



Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°48

AVRIL 2024

L'actualité juridique du service statutaire du centre de gestion du Gard

Sommaire

Textes officiels

Les dispositions réglementaires

p.2

Montant plafond du « forfait télétravail » pour l'année 2024
Modification de certaines dispositions relatives aux compétences des formations restreinte et plénière du conseil médical dans la fonction publique territoriale
Maintien de droits acquis avant le début d'un congé familial
Modification du statut particulier du cadre d'emplois des gardes champêtres
Caractéristiques de la carte professionnelle des gardes champêtres

La jurisprudence

Les réponses ministérielles

Les fiches pratiques du statut

p.17

La mutation
La procédure de licenciement pour inaptitude physique des agents contractuels

Focus

p18

Invitation aux matinées d'actu

Foire aux questions

p.19

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

Le mot du service

Le Club RH en action !

Depuis plusieurs mois déjà, le CDG30 fédère les responsables RH des collectivités territoriales et établissements publics affiliés pour leur permettre d'échanger entre pairs sur les pratiques en matière de ressources humaines, évoquer les difficultés, créer des outils communs et proposer des thématiques de travail telles que le règlement intérieur, le plan de formation ou encore l'entretien professionnel.

Pour rejoindre le club adressez-vous dès maintenant à Nathalie Arioli (nathalie.arioli@cdg30.fr) ou Audrey Armand (audrey.armand@cdg30.fr).

Retrouvez dans ce nouveau numéro toute l'actualité juridique concernant la FPT, qui sera commentée lors de nos prochaines matinées d'actu' qui auront lieu les 28 et 30 mai prochains. Le lien d'inscription est ouvert (p.18).

Bonne lecture !

Vos conseillères et conseiller statutaires

Nathalie ARIOLI
Soukaïna BEN JAAFAR
Pierre BONANNI
Gabrielle NEGRONI

Les dispositions réglementaires

Montant plafond du « forfait télétravail » pour l'année 2024

L'[arrêté du 3 avril 2024](#) relatif au montant plafond du « forfait télétravail » pour l'année 2024, prévoit que par dérogation au premier alinéa de l'article 1er de l'arrêté du 26 août 2021, le montant limite du « forfait télétravail » est fixé à 282,24 euros pour l'indemnisation des jours de télétravail effectués **au titre de l'année 2024**, au lieu de de 253,44 euros par an.

Modification de certaines dispositions relatives aux compétences des formations restreinte et plénière du conseil médical dans la fonction publique territoriale

Le [décret n°2024-349 du 16 avril 2024](#) modifie les dispositions relatives au conseil médical au sein du [décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003](#) relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales et du [décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#) pris pour l'application de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.

Il détermine les cas de saisine des formations – restreinte et plénière – du conseil médical en préservant l'harmonisation entre les versants de la fonction publique.

Ainsi, le décret prévoit spécifiquement trois cas supplémentaires de compétence du conseil médical en formation restreinte, qui sera saisi pour avis en cas de contestation de l'avis médical rendu par un médecin agréé dans le cadre des procédures suivantes :

- lorsque le fonctionnaire, ayant accompli au moins quinze ans de service, est atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable le plaçant dans l'impossibilité d'exercer une quelconque profession,
- lorsque le fonctionnaire atteint d'une invalidité d'un taux au moins égal à 60 % est contraint d'avoir recours d'une manière constante à l'assistance d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie,
- lorsque l'infirmité permanente d'un enfant du fonctionnaire qui se trouvait à sa charge lors de son décès le met dans l'impossibilité de gagner sa vie.

Il simplifie l'organisation et le fonctionnement des conseils médicaux sur le modèle des dispositions réglementaires d'ores et déjà applicables au sein de la fonction publique de l'Etat au sein du décret n°2022-353 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique de l'Etat.

Ces nouvelles dispositions entrent en vigueur le 18 avril 2024. Elles s'appliquent aux saisines des conseils médicaux postérieures à cette date.

Maintien de droits acquis avant le début d'un congé familial

L'[article 36 de la 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, modifie certaines dispositions du code général de la fonction publique et dispose que :

1. L'agent en congé parental conserve désormais le bénéfice des droits acquis avant le début du congé qu'il n'a pas été en mesure d'exercer en raison de ce congé.
2. Le fonctionnaire conserve également le bénéfice des droits acquis, qu'il n'a pas été en mesure d'exercer, avant le début des congés suivants : congés de maternité ([article L. 631-3](#)), congés de naissance ([article L. 631-6](#)), les congés pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ([article L. 631-7](#)), les congés d'adoption ([article L. 631-8](#)), les congés de paternité et d'accueil de l'enfant ([article L. 631-9](#)), les congés de présence parentale ([article L. 632-2](#)), les congés de solidarité familiale ([article L. 633-2](#)), et enfin, les congés de proche aidant ([article L. 634-4](#)).

Modification du statut particulier du cadre d'emplois des gardes champêtres

Le [décret n°2024-282 du 28 mars 2024](#) modifiant le statut particulier du cadre d'emplois des gardes champêtres, aligne 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. 3

Il est toutefois précisé que les tableaux d'avancement au grade de garde champêtre chef principal établis au titre de l'année 2024 avant la publication du présent décret demeurent valables jusqu'au 31 décembre 2024.

Le [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, fixe l'échelonnement indiciaire du grade d'avancement de garde champêtre chef principal du cadre d'emplois des gardes champêtres.

Les dispositions des présents décrets entrent en vigueur au 1^{er} avril 2024.

Caractéristiques de la carte professionnelle des gardes champêtres

L'[arrêté du 23 avril 2024](#) fixe les caractéristiques de la carte professionnelle des gardes champêtres dans les conditions prévues à l'[article L. 522-5 du code de la sécurité intérieure](#), qui dispose que la carte professionnelle, la tenue, la signalisation des véhicules de service et les types d'équipement dont sont dotés les gardes champêtres font l'objet d'une identification commune de nature à n'entraîner aucune confusion avec ceux utilisés par la police nationale et la gendarmerie nationale. Leurs caractéristiques et leurs normes techniques sont fixées par arrêté du ministre de l'intérieur.



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

Cet arrêté liste ainsi toutes les informations devant apparaître sur la carte et le formalisme à respecter concernant sa production.

Jurisprudence

[Conseil d'État, 22 avril 2024, requête n°465311](#) / Modalités de l'abandon de poste après un congé de maladie

Une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai approprié qu'il appartient à l'administration de fixer. Une telle mise en demeure doit prendre la forme d'un document écrit, notifié à l'intéressé, l'informant du risque qu'il court d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable. Lorsque l'agent ne s'est pas présenté et n'a fait connaître à l'administration aucune intention avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, et en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical, présentée par l'agent, de nature à expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un lien avec le service, cette administration est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé.

Lorsque l'agent a été reconnu apte à reprendre ses fonctions par le conseil médical, mais que, mis en demeure de rejoindre son poste, il refuse de le faire en produisant un certificat médical prescrivant un nouvel arrêt de travail, il appartient à l'autorité administrative, avant de prononcer une éventuelle mesure de radiation des cadres à raison d'un abandon de poste, d'apprécier si ce certificat médical apporte des éléments nouveaux par rapport aux constatations sur la base desquelles a été rendu l'avis du comité médical.

Une collectivité ne peut donc légalement pas refuser d'examiner les éléments invoqués au motif qu'elle serait tenue par l'avis du conseil médical. Dans ce cas d'espèce, une agente municipale, reconnue apte à reprendre ses fonctions devant le conseil médical supérieur, n'a pas rejoint son poste et a transmis un certificat médical pour justifier son absence. Cette dernière a été mise en demeure de rejoindre son poste, puis a été radiée pour abandon de poste. Le Conseil d'Etat précise que le Maire ne pouvait pas invoquer uniquement l'avis du conseil médical supérieur portant sur son aptitude à la reprise de ses fonctions, pour prononcer la radiation des cadres pour abandon de poste de son agente, sans que les éléments médicaux nouveaux apportés soient étudiés. L'affaire est donc renvoyée devant la Cour d'appel.

