération que si le permis de conduire B ou C est indispensable pour l'exercice de nouvelles missions. Tel n'est pas le cas du permis moto, lequel ne saurait conduire à l'exercice d'une mission, sauf pour les policiers municipaux à moto le cas échéant.

➤ **Est-il possible de recruter un mineur en qualité d'agent public ?**

Oui, il est permis de recruter des mineurs pour pourvoir des emplois publics, y compris permanents, s'ils sont âgés **de plus de 16 ans** et s'ils remplissent toutes les conditions pour accéder à un emploi public en vertu de l'article L. 321-1 du code général de la fonction publique, c'est-à-dire :

- jouir de ses droits civiques ;
- ne pas avoir subi une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions ;
- se trouver en position régulière au regard des obligations de service national ;
- être apte physiquement.

Il importe toutefois de veiller au respect de règles liées à l'organisation et au temps de travail spécifiques. En effet, la durée du travail des jeunes de moins de 18 ans devra respecter les limites fixées par le code du travail (articles L. 3161-1 à L. 3164-8, L. 4153-1 à L. 4153-9, D. 4153-1 et R. 3163-1 à R. 3165-7), c'est-à-dire :

- 8 heures maximum par jour et 35 heures maximum par semaine ;
- Bénéfice d'un repos quotidien minimum de 12 heures et d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs ;
- Bénéfice d'une pause obligatoire de 30 minutes consécutives au-delà de toute période de travail effectif ininterrompue de 4h30 ;
- Absence de travail de nuit sur la période comprise entre 22 heures et 6 heures, le dimanche et les jours fériés.

De même, certains travaux dangereux leur sont interdits (articles D. 4153-15 et suivants du code du travail).

Aussi, avant de recruter un mineur, il revient de vérifier :

- L'autorisation des parents si le mineur n'est pas émancipé ;
- L'aptitude physique à l'emploi en question reconnue par un médecin du travail. ;
- Les conditions d'emploi ;
- L'exercice ou non de travaux dangereux et/ou interdits.

Pour information :

Il ne faut pas confondre le recrutement de mineurs pour exercer un emploi public, permanent ou non, et le recrutement de mineurs en situation de formation professionnelle.

Lorsqu'ils sont en situation de formation (c'est-à-dire en apprentissage, stagiaires de la formation professionnelle ou élèves et étudiants préparant un diplôme professionnel ou technologique), peuvent effectuer des travaux dits « réglementés », auxquels des dérogatoires peuvent être prévues dans le cadre d'une procédure déterminée (articles 5-5 à 5-12 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale).

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.

Compte tenu du recours fréquent de l'annualisation du temps de travail, pour les ATSEM, cantiniers, agents d'animation et adjoints techniques notamment, et de la difficulté de ce cycle de travail, nous vous proposons à nouveau de partager la note pratique que le CDG60 a rédigée sur le sujet.

L'annualisation du temps de travail est une modalité d'organisation du travail particulièrement complexe et qui n'est pas précisément encadrée juridiquement. De plus, les agents publics peuvent avoir des difficultés à comprendre le principe et les conséquences de cette annualisation du temps de travail.

La mise en place d'une annualisation du temps de travail ou la modification d'un tel cycle de travail déjà instauré s'anticipe pour une mise en œuvre à la rentrée scolaire notamment.

À ce titre, (re)trouvez la note pratique qui a pour objet d'essayer de présenter de façon précise et intelligible l'annualisation du temps de travail [en cliquant ici](#).

Agenda du RH :

➤ Gestion des carrières

Depuis le 1^{er} janvier 2024 - Examiner les conditions statutaires des agents et les conditions de formation obligatoires au titre de la promotion interne

À partir de juin 2024 - Ouverture de la campagne de promotion Interne

➤ Instances paritaires

7 mai 2024 - Réunion du CST

16 mai 2024 - F3SCT

17 mai 2024 - Date limite d'envoi des dossiers de saisine du CST pour la séance du 6 juin

5 juin 2024 - Date limite d'envoi des dossiers de saisine des CAP et CCP du 20 juin

- 6 juin 2024** - Réunion du CST
- 12 juin 2024** - Date limite d'envoi des dossiers de saisine du CST pour la séance du 2 juillet

➤ **Évènements du CDG 60**

- 21 mai 2024** - Club secrétaire de mairie
Fiches de poste et entretiens professionnels
En présentiel au CDG60 et en distanciel
Réservé aux secrétaires de mairie
- 28 mai 2024** - Ateliers Mobilité 2024
Valoriser son parcours professionnel au travers de son CV et de sa lettre de motivation
En présentiel à Estrées-Saint-Denis
- 29 mai 2024** - Réunion d'information
La protection sociale complémentaire - Cadre juridique, Enjeux et Mise en œuvre
[En présentiel](#) et [en distanciel](#)
- 29 mai 2024** - Réunion d'information sur la retraite pour les agents relevant de la CNRACL
14h à 16h
Sur inscription [en cliquant ici](#)
- 18 juin 2024** - Club secrétaire de mairie
Maladie et inaptitude
En présentiel au CDG et en distanciel
Réservé aux secrétaires généraux de mairie