



Actualité des ressources humaines

—

13 septembre 2023

Le programme

1 Recrutement

2 Rémunération

3 Protection sociale complémentaire

4 Formation

5 Congés

6 Droits, obligations et déontologie

7 Santé et prévention des risques

8 Départ et fin de fonctions

9 Contractuels



Recrutement



entre en vigueur le 17 février 2023

Recrutement dans la filière police municipale

[Décret n° 2023-95 du 15 février 2023 portant diverses dispositions statutaires relatives aux conditions de recrutement dans la fonction publique territoriale](#)

[Décret n° 2023-96 du 15 février 2023 portant diverses dispositions relatives aux conditions de recrutement dans les cadres d'emplois de la police municipale et des agents sociaux territoriaux](#)

- Modifie les statuts particuliers des **trois cadres d'emplois de la police municipale** (directeurs, chefs de service et agents) afin de prévoir :
 - l'impossibilité d'être recruté sans avoir la nationalité française ;
 - une dispense totale de la formation initiale d'application pour les fonctionnaires de la police municipale de Paris nommés par détachement ou intégration directe ;
 - pour les chefs de service de police municipale, suppression du test psychologique lors de l'admission à concourir ;
 - pour les directeurs de police municipale, la prise en compte de l'expérience professionnelle des titulaires d'un doctorat lors du classement à la nomination après admission au concours externe.

Priorité d'emploi des fonctionnaires

- Le statut de la fonction publique **réserve l'occupation des emplois permanents aux fonctionnaires** et ne permet le **recrutement d'agents contractuels sur de tels emplois qu'à titre dérogatoire** et subsidiaire. En conséquence, lorsque l'autorité territoriale entend affecter un fonctionnaire sur un emploi permanent, elle peut, pour ce motif, légalement **licencier l'agent contractuel** occupant cet emploi (art. 39-3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).
- Dans le cas d'espèce, les heures de cours qui auraient permis à un AEA titulaire d'enseigner sa discipline aux élèves du conservatoire avaient été confiées à un agent contractuel. La commune s'était crue liée prioritairement par son obligation de respecter les stipulations du CDI conclu avec l'enseignant contractuel.
- En n'ayant pas pris, dans un délai raisonnable, les dispositions propres à permettre à l'AEA titulaire d'assurer les heures d'enseignement que son statut lui donnait vocation à dispenser, la commune a méconnu les règles et principes applicables à la fonction publique. **Cette faute engage la responsabilité de la collectivité.**

Notion de services effectifs

- Les techniciens territoriaux peuvent se présenter à l'examen professionnel d'accès au cadre d'emplois des ingénieurs par la voie de la promotion interne s'ils justifient « de 8 ans de **services effectifs dans un cadre d'emplois technique de catégorie B** ».
- Les services effectifs exigés par le statut particulier **ne peuvent être regardés comme incluant ceux qui ont été accomplis en qualité d'agent contractuel.**



En revanche, les services d'agents contractuels peuvent être retenus pour l'accès à certains cadres d'emplois par la voie de la promotion interne lorsque les statuts particuliers prévoient des formulations plus ouvertes telles que :

- « services publics effectifs, dont x années dans un cadre d'emplois » : rédacteurs (assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques, attachés de conservation du patrimoine, bibliothécaires ;
- « services effectifs accomplis dans un emploi » : directeurs d'établissements d'enseignement.

Déclaration de vacance d'emploi et mutation dans l'intérêt du service

- Tout recrutement effectué par une collectivité pour pourvoir un emploi vacant est subordonné à l'accomplissement d'une déclaration de la vacance d'emploi au centre de gestion. Toutefois, cette mesure **ne s'impose pas lorsque la collectivité prononce une mutation interne dans l'intérêt du service.**
- Dans le cas d'espèce, le changement d'affectation était intervenu à la suite d'importantes **difficultés relationnelles** de l'agent qui avaient fait naître un mal-être collectif et déstabilisé son équipe.

En bref...

- **Apprentissage**
 - [Circulaire n° 6394/SG du 10 mars 2023, Renforcement du recrutement d'apprentis dans la fonction publique pour les années 2023-2026](#)
- **Accès des femmes aux responsabilités publique**
 - [Loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique](#)
- **Gardes champêtres**
 - [Arrêté du 22 août 2023 relatif aux caractéristiques des tenues et de la signalisation des véhicules des gardes champêtres](#)



Vos questions

Nos réponses

2

Rémunération



entre en vigueur le 1^{er} mai 2023

Indice minimum de traitement

[Décret no 2023-312 du 26 avril 2023 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique](#)
[Arrêté du 26 avril 2023 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance](#)

- Le **minimum de traitement** de la fonction publique est porté à l'**indice majoré 361** (au lieu de l'indice majoré 353 depuis le 1er janvier 2023), soit **1 750,86 € mensuels** (au lieu de 1 712,06 €).

Pour la **catégorie C** :

- les 8 premiers échelons de l'échelle C1 (au lieu des 7 premiers) ;
- les 5 premiers échelons de l'échelle C2 (au lieu des 3 premiers) ;
- le premier échelon de l'échelle C3 (non concerné auparavant) ;
- les 4 premiers échelons du grade d'agent de maîtrise (au lieu des 3 premiers) ;
- le premier échelon du grade d'agent de maîtrise principal (non concerné auparavant) ;
- le premier échelon du grade de brigadier-chef principal (non concerné auparavant) ;
- le premier échelon du grade (en voie d'extinction) de chef de police municipale (non concerné auparavant) ;
- les 2 premiers échelons du grade de sergent de sapeurs-pompiers professionnels (au lieu du 1^{er} premier échelon) ;
- le premier échelon du grade d'adjudant de sapeurs-pompiers professionnels (non concerné auparavant).