5

[Conseil d'État, 11 avril 2024, requête n°489202](#) / Non-obligation de maintenir en activité un agent admis à la retraite

En l'espèce, un inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche atteint par la limite d'âge de 67 ans a sollicité le bénéfice du maintien en activité jusqu'à 70 ans, qui lui a été refusé. La Première ministre a admis l'intéressé à faire valoir ses droits à la retraite. L'intéressé a saisi le juge des référés du tribunal administratif de Paris d'une demande de suspension de l'exécution de cette décision. Par une ordonnance, le juge des référés du TA de Paris a suspendu l'exécution de la décision. Le ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse se pourvoit en cassation en contestation de l'ordonnance.

Le Conseil d'Etat rappelle dans cet arrêt qu'aux termes de l'article L. 556-1 du code général de la fonction publique : *" Le fonctionnaire ne peut être maintenu en fonctions au-delà de l'âge limite de l'activité dans l'emploi qu'il occupe, sous réserve des exceptions prévues par les dispositions en vigueur. / Cette limite d'âge est fixée à : / 1° Soixante-sept ans pour celui occupant un emploi ne relevant pas de la catégorie active, au sens du deuxième alinéa du 1° du I de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite ; / 2° Un âge au plus égal à la limite définie au 1° ci-dessus pour celui occupant un emploi de la catégorie active figurant sur la nomenclature établie en application du 1° du I de l'article L. 24 du code précité. / Toutefois, le fonctionnaire occupant un emploi qui ne relève pas de la catégorie active et auquel s'applique la limite d'âge mentionnée au 1° du présent article ou une limite d'âge qui lui est égale ou supérieure peut, sur autorisation, être maintenu en fonctions sans radiation des cadres préalable, jusqu'à l'âge de soixante-dix ans. / Le refus d'autorisation est motivé. / Le bénéfice cumulé de ce maintien en fonctions, des prolongations d'activité et des reculs de limite d'âge prévus aux articles L. 556-2 à L. 556-5 ne peut conduire le fonctionnaire à être maintenu en fonctions au-delà de soixante-dix ans "*. **Ces dispositions confèrent à l'autorité compétente un large pouvoir d'appréciation de l'intérêt, pour le service, d'autoriser un fonctionnaire atteignant la limite d'âge à être maintenu en activité. Elle peut ainsi, notamment, se fonder sur l'objectif tendant à privilégier le recrutement de jeunes agents par rapport au maintien en activité des agents ayant atteint la limite d'âge.**

Dans cette affaire, l'administration s'est fondée sur la nécessité de renouveler, dans l'intérêt du service, la composition du service de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche, par une réduction du nombre de membres de l'inspection appartenant comme le requérant au groupe I et le recrutement d'inspecteurs plus jeunes appartenant aux groupes II et III. Ce motif, sur lequel pouvait légalement se fonder l'administration pour la mise en œuvre des dispositions précitées relatives au maintien en activité au-delà de la limite d'âge dont l'agent demandait l'application, rendait nécessaire la prise en compte de l'âge de l'intéressé. Ainsi, en jugeant la décision était illégale en raison du caractère discriminatoire du motif tenant à l'âge de l'intéressé et qu'elle était de nature à faire naître un doute sérieux quant à la légalité de la décision attaquée, le juge des référés du TA de Paris a commis une erreur de droit.

La demande de suspension de la décision de non maintien en fonction au-delà de 67 ans formulée par l'agent est donc rejetée.

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 27 février 2024, requête n°22BX00298 **/ Annulation d'un licenciement en raison de l'obstruction à l'intervention de l'avocat de l'agent au cours de l'entretien préalable**

En l'espèce, un agent contractuel a été convoqué à un entretien préalable à son licenciement auquel il s'est présenté accompagné de son conseil pour l'assister, ainsi que le permettent les dispositions de l'article 44 du décret du 17 janvier 1986, qui autorisent l'agent à se faire assister par les défenseurs de son choix, y compris en conséquence par un avocat. Cependant, lors de cet entretien la directrice de l'établissement l'employant a refusé expressément que l'avocat de l'intéressé présente des observations, ainsi que l'y autorise la loi du 31 décembre 1971. Dans ces conditions, quand bien même l'avocat du requérant a pu postérieurement à cet entretien, présenter des observations écrites, par un courriel adressé à la directrice le jour même, cette circonstance ne peut avoir eu pour effet de compenser l'interdiction faite à l'avocat de prendre la parole durant l'entretien auquel il avait été convoqué dans la perspective d'un licenciement disciplinaire.

Il en résulte que l'agent a été privé d'une garantie. La Cour d'appel confirme donc le jugement de première instance jugeant que la décision de licenciement est entachée d'un vice de procédure et a pour ce motif annulé cette décision.

Conseil d'État, 26 avril 2024, requête n° 491324 / Transmission d'une QPC relative à la protection fonctionnelle au Conseil constitutionnel

Aux termes de l'article L. 134-1 du CGFP : " *L'agent public ou, le cas échéant, l'ancien agent public bénéficie, à raison de ses fonctions et indépendamment des règles fixées par le code pénal et par les lois spéciales, d'une protection organisée par la collectivité publique qui l'emploie à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire, dans les conditions prévues au présent chapitre* ".

Aux termes de l'article L. 134-4 du CGFP : " *Lorsque l'agent public fait l'objet de poursuites pénales à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions, la collectivité publique doit lui accorder sa protection. / L'agent public entendu en qualité de témoin assisté pour de tels faits bénéficie de cette protection. / La collectivité publique est également tenue de protéger l'agent public qui, à raison de tels faits, est placé en garde à vue ou se voit proposer une mesure de composition pénale* ".

Il résulte de ces dispositions que le bénéfice de la protection fonctionnelle est ouvert non seulement aux agents publics faisant l'objet de poursuites pénales, c'est-à-dire à l'encontre desquels l'action publique a été mise en mouvement dans les conditions prévues à l'article 1er du code de procédure pénale, mais aussi aux agents publics entendus en qualité de témoin assisté, ou placés en garde à vue, ou qui se voient proposer une mesure de composition pénale, mais que, compte tenu du caractère limitatif des situations ainsi visées, il n'est pas ouvert aux agents entendus en audition libre.

A l'appui de la question prioritaire de constitutionnalité qu'il soulève, un agent qui s'est vu refusé la protection fonctionnelle soutient que la différence de traitement ainsi instituée par l'article L. 134-4 du code général de la fonction publique méconnaît le principe d'égalité devant la loi garanti par l'article 6 de la DDHC de 1789.

7

Une personne ne faisant pas l'objet de poursuites pénales engagées dans les conditions prévues à l'article 1er du code de procédure pénale, mais qui est soupçonnée d'avoir commis ou tenté de commettre une infraction, peut être entendue en audition libre en application de l'article 61-1 de ce code, ou placée en garde à vue en application de l'article 63-1 du même code, et a alors droit à l'assistance d'un avocat selon les modalités définies par ces articles. Une personne qui, sans être mise en examen, est nommément visée par un réquisitoire introductif ou supplétif peut être entendue en qualité de témoin assisté en application des articles 113-1 et 113-3 du même code, et bénéficie également, à ce titre, du droit d'être assistée par un avocat. Enfin, en application de l'article 41-2 de ce code, une personne ayant reconnu avoir commis un ou plusieurs des délits mentionnés par cet article et à qui est proposée une composition pénale a le droit de se faire assister par un avocat avant de donner son accord à cette proposition.

Les dispositions de l'article L. 134-4 du code général de la fonction publique sont applicables au présent litige. Elles n'ont pas été déclarées conformes à la Constitution dans les motifs et le dispositif d'une décision du Conseil constitutionnel. Le moyen tiré de ce qu'elles portent atteinte au principe d'égalité devant la loi à raison de la différence de traitement qu'elles instituent au détriment des agents publics entendus en audition libre par rapport à ceux placés dans les autres situations qu'elles mentionnent soulève une question présentant un caractère sérieux. Par suite, il y a lieu de renvoyer au Conseil constitutionnel la question prioritaire de constitutionnalité invoquée.