Pour la **catégorie B** :

- les 2 premiers échelons du premier grade du B-type NES (rédacteur, technicien...) ;
- le premier échelon du grade d'auxiliaire de puériculture de classe normale ;
- le premier échelon du grade d'aide-soignant de classe normale ;
- les 2 premiers échelons du grade de moniteur-éducateur et intervenant familial.

Enfin, est également désormais concerné le **premier échelon des élèves administrateurs et ingénieurs en chef**.

- Le **SMIC** horaire est fixé à **11,52 €** (au lieu de 11,27 € au 1er janvier 2023), soit **1 747,20 € mensuels** (au lieu de 1 709,28 €).

entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023

Valeur du point et attribution de points d'indice majoré

[Décret n° 2023-519 du 28 juin 2023](#)
[publié au Journal officiel du 29 juin 2023](#)

Au 1er juillet 2023

- **Augmentation de 1,5 % de la valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré** (5 907,34 € au lieu de 5 820,04 € depuis le 1er juillet 2022) et des traitements hors échelle ;
- **Modification de la correspondance entre les indices bruts et les indices majorés à partir de l'indice brut 367 jusqu'à l'indice brut 418.**

Agents de catégorie C classés dans :

- les 9 premiers échelons de l'échelle C1 ;
- les 7 premiers échelons de l'échelle C2 ;
- les 3 premiers échelons de l'échelle C3 ;
- les 6 premiers échelons du grade d'agent de maîtrise ;
- les 2 premiers échelons du grade d'agent de maîtrise principal ;
- les 2 premiers échelons du grade de brigadier-chef principal ;
- les 2 premiers échelons du grade (en voie d'extinction) de chef de police municipale ;
- les 3 premiers échelons du grade de sergent de sapeurs-pompiers professionnels ;
- les 2 premiers échelons du grade d'adjudant de sapeurs-pompiers professionnels.



Agents de catégorie B classés dans :

- les 5 premiers échelons du premier grade du B-type NES (rédacteur, technicien...) ;
- les 2 premiers échelons du deuxième grade du B-type NES (rédacteur principal de 2ème classe...) ;
- les 3 premiers échelons du grade d'auxiliaire de puériculture de classe normale ;
- les 3 premiers échelons du grade d'aide-soignant de classe normale ;
- les 5 premiers échelons du grade de moniteur-éducateur et intervenant familial ;
- les 2 premiers échelons du grade de moniteur-éducateur et intervenant familial principal ;
- le premier échelon du grade d'infirmier de classe normale ; - le premier échelon du grade technicien paramédical de classe normale.

Elèves administrateurs, conservateurs du patrimoine et conservateurs de bibliothèques au 1er échelon et élèves ingénieurs en chef.

entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024

Valeur du point et attribution de points d'indice majoré

Au 1^{er} janvier 2024

- **Modification de l'ensemble de la correspondance entre les indices bruts et les indices majorés et augmentation des traitements hors échelle.**



Cette mesure a pour effet l'attribution uniforme de 5 points d'indice majoré à tous les agents et la majoration des traitements hors échelle pour un montant équivalent.

Prime de pouvoir d'achat

[Décret n° 2023-702 du 31 juillet 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics civils de la fonction publique de l'État et de la fonction publique hospitalière ainsi que pour les militaires](#)
[FAQ de la DGAFP](#)

- Les conditions d'attribution et les modalités d'application de cette prime exceptionnelle sont les suivantes :
 - public éligible : agents percevant une rémunération **jusqu'à 3 250 € bruts par mois** ;
 - montant : dégressif **entre 800 € et 300 € brut** ;

Rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1 ^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023	Montant maximum de la prime de pouvoir d'achat
Inférieure ou égale à 23 700 €	800 €
Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €	700 €
Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €	600 €
Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €	500 €
Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €	400 €
Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €	350 €
Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €	300 €

- date de versement : à compter de septembre pour la FPE et la FPH.

Prime de pouvoir d'achat FPT

Projet de décret portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale (CSFPT du 20 septembre)

- Les collectivités auront le **choix de verser la prime ou non**.
- Le montant de la prime est déterminé par les organes délibérants **dans la limite des montants maximums** définis pour la FPE
- **3 conditions** cumulatives pour bénéficier de la prime :
 - avoir été nommés ou recrutés par une collectivité avant le 1er janvier 2023,
 - être employés et rémunérés par une collectivité au 30 juin 2023
 - et avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 euros au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023.
- Cette prime peut être versée en **une ou plusieurs fractions**.
- Le décret précise par ailleurs :
 - la **collectivité compétente** pour verser la prime,
 - les **éléments de rémunération exclus** (GIPA et heures supplémentaires défiscalisées)
 - les **modalités de mise en œuvre** pour les agents n'ayant pas été employés pendant la totalité de la période et les agents employés et rémunérés par plusieurs collectivités.

entre en vigueur le 14 août 2023

Garantie individuelle du pouvoir d'achat

[Décret n° 2023-775 du 11 août 2023 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat](#)
[Arrêté du 11 août 2023 fixant au titre de l'année 2023 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat](#)

- Le décret :
 - proroge la garantie individuelle du pouvoir d'achat pour l'année 2023.
 - fixe la période de référence prise en compte pour la mise en œuvre de cette indemnité en 2023 **du 31 décembre 2018 au 31 décembre 2022**.
- L'arrêté fixe le taux de l'inflation ainsi que les valeurs annuelles du point à prendre en compte pour la mise en œuvre de la formule de calcul sont les suivants :
 - **taux de l'inflation : + 8,19 % ;**
 - **valeur moyenne du point en 2018 : 56,2323 euros ;**
 - **valeur moyenne du point en 2022 : 57,2164 euros.**



Ce dispositif, mis en place en 2008, permet de maintenir le niveau de rémunération des agents publics, fonctionnaires ou contractuels, lorsque leur traitement indiciaire brut a évolué moins vite que l'indice des prix à la consommation sur une période de référence de quatre ans.