Cour administrative d'appel de Paris, 15 décembre 2023, requête n°22PA04771 **/ L'absence de toute demande en fin de disponibilité peut créer un abandon de poste**

En l'espèce une agente a été placée à sa demande en disponibilité pour donner des soins à un enfant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne puis en disponibilité pour convenances personnelles. Dans les trois mois qui ont précédé la fin de sa disponibilité, l'intéressée n'a ni sollicité le renouvellement de sa mise en disponibilité ni sa réintégration dans les effectifs en méconnaissance des dispositions de l'article 26 du décret n° 86-6.

En conséquence, **l'administration l'a mise en demeure par lettre recommandée de lui faire connaître son intention de réintégrer son administration, de solliciter une nouvelle disponibilité ou de démissionner au terme de la disponibilité pour convenance personnelle** et lui impartissait un délai de huit jours pour faire connaître sa position. **Elle a également été informée que le non-respect de cette injonction entraînerait l'engagement d'une procédure de radiation des cadres.**

La requérante n'ayant fait part d'aucun changement d'adresse, le pli a été présenté à sa seule adresse connue de l'administration et a été retourné à sa collectivité avec la mention " pli avisé et non réclamé ". Si, dans le délai fixé par la mise en demeure, l'agent ne justifie pas son absence, ou n'informe l'administration d'aucune intention de renouvellement de sa disponibilité et ne se présente pas à elle, sans justifier, par des raisons d'ordre médical ou matériel, son refus de reprendre son poste, et si, par ailleurs, aucune circonstance particulière ne peut expliquer son abstention, l'autorité compétente est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressée.

La requérante n'avait plus effectivement occupé de poste depuis plus de vingt-cinq ans à la date de la décision attaquée de radiation pour abandon de poste, n'ayant justifié d'aucune raison d'ordre médical ou matériel faisant obstacle à une reprise de poste. Ainsi, l'administration n'a, en l'espèce, pas commis d'erreur de droit ni d'erreur d'appréciation en estimant que le lien avec le service, qui avait persisté nonobstant le placement en position de disponibilité, avait été rompu du fait de l'intéressée et que la situation d'abandon de poste était caractérisée. Le recours de l'agente est donc rejeté.

8

Tribunal administratif de Paris, 14 mars 2024, requête n°2403460 / **Régime de la protection fonctionnelle aux agents jugés pour des fautes commises dans le cadre de la responsabilité financière**

Un agent, sous-directeur d'administration centrale au ministère de l'intérieur et des outre-mer, s'est vu notifier une ordonnance de mise en cause par un magistrat instructeur près la Cour des comptes s'agissant de l'inexécution de décisions de justice par l'Etat en matière de visas. Ce dernier a sollicité l'octroi de la protection fonctionnelle qui lui a été refusée. L'intéressé demande au juge des référés de suspendre l'exécution de la décision par laquelle le ministre de l'intérieur et des outre-mer a refusé de lui accorder le bénéfice de la protection fonctionnelle.

Aux termes de l'article L. 134-1 du CGFP : " *L'agent public ou, le cas échéant, l'ancien agent public bénéficie, à raison de ses fonctions et indépendamment des règles fixées par le code pénal et par les lois spéciales, d'une protection organisée par la collectivité publique qui l'emploie à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire, dans les conditions prévues au présent chapitre.* " .

Et aux termes du premier alinéa de l'article L. 134-4 du CGFP : " *Lorsque l'agent public fait l'objet de poursuites pénales à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions, la collectivité publique doit lui accorder sa protection.* " .

L'ordonnance n° 2022-408 du 23 mars 2022 a créé un régime juridictionnel de responsabilité financière unifiée des gestionnaires publics définissant des infractions financières et les amendes applicables, marqué par la suppression de la Cour de discipline budgétaire et financière. Ce nouveau régime de responsabilité financière des agents publics, s'il revêt une nature répressive et présente des analogies avec la procédure pénale, ne saurait pour autant être assimilé à des poursuites pénales relevant de l'autorité judiciaire, dès lors notamment que l'autonomie de cette responsabilité financière au regard de la responsabilité pénale est consacrée par l'article L. 142-1-12 du code des juridictions financières, selon lequel, " *les poursuites devant la Cour des comptes ne font pas obstacle à l'exercice de l'action pénale et de l'action disciplinaire.* " .

En revanche, il ne résulte pas du texte des articles L. 134-1 et suivants du CGFP ni des travaux préparatoires des lois sources que le législateur, en établissant un régime de protection des agents dans l'exercice de leurs fonctions ait entendu exclure l'application du principe général du droit à la protection fonctionnelle antérieurement reconnu par la jurisprudence du Conseil d'Etat à des cas non prévus comme une nouvelle procédure non judiciaire de responsabilité financière prévoyant de lourdes sanctions mais qui, à la différence de la procédure administrative disciplinaire ordinaire ne suppose pas nécessairement l'existence d'une faute personnelle non couverte par l'exercice des fonctions.

9

En l'espèce, le requérant a été mis en cause devant la Cour des comptes pour des faits d'inexécution de décisions de justice en raison du retard ou de l'absence de paiement des frais de justice dans un délai de deux mois constitutifs d'une infraction au sens de l'article L. 131-14 du code des juridictions financières qui ne peut être qualifiée, dans les circonstances de l'espèce, de faute personnelle détachable de l'exercice des fonctions, comme l'admet d'ailleurs le ministre de l'intérieur en défense.

Il en résulte que le moyen tiré de la méconnaissance du champ d'application du principe général du droit à la protection fonctionnelle est de nature, en l'état de l'instruction, à créer un doute sérieux quant à la légalité de du refus de l'octroi de cette protection fonctionnelle. Le juge des référés suspend donc cette décision.

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 29 février 2024, requête n°21BX00437/ Le licenciement pour insuffisance professionnelle ne peut se fonder sur des erreurs ponctuelles mais doit refléter une incapacité globale à exercer les fonctions attendues

Une agente contractuelle, conservateur en chef du patrimoine, responsable d'un établissement culturel, dont le contrat initial de trois ans a été renouvelé pour une nouvelle période de trois ans, a fait l'objet d'une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle. Cette dernière a saisi le tribunal administratif de Bordeaux afin de contester cette décision, ainsi que la décision implicite rejetant son recours gracieux. Par un jugement dont la commune relève appel, le tribunal a annulé ces deux décisions en première instance.

Le licenciement pour inaptitude professionnelle d'un agent public ne peut être fondé que sur des éléments révélant l'inaptitude de l'agent à exercer normalement les fonctions pour lesquelles il a été engagé, s'agissant d'un agent contractuel, ou correspondant à son grade, s'agissant d'un fonctionnaire, et non sur une carence ponctuelle dans l'exercice de ces fonctions.

Il ne ressort pas des pièces du dossier que la manière de servir de l'intéressée à laquelle, aucun reproche n'est fait sur la programmation culturelle qu'elle a mise en place en lien avec diverses institutions, serait de nature à compromettre le bon fonctionnement l'établissement et à justifier son licenciement pour insuffisance professionnelle. En prenant une telle décision, le maire a méconnu les dispositions de l'article 39-2 du décret du 15 février 1988.

Cour administrative d'appel de Paris, 26 janvier 2024, requête n°22PA04926 / L'absence de procédure disciplinaire n'invalide pas la légalité d'une suspension

Le requérant a été recruté en qualité d'attaché non titulaire, chargé de la politique de la ville. Ce dernier a fait l'objet d'une suspension à titre conservatoire de ses fonctions. Il relève appel du jugement par lequel le tribunal administratif de Melun a rejeté sa demande d'annulation de cet arrêté de suspension.

Il appartient à l'autorité compétente, lorsqu'elle estime que l'intérêt du service l'exige, d'écarter provisoirement de son emploi un agent contractuel, en attendant qu'il soit statué disciplinairement sur sa situation.

Il ressort des pièces du dossier que l'agent a manqué à son devoir de réserve et à son obligation de loyauté vis-à-vis de sa hiérarchie en transmettant à un conseiller municipal de l'opposition des informations internes. Ces manquements présentaient à eux seuls un caractère de gravité suffisant pour justifier, à l'encontre de l'agent, la suspension de ses fonctions.