> [Simulateur de GIPA 2023](#)

entre en vigueur le 1er septembre 2023

Abonnements de transport domicile-travail

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

Ce texte **augmente de 50% à 75%** la prise en charge par les employeurs publics du prix des abonnements à un moyen de transport public ou à un service public de location de vélos souscrits par leurs agents publics pour leurs déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail.



L'application du nouveau taux dans les collectivités territoriales n'est pas subordonnée à l'adoption d'une délibération.

Le plafond mensuel de prise en charge obligatoire reste identique (96,36€ depuis le 1er janvier 2023)

Présentation du bulletin de paie

- Ce texte prévoit diverses évolutions concernant la présentation sur le bulletin de paie des salariés des informations mentionnées à l'article R. 3243-1 du code du travail, notamment la **création d'une nouvelle rubrique intitulée « montant net social »**.
- Il s'agit de l'ensemble des sommes brutes correspondant aux rémunérations et revenus de remplacement versés par les employeurs à leurs salariés diminuées des cotisations et contributions sociales obligatoires.



L'affichage de la nouvelle rubrique dans le bulletin de paie simplifiera les démarches des salariés pour la demande de la prime d'activité ou de revenus de substitution comme le RSA.

« Les dispositions de l'article R. 3243-1 du code du travail [précité] et l'arrêté [du 31 janvier 2023] ne s'appliquent pas directement aux employeurs publics. Toutefois, les employeurs publics devront également adapter leurs bulletins de paie pour afficher le « montant net social » de leurs agents, susceptibles de percevoir des prestations sociales, et ce quel que soit leur statut ». (FAQ de la sécurité sociale)

NBI et contractuels

- Les fonctionnaires bénéficient de la NBI à raison de la **responsabilité ou de la technicité particulières des fonctions** qu'ils exercent. Si **les contractuels ne peuvent en bénéficier**, leur responsabilité ou la technicité particulières des fonctions qu'ils exercent ont vocation à être prises en compte pour la fixation de leur rémunération.
- Cette **différence de traitement**, qui découle des caractéristiques inhérentes au statut des fonctionnaires, se justifie par l'existence de **règles distinctes de détermination des rémunérations**, lesquelles permettent d'assurer la prise en compte, dans la rémunération des fonctionnaires comme dans celle des agents contractuels, de la responsabilité ou de la technicité particulières des fonctions exercées, selon des modalités propres.

RIFSEEP : bénéficiaires

- Le décret du 20 mai 2014 ne prévoit pas que le RIFSEEP est applicable aux agents contractuels mais ne méconnaît pas, pour ce seul motif, le principe d'égalité. En effet, le principe d'égalité ne s'oppose pas à ce que l'autorité investie du pouvoir réglementaire gère de façon distincte des situations différentes, ni à ce qu'elle déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général pourvu que la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la norme qui l'établit et ne soit pas manifestement disproportionnée au regard des motifs susceptibles de la justifier.
- Or, les fonctionnaires et les agents contractuels sont placés dans des situations différentes, notamment pour ce qui concerne la détermination des éléments de leur rémunération, les fonctions, l'expérience et les résultats des agents contractuels ayant vocation à être prise en compte dans le cadre de leur rémunération fixée contractuellement.
- **Il appartient donc à chaque collectivité de déterminer, dans la délibération instaurant le RIFSEEP, si les agents contractuels ont vocation à en bénéficier.**

RIFSEEP : bénéficiaires

- Les collectivités peuvent **réserver le CIA aux agents occupant un poste rattaché à certains groupes de fonctions**, sans étendre le versement de cette indemnité aux agents des autres groupes de fonctions.
- En prévoyant une **IFSE moins favorable** aux agents appartenant à la catégorie des « collaborateurs non permanents », la délibération a introduit une **distinction fondée non pas sur la nature des fonctions exercées, mais sur la pérennité de l'emploi occupé**. La différence de traitement ainsi instituée n'est **pas justifiée par une différence de situation ni par un motif d'intérêt général**.

RIFSEEP : détermination des groupes de fonctions

- Pour définir les plafonds de chacune des parts, les collectivités doivent nécessairement **faire usage des mêmes termes que ceux employés pour les agents de l'Etat** soit dans le cas du RIFSEEP, de la **référence aux groupes de fonctions** au sens de l'article 2 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.
- Cette référence s'oppose à ce qu'une collectivité détermine les groupes de fonctions **selon le niveau hiérarchique des fonctions occupées indépendamment du cadre d'emplois** dont ces fonctions relèvent.

RIFSEEP : assiduité (IFSE)

[CE n° 448779 du 22 novembre 2021](#)

[CAA Nancy n° 20NC01882](#)
[3 février 2022](#)

- En l'absence de dispositions législatives spécifiques, les collectivités sont **libres de prévoir, par délibération, le maintien ou non des primes et indemnités** dans certaines situations d'absence pour raisons de santé.
- Pour autant, elles ne peuvent le faire que dans le **respect du principe de parité**, de sorte qu'elles ne peuvent prévoir un régime de maintien plus favorable que celui dont bénéficient les agents de l'Etat.
- Ainsi, l'IFSE :
 - ne sera **pas maintenue en cas de congé de longue maladie et de congé longue durée**.
 - pourra **au maximum suivre le sort du traitement en cas de congé maladie ordinaire et de temps partiel thérapeutique**.