Enfin, la circonstance qu'aucune procédure disciplinaire n'aurait été engagée à son encontre au titre de ces faits est sans incidence sur la légalité de la décision contestée dès lors que ces faits étaient suffisamment vraisemblables à la date de l'arrêté contesté.

10

Conseil d'État, 13 décembre 2023, requête n°465836 / L'annulation d'une mutation oblige l'employeur à replacer l'agent dans sa situation antérieure

En l'espèce un capitaine de police, a été muté dans l'intérêt du service à la compagnie sur des fonctions aux attributions d'un niveau inférieur à celles qu'il occupait auparavant. Il conteste cette décision devant la juridiction administrative.

L'annulation de la décision ayant illégalement muté un agent public oblige l'autorité compétente à replacer l'intéressé dans l'emploi qu'il occupait précédemment et à reprendre rétroactivement les mesures nécessaires pour le placer dans une position régulière à la date de sa mutation. Il ne peut être dérogé à cette obligation que dans les hypothèses où la réintégration est impossible, soit que cet emploi ait été supprimé ou substantiellement modifié, soit que l'intéressé ait renoncé aux droits qu'il tient de l'annulation prononcée par le juge ou qu'il n'ait plus la qualité d'agent public. **Le Conseil d'Etat dans sa décision enjoint donc au ministre de l'intérieur de réintégrer l'agent dans ses précédentes fonctions.**

Réponses ministérielles

Réponse à la question écrite n° 08278 en date du 21 mars 2024 de Mme. Nathalie Delattre / Supplément familial de traitement des fonctionnaires

Prévu à l'article L. 712-1 du code général de la fonction publique et précisé par le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985, le droit au supplément familial de traitement (SFT) est ouvert aux agents publics des trois versants de la fonction publique **au titre des enfants de moins de 20 ans dont ils assument la charge effective et permanente (au sens des prestations familiales), à raison d'un seul droit par enfant**. Le dispositif du SFT est composé d'un élément fixe en fonction du nombre d'enfants à charge et, à compter du deuxième enfant, d'un élément proportionnel au traitement avec un montant plancher et plafond. Ainsi, le SFT est calculé et évolue selon les conditions suivantes :

Nombre d'enfants	Part fixe	Part proportionnelle au traitement brut	Minimum mensuel	Maximum mensuel
1	2,29 euros	-	2,29 euros	2,29 euros
2	10,67 euros	3 %	75,99 euros	114,99 euros
3	15,24 euros	8 %	189,45 euros	293,43 euros
Par enfant supplémentaire	4,57 euros	6 %	135,22 euros	213,21 euros

Dans le cadre des travaux sur l'accès, les parcours de carrière et les rémunérations de la fonction publique, lancés en début d'année 2023, une **réflexion sur l'ensemble des déterminants de la rémunération des agents publics a été engagée**. Cette réforme en cours vise à mettre en place des outils de rémunération plus efficaces et lisibles, tout en procédant à une simplification des procédures de gestion des ressources humaines.

Réponse à la question écrite n°14754 en date du 26 mars 2024 de Mme. Catherine Jaouen / Féminisation des sapeurs-pompiers

En 2022, les services d'incendie et de secours comptaient 2 657 sapeuses-pompières professionnelles (6,31% des SPP), 39 789 sapeuses-pompières volontaires (21,3 8% des SPV), 7 631 professionnelles de santé et vétérinaires de sapeurs-pompiers (57,16 % des effectifs des sous-directions santé), auxquelles il faut ajouter, pour information, 201 femmes militaires des formations militaires de la sécurité civile ainsi que 9 démineuses et 5 personnels navigants de la sécurité civile (2 pilotes d'avion, 1 personne sécurité cabine, 3 pilotes

d'hélicoptère et 1 mécanicienne opérateur de bord). Sans oublier 6 341 femmes parmi les personnels administratifs, techniques et spécialisés des services d'incendie et de secours (soit 54,96 % de ces effectifs).

Ainsi, on note une progression du nombre de femmes chez les sapeurs-pompiers de 24 % dans les 5 dernières années, et même de 50 % en 10 ans, ce qui représente une augmentation de 66 % des femmes SPP, de 50 % de femmes SPV et de 42 % de femmes parmi les professionnelles de santé. Cette progression très significative témoigne du fait que les femmes ont toute leur place dans les métiers de la sécurité civile. Elle montre également que les actions entreprises à partir de 2016 afin d'élargir les viviers de recrutements pour féminiser la profession ont permis d'enclencher une dynamique qui s'est intensifiée.

Le plan de féminisation des effectifs, initié par le ministère de l'Intérieur et des Outre-mer, a été traduit dans une instruction ministérielle du 22 août 2019 dont l'objectif est de consolider un certain nombre de mesures et initiatives locales et de diffuser les bonnes pratiques, notamment dans le domaine du renforcement des capacités et processus d'accueil des femmes, qu'il s'agisse des locaux nécessaires ou des équipements. Dans ce dernier domaine, plusieurs référentiels techniques ont ainsi été édités par la Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises (DGSCGC) afin d'adapter les tenues et équipements aux sapeuses-pompières. Dans la continuité de ces actions pertinentes, le groupe de travail sur l'égalité professionnelle de la DGSCGC élabore d'ores et déjà un nouveau plan que les services d'incendie et de secours pourront s'approprier et qui les incitera à poursuivre les travaux pour adapter à la féminisation croissante des effectifs les locaux qui le nécessitent encore, ainsi que les matériels et équipements.

Réponse à la question écrite n°13742 en date du 2 avril 2024 de M. Franck Allisio **/ Conditions de travail des sapeurs-pompiers et risques pour leur santé**

12

L'amélioration de la protection individuelle des sapeurs-pompiers relève de travaux continus qui s'inscrivent notamment dans le plan global de santé, sécurité et qualité de vie en service porté par le ministère de l'Intérieur et des Outre-mer. Ils contribuent à la protection des sapeurs-pompiers, développent une culture de sécurité individuelle et collective, et sont déclinés localement dans les services d'incendie et de secours. Les enjeux de ces travaux sont connus depuis de nombreuses années et leurs évolutions sont régulières comme en témoigne, par exemple, l'évolution même des tenues et des équipements de protection individuelle des sapeurs-pompiers depuis des décennies désormais.

Au titre de la protection des personnels, les référentiels techniques de label de sécurité civile française, élaborés par la Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises, définissent les critères de configuration des équipements de protection individuelle permettant de répondre aux attentes des utilisateurs et d'assurer une protection optimale contre les risques auxquels les sapeurs-pompiers sont confrontés : toxicité des fumées, exposition thermique, chute de hauteur, haute visibilité sur la voie publique etc. A cet égard, la prise en charge de la pollution et de la toxicité des résidus d'incendie par les particules fines constitue une problématique majeure. C'est pourquoi plusieurs travaux sont lancés, d'une part pour mieux connaître la réalité de l'exposition à certains risques et leurs conséquences et, d'autre part pour les prévenir et les empêcher.

La publication en 2017 d'un rapport de la CNRACL relatif à la prévention des risques induits par les résidus des fumées d'incendie sur la santé des sapeurs-pompiers a conduit les services du ministère de l'Intérieur et des Outre-mer à engager un plan d'actions ambitieux. Après avoir établi en 2018 un guide de doctrine opérationnelle « prévention des risques liés à la toxicité des fumées » à destination des services d'incendie et de secours, deux nouveaux référentiels techniques concernant les ensembles de protection incendie et secours techniques ainsi que les cagoules de protection filtrante, ont été définis.

Ils précisent les exigences techniques de ces équipements adaptées à la protection des sapeurs-pompiers engagés dans la lutte contre les incendies et répondent notamment aux enjeux de protection cutanée et respiratoire contre les fumées et les particules fines. Suite à la nécessaire phase de développement et d'essais, les premiers fournisseurs rentrent actuellement en phase de certification aux référentiels techniques nationaux de leurs modèles d'ensembles de protection et de cagoule, certifications qui devraient pouvoir être délivrées en 2024. Ce n'est qu'à l'issue de cette certification que les fournisseurs pourront produire ces cagoules et les mettre sur le marché afin que les services d'incendie et de secours puissent en faire l'acquisition. Pour favoriser le déploiement à venir de ces équipements