RIFSEEP : assiduité (CIA)

- En prévoyant la **suppression de la part « entretien professionnel »** du CIA aux **agents absents pendant plus de 6 mois** au cours de l'année, et la **suppression de la part « assiduité »** pour les **agents absents plus de 6 mois et absents au-delà de 30 jours** calendaires annuels d'absence cumulés en raison de certains congés de maladie, la délibération n'a pas introduit une différence de traitement manifestement disproportionnée par rapport aux différences de situations existantes.
- En revanche, il ne peut être décidé de supprimer la **part « entretien professionnel »** du CIA aux **agents qui refuseraient de se soumettre à l'entretien professionnel annuel**. En effet, un tel comportement de refus ne permet pas de préjuger de l'engagement professionnel et de la manière de servir dont l'agent a fait preuve tout au long de l'année de référence.

RIFSEEP : modulation (IFSE)

[CAA Nantes n° 22NT00270](#)

[28 octobre 2022](#)

[CAA Bordeaux n° 20BX04113](#)

[15 décembre 2022](#)

- L'agent n'a **aucun droit au maintien du montant de l'indemnité** qu'il percevait dans le cadre de sa précédente affectation
- Il peut être prévu un **maintien de l'IFSE pour tout agent changeant de groupe de fonctions** si l'indemnité afférente à son ancien groupe de fonctions est plus favorable.
- La collectivité peut envisager une **revalorisation de l'IFSE pour un agent changeant de grade**, sans porter atteinte au principe d'égalité entre agents exerçant les mêmes fonctions dès lors que cette revalorisation répond à la finalité de l'indemnité en cause qui est de valoriser l'expérience professionnelle acquise au cours d'une carrière, laquelle n'est pas identique d'un agent à l'autre.

RIFSEEP : modulation (CIA)

- Le CIA est un **élément de rémunération variable et personnel, modulé en fonction de la manière de servir** de chaque agent.
- En attribuant à un agent le même montant de CIA que celui accordé à ses collègues dont l'évaluation était comparable à la sienne, alors que et que **l'agent est allé au-delà de l'objectif assigné** et que **sa manière de servir est appréciée comme d'un niveau excellent au niveau technique et très bon en termes d'adaptabilité**, l'administration a entaché sa décision d'une erreur manifeste d'appréciation.

RIFSEEP : maintien (IFSE)

- L'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 garantit à l'agent concerné par la mise en place du RIFSEEP, jusqu'à son prochain changement de fonctions, un **montant d'IFSE au moins égal au montant des primes et indemnités qu'il percevait antérieurement** à la mise en place de cette nouvelle indemnité, à l'exception des versements à caractère exceptionnel.
- La circonstance qu'une part du régime indemnitaire antérieurement servi était liée à l'appréciation des résultats et de la manière de servir n'a pas pour effet d'exclure cette part variable du calcul du montant minimal garanti de l'IFSE
- Sont en revanche exclus de ce calcul les versements qui, par leur nature ou par leur montant au regard de la moyenne des versements antérieurs, présentent un **caractère exceptionnel**.



Vos questions

Nos réponses



3

Action sociale et protection sociale complémentaire



entre en vigueur le 1er janvier 2025/2026

Protection sociale complémentaire

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



En application des nouveaux articles L.827-1 à L827-12 du Code Général de la Fonction Publique et des dispositions des décrets n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 et n° 2022-581 du 20 avril 2022, les employeurs territoriaux devront obligatoirement verser une participation financière au profit de leurs agents :

- au minimum de 7 € par mois pour le risque « prévoyance » à compter du 1er janvier 2025,
- au minimum de 15 € par mois pour le risque « santé » à compter du 1er janvier 2026.

Cette participation ne peut intervenir que sur des contrats à caractère collectif ou individuel sélectionnés au terme d'une procédure de mise en concurrence ou à des contrats labélisés par le Ministère de l'Intérieur. Les collectivités respectant d'ores et déjà les dispositions prévues par le décret ne sont pas tenues de délibérer de nouveau.

Protection sociale complémentaire

- Introduit de nouveaux droits pour les agents en matière de prévoyance complémentaire :
 - le **recours à des contrats collectifs**
 - une **adhésion obligatoire pour les agents**
 - une **protection à hauteur de 90% du revenu net en cas de maladie ou d'invalidité**
 - une **participation de l'employeur d'au moins 50% de la cotisation**



Premier protocole national entre les associations d'employeurs et les organisations syndicales représentatives à l'échelle du versant territorial de la fonction publique a été signé.

Sa transposition implique des textes législatifs et réglementaires.



Vos questions

Nos réponses



Formation



Formation et accompagnement personnalisé des agents



Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie a été renforcé par un décret du 22 juillet 2022 qui a notamment :

- inséré une définition de l'action de formation professionnelle des agents publics au sein de l'article 1-1 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale.
- instauré l'obligation pour chaque employeur public et chaque centre de gestion d'établir un document formalisant l'offre d'accompagnement personnalisé dont les agents publics peuvent bénéficier au sein duquel on retrouve notamment deux composantes :
 - Le bilan de parcours professionnel qui correspond en une analyse du parcours professionnel et des motivations de l'agent en vue de l'aider à élaborer et à mettre en œuvre son projet professionnel.
 - Le plan individuel de développement des compétences qui consiste en la conception et la mise en œuvre d'un ensemble d'actions concourant à la réussite du projet d'évolution professionnelle de l'agent.

Formation et accompagnement personnalisé des agents

- L'arrêté détaille :
 - les **modalités de réalisation d'une action de formation** (*présentiel, distanciel, en situation de travail*), le **contenu général** (*évaluation préalable comprenant des apports théoriques, des séquences de mise en activité, une évaluation des acquis*) ainsi que la mise en œuvre de l'action de formation selon son mode de réalisation,
 - les modalités de réalisation :
 - du **bilan de parcours professionnel** (*ouvert à tout agent public, possibilité d'accès prioritaires aux agents cités à l'article L.422-3 du Code Général de la Fonction Publique, structuration du bilan en quatre phases, etc.*),
 - du **plan individuel de développement des compétences** (*élaboration conjointe du plan entre l'agent et l'employeur, formalisation du plan par une convention, etc.*).



Vos questions

Nos réponses



Congés



Congé de présence parentale et autorisations spéciales d'absence

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

Congé de présence parentale

- **Interdiction à tout employeur de rompre un contrat de travail** d'un agent public pendant un congé de présence parentale sauf faute grave ou impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'état de santé de l'enfant de l'intéressé.
- L'allocation journalière de présence parentale peut faire l'objet d'une **avance**.

ASA pour événements familiaux

- Les agents publics bénéficient d'une ASA pour le décès :
 - d'un **enfant âgé de moins de 25 ans** ;
 - d'une **personne âgée de moins de 25 ans dont l'agent public a la charge effective et permanente** ou ;
 - d'un **enfant quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent**.
- L'ASA est de :
 - **12 jours ouvrables** (contre 5 auparavant)
 - **14 jours ouvrés** (contre 7 auparavant).

Congés de présence parentale et de proche aidant

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

- précise les conditions de **renouvellement à titre exceptionnel de la période de 310 jours ouvrés du congé de présence parentale** avant le terme de celle-ci.
- détermine le champ du bénéfice du congé de proche aidant de personnes dont le handicap ou la perte d'autonomie peuvent, **sans être nécessairement d'une « particulière gravité »**, nécessiter une aide régulière de la part d'un proche.
- prévoit que le congé de présence parentale et le congé de proche aidant peuvent être pris **de manière fractionnée par demi-journée**.

Don de jours de repos

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

- créé un nouveau motif de don de jour pour les agents ayant un engagement au titre de sapeur-pompier volontaire :
 - L'agent civil qui souhaite bénéficier à ce titre formule sa **demande** par écrit en joignant une **attestation du service d'incendie et de secours** auquel il est rattaché en qualité de sapeur-pompier volontaire, précisant la mission ou l'activité concernée et le nombre de jours sollicités.
 - La durée du congé dont l'agent peut bénéficier à ce titre est **plafonnée à 10 jours** jusqu'au terme de l'année civile.
 - Le congé pris au titre des jours donnés peut intervenir pendant un **an à compter de la réception du don**. Il peut être **fractionné** à la demande de l'agent.
 - Le don est fait sous forme de **jours entiers** quelle que soit la quotité de travail de l'agent qui en bénéficie.
 - L'autorité dispose de quinze jours ouvrables pour informer l'agent bénéficiaire du don de jours de repos.



Vos questions

Nos réponses

A large graphic consisting of two concentric circles. The outer circle is light gray, and the inner circle is white. The number '6' is centered within the white circle.

6

Droits, obligations et déontologie



Droit à l'information des agents publics



Il s'agit de transposer à la fonction publique l'obligation d'information prévue au §1 de l'article 4 de la directive 2019/1152 du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

- La loi insère un nouvel article L. 115-7 dans le CGFP aux termes duquel :
« **l'agent public reçoit de son employeur communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de ses fonctions** ».
- Le décret d'application précise :
 - La **liste des éléments à communiquer** ;
 - Les **modalités de communication** ;
 - Le **droit de recours des agent**.
- L'arrêté définit :
 - Un modèle pour le fonctionnaires
 - Un modèle pour les contractuels

[Loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 publiée au Journal officiel du 10 mars 2023, art. 21](#)

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

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

Cumul d'activité : durée

- Sous réserve du cas où ils prévoient expressément que les activités sont exercées à titre accessoire pour une durée limitée, le I de l'article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et les articles 1er à 5 et 7 et 8 du décret n° 2007-658 du 2 mai 2007 ne font pas obstacle à ce qu'une **demande d'autorisation de cumul d'activités soit formée sans en préciser le terme.**
- Si l'**autorité appelée à statuer sur une telle demande peut lui fixer un terme**, elle n'y est toutefois pas tenue, sans préjudice de la possibilité qu'elle a de **s'opposer à tout moment, dans l'intérêt du service, à la poursuite de l'activité** dont l'exercice a été autorisé et de l'obligation faite à l'intéressé de solliciter une nouvelle autorisation pour tout changement substantiel intervenant dans les conditions d'exercice ou de rémunération de l'activité qu'il exerce à titre accessoire

Cumul d'activité : reversement des sommes

- Les **créances résultant de paiements indus effectués par les personnes publiques en matière de rémunération** de leurs agents peuvent être répétées dans un **délai de deux années** à compter du premier jour du mois suivant celui de la date de mise en paiement du versement erroné, y compris lorsque ces créances ont pour origine une décision créatrice de droits irrégulière devenue définitive.
- Cette prescription biennale ne s'appliquant qu'à la répétition de sommes indûment versées par une personne publique à l'un de ses agents au titre de sa rémunération, un agent ne peut pas s'en prévaloir pour s'opposer au reversement de sommes perçues au titre d'activités exercées, à titre accessoire ou en cumul avec son activité principale, auprès d'autres employeurs, en violation des dispositions légales.

Suspension

- Le fonctionnaire qui fait l'objet d'une mesure de suspension étant maintenu en position d'activité, l'annulation d'une telle mesure ne suppose l'intervention d'aucun acte pour assurer la continuité de la carrière de l'agent ou régulariser sa situation.
- Par suite, si l'administration est en droit, après l'annulation contentieuse d'une première mesure de suspension, d'en prendre une nouvelle, **elle ne peut légalement lui donner un effet rétroactif** .

Messagerie professionnelles et discipline

CAA Toulouse n°21TL00952
et [n° 21TL00953](#)
du 20 juin 2023

- **Un employeur peut consulter la messagerie professionnelle** d'un agent public pour rechercher si ce dernier a divulgué des informations confidentielles, mais plusieurs conditions doivent avoir été respectées :
 - avertissement des utilisateurs,
 - distinction des courriels personnels et professionnels.
- Dès lors, le **rapport technique établi par un responsable informatique**, après consultation de la messagerie professionnelle d'un agent, qui permet d'établir que ledit agent a transféré un courriel comportant des informations confidentielles vers une organisation syndicale dont il est membre, constitue un **élément de preuve qui ne méconnaît pas l'obligation de loyauté incombant à l'autorité investie du pouvoir disciplinaire**.
- Le **transfert de ce courriel**, dépourvu de mention relative à des restrictions de diffusion et dont le contenu ne peut être regardé comme une instruction impérative à caractère public communicable, constitue un **manquement à l'obligation de discrétion professionnelle et au devoir de loyauté de l'agent**.

Témoignages anonymes dans une procédure disciplinaire

- Une sanction disciplinaire peut être fondée sur des témoignages que l'employeur a préalablement anonymisés à la demande des témoins **dans le cas où la communication de leur identité serait de nature à leur porter préjudice.**
- Toutefois, **si l'agent conteste devant le juge administratif l'authenticité des témoignages ou la véracité de leur contenu**, il appartiendra à l'employeur de produire en réponse, tous éléments de nature :
 - à démontrer que la qualité des témoins correspond à celle qu'il allègue ;
 - à corroborer les faits relatés dans les témoignages.
- Le juge forgera sa conviction **au vu de ces échanges contradictoires**, qu'il pourra compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile.

Conseil de discipline : témoins

- Aucune disposition ou principe n'imposent à l'administration d'informer le fonctionnaire poursuivi, préalablement à la séance du conseil de discipline, de son intention de faire entendre des témoins ou de l'identité de ceux-ci.
- Il appartient au conseil de discipline de décider s'il y a lieu de procéder à l'audition de témoins. Il ne peut toutefois, sans méconnaître les droits de la défense et le caractère contradictoire de la procédure, **entendre les témoins le jour même de la séance sans avoir mis en mesure le fonctionnaire poursuivi d'assister à leur audition.**
- En l'absence du fonctionnaire, le conseil de discipline ne peut auditionner de témoin que si l'agent a été préalablement avisé de cette audition et a renoncé de lui-même à assister à la séance du conseil de discipline ou n'a justifié d'aucun motif légitime imposant le report de celle-ci.

Exclusion temporaire de fonctions pendant un congé de maladie

- La circonstance qu'un agent soit placé en congé de maladie **ne fait pas obstacle à l'exercice de l'action disciplinaire** à son égard ni, le cas échéant, à l'entrée en vigueur d'une décision de sanction.
- Les dispositions selon lesquelles le fonctionnaire conserve, selon la durée du congé, l'intégralité ou la moitié de son traitement, ont pour seul objet de compenser la perte de rémunération due à la maladie en apportant une dérogation au principe du droit au traitement après service fait.
- Un agent faisant l'objet d'une exclusion temporaire de fonctions étant privé de rémunération pendant la durée de cette exclusion, il **ne saurait, pendant cette période, bénéficier d'un maintien de sa rémunération à raison de son placement en congé de maladie.**



Vos questions

Nos réponses



7

Santé et prévention des risques professionnels



Tabagisme passif

- Les autorités administratives ont l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale de leurs agents. Il leur appartient à ce titre, sauf à commettre une faute de service, d'assurer la bonne exécution des dispositions législatives et réglementaires qui ont cet objet, ainsi que le précise l'article 2-1 précité du décret du 10 juin 1985.
- A ce titre, il leur incombe notamment de veiller au respect des dispositions de l'article R. 3512-2 du code de la santé publique fixant les conditions d'application de l'**interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif**.
- L'agent qui fait valoir que l'**exposition au tabagisme passif sur son lieu de travail serait à l'origine de ses problèmes de santé** peut rechercher la **responsabilité de sa collectivité** en excipant de la méconnaissance fautive par cette dernière de ses obligations.



Vos questions

Nos réponses



8

Départ et fin de fonction



Réforme des retraites

[Loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023](#)

- Le report de l'âge légal de la retraite à 64 ans et accélération de la hausse de la durée d'assurance à 43 annuités

Date de naissance	Age légal de départ à la retraite après la réforme	Nombre de trimestres nécessaires pour taux plein avant la réforme	Nombre de trimestres nécessaires après la réforme
Jusqu'au 31 août 1961	62 ans	168	168
1 ^{er} septembre à décembre 1961	62 ans + 3 mois	168	169 (42 ans et 3 mois)
1962	62 ans + 6 mois	168	169 (42 ans et 3 mois)
1963	62 ans + 9 mois	168	170 (42 ans et 6 mois)
1964	63 ans	169	171 (42 ans et 9 mois)
1965	63 ans + 3 mois	169	172 (43 ans)
1966	63 ans + 6 mois	169	172 (43 ans)
1967	63 ans + 9 mois	170	172 (43 ans)
1968	64 ans	170	172 (43 ans)
1969	64 ans	170	172 (43 ans)
1970	64 ans	171	172 (43 ans)
1971	64 ans	171	172 (43 ans)
1972	64 ans	171	172 (43 ans)
1973 et après	64 ans	172	172 (43 ans)

Réforme des retraites

- L'adaptation des **dispositifs de retraite anticipée** (carrières longues, incapacité permanente professionnelle, handicap).
- Ajout d'un nouveau dispositif de **maintien en fonction** permettant aux assurés d'exercer leur activité au-delà de leur limite **jusqu'à 70 ans**.
- La **retraite progressive** étendue aux agents de la Fonction Publique.



Les dispositions qui ne changent pas :

- Les modalités de calcul de la pension de retraite des fonctionnaires continueront notamment à se baser sur le traitement indiciaire détenu pendant les 6 derniers mois (salaires hors primes).
- L'âge d'annulation de la décote demeure.

Retraite progressive

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



La retraite progressive consiste pour l'agent public qui, à l'approche de la retraite, choisit de diminuer sa quotité de travail et d'exercer son activité à temps partiel, à cumuler sa rémunération avec une fraction de sa pension de retraite définitive.

- Conditions :
 - Relever de la catégorie " sédentaire "
 - Avoir atteint un **âge situé entre 60 et 62 ans suivant leur année de naissance**
 - Avoir validé un nombre minimal de **150 trimestres** tous régimes confondus.
 - En faire la **demande à l'employeur** par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins 2 mois avant la date de départ prévue (silence= acceptation)

Année de naissance du fonctionnaire	Âge d'ouverture des droits de la catégorie sédentaire	Âge à partir duquel il est possible de demander une retraite progressive
Du 01/01 au 31/08/1961	62 ans	60 ans
Du 01/09 au 31/12/1961	62 ans et 3 mois	60 ans et 3 mois
1962	62 ans et 6 mois	60 ans et 6 mois
1963	62 ans et 9 mois	60 ans et 9 mois
1964	63 ans	61 ans
1965	63 ans et 3 mois	61 ans et 3 mois
1966	63 ans et 6 mois	61 ans et 6 mois
1967	63 ans et 9 mois	61 ans et 9 mois
A partir du 01/01/1968	64 ans	62 ans

Retraite pour invalidité et chômage

- Un fonctionnaire qui a été admis à la retraite pour invalidité à sa demande est exclu du bénéfice des allocations chômage car il ne peut être regardé comme un travailleur privé involontairement d'emploi. Seule la mise à la retraite d'office pour invalidité constitue un cas de perte involontaire d'emploi susceptible d'ouvrir droit aux allocations chômage sous réserve de remplir toutes les conditions d'attribution.
- La condition d'aptitude physique requise pour bénéficier des allocations chômage est remplie dès lors que l'intéressé est inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi auprès de Pôle emploi. Il n'appartient pas à l'ancien employeur public d'apprécier l'aptitude au travail des demandeurs d'emploi : le contrôle de cette condition relève de la compétence du préfet (art. R. 5426-1 du code du travail).

Refus de titularisation d'un adjoint technique (ASVP)

- L'insuffisance professionnelle peut résulter d'une manière de servir qui, prise dans son ensemble, révèle l'**incapacité de l'agent à accomplir correctement les missions qui lui sont confiées dans le cadre normal de ses fonctions** ou, s'agissant d'un stagiaire, des fonctions auxquelles il peut être appelé.
- Dans le cas d'espèce, un maire a refusé de titulariser un adjoint technique faisant fonction d'agent de surveillance de la voie publique (ASVP) en raison des **manques de régularité dans sa mission principale** consistant à faire respecter les règles de stationnement sur le territoire communal. En outre, l'agent présentait des **lacunes dans l'application des règles de syntaxe, de grammaire et d'orthographe, à l'occasion de la saisie et de la rédaction d'écrits professionnels.**
- Eu égard aux missions susceptibles d'être confiées à un adjoint technique exerçant les fonctions d'ASVP, ces griefs pouvaient traduire une insuffisance professionnelle de nature à justifier un refus de titularisation.

Licenciement pour insuffisance professionnelle

- Lorsque le titulaire d'un contrat à durée indéterminée est un cadre exerçant un niveau de responsabilité élevé, l'employeur public est en droit de prononcer un licenciement pour insuffisance professionnelle en cas d'**insuffisance caractérisée dans les réponses apportées aux attentes de la hiérarchie et aux objectifs qu'elle lui a assignés**, relevant de la responsabilité de ce cadre, lorsqu'elles sont susceptibles d'entraîner des **conséquences graves sur le fonctionnement du service**, si la relation contractuelle perdure.
- Ces manquements doivent être établis par des **faits objectifs** et relevés sur **une période** qui n'est pas simplement ponctuelle, c'est-à-dire **suffisamment longue** pour abîmer la relation de travail.
- En revanche, les manquements à caractère fautif, ou qui correspondraient à une inadaptation aux changements de poste ou une inadaptation aux missions assignées à l'agent contractuel ne peuvent pas être retenus pour fonder le licenciement pour insuffisance professionnelle puisqu'ils relèveraient soit du motif personnel mais disciplinaire, soit des motifs impersonnels.

Licenciement à l'issue d'une période d'essai

- Si le licenciement intervenant au terme de la période d'essai n'a **pas à être motivé**, cela ne saurait dispenser l'administration d'établir, en cas de contestation, que **cette décision n'a pas été prise pour un motif étranger à l'appréciation des compétences de l'agent**.
- Dès lors qu'il ressort des témoignages et d'un courriel que l'agent recrutée comme directrice des ressources humaines d'une commune comptant près de 1 500 agents, ne maîtrisait pas le statut de la fonction publique territoriale, notion qu'elle considérait comme " secondaire " pour l'exercice de ses fonctions, son licenciement était bien fondé sur l'évaluation de ses compétences et n'était pas entaché d'erreur de droit.

Rupture conventionnelle : procédure

- Les « très mauvaises conditions » de déroulement de l'entretien de rupture en audioconférence, alors même que l'agent a pu y exposer ses motivations, tel que cela ressort du compte-rendu établi par la suite, ne vicie pas la procédure.
- Aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit que l'administration soit tenue de se prononcer dans un délai déterminé sur la demande de rupture conventionnelle à l'issue de l'entretien de rupture. Dès lors, **aucun délai raisonnable de réponse à l'issue de l'entretien en peut être opposé à l'administration.**

Rupture conventionnelle : procédure

- L'absence de mention du montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle lors de l'entretien préalable de rupture, alors que cela est prescrit par l'article 4 du décret n°2019-1593, est une irrégularité qui ne vicie pas la procédure, au sens de la jurisprudence Danthony, dès lors que l'administration n'engage pas ensuite de rupture conventionnelle.
- Une décision rejetant une demande de rupture conventionnelle **n'a pas à être motivée**.
- Lorsqu'il est saisi du refus de conclure une rupture conventionnelle, le juge de l'excès de pouvoir se borne à **vérifier que ce refus n'est pas entaché d'incompétence, d'un vice de procédure, d'une erreur de droit ou de fait, et qu'il n'est pas fondé sur des motifs étrangers à l'intérêt du service**. En revanche, la décision de conclure une rupture conventionnelle dans l'intérêt du service est une **question de pure opportunité** qui est insusceptible d'être discutée au contentieux

En bref...

- **Retraite**

- [Décret n° 2023-435 du 3 juin 2023 portant application des articles 10, 11 et 17 de la loi n° 223-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023](#)
- [Décret n° 2023-436 du 3 juin 2023 portant application des articles 10 et 11 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023](#)
- [Décret n° 2023-751 du 10 août 2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive](#)
- [Décret n° 2023-753 du 10 août 2023 portant application de l'article 26 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive](#)
- [Décret n° 2023-752 du 10 août 2023 relatif à la revalorisation des minima de pension, à la pension d'orphelin, à l'allocation de solidarité aux personnes âgées et à l'assurance vieillesse des aidants](#)
- [Décret n° 2023-754 du 10 août 2023 portant application des articles 18 et 25 de la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 relatifs à la revalorisation des minima de pension, à la pension d'orphelin, à l'allocation de solidarité aux personnes âgées et à l'assurance vieillesse des aidants](#)



Vos questions

Nos réponses

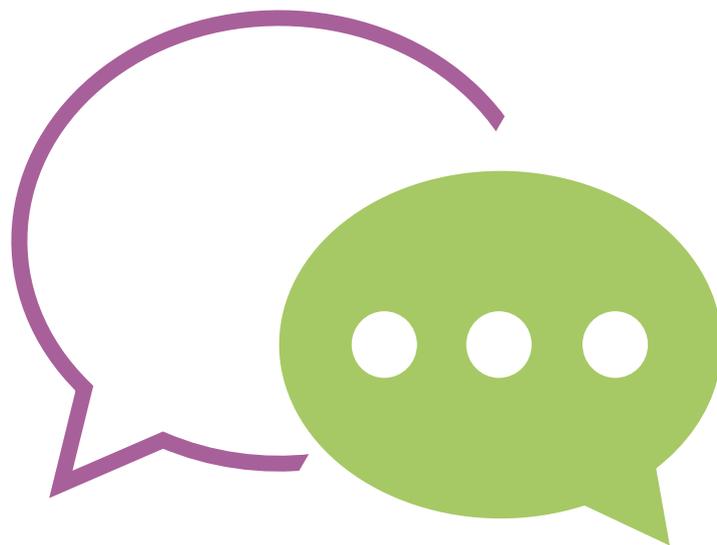


Contractuels



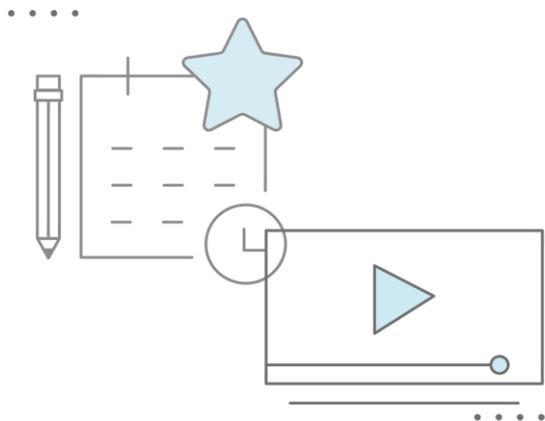
Contractuel et déroulement de carrière

- Lorsque le contrat est entaché d'une irrégularité, notamment parce qu'il méconnaît une disposition législative ou réglementaire applicable à la catégorie d'agents dont relève l'agent contractuel en cause, l'administration est tenue de **proposer à celui-ci une régularisation de son contrat afin que son exécution puisse se poursuivre régulièrement**. En revanche, l'intéressé ne saurait prétendre à la mise en œuvre des stipulations illégales de son contrat.
- Une clause instaurant une progression de la rémunération d'un contractuel dans les conditions déterminées par la grille indiciaire des fonctionnaires est contraire aux dispositions prohibant la mise en place d'un déroulement de carrière au profit des agents contractuels.
- Par suite, les stipulations de ce contrat sont illégales et la requérante ne saurait utilement s'en prévaloir.



Vos questions

Nos réponses



le 12 OCTOBRE

Suivez notre webinar dédié à
MOBILITÉS ET ÉVOLUTIONS
PROFESSIONNELLES

RETROUVEZ [TOUS NOS WEBINAIRES](#)

Le centre de gestion,
votre partenaire RH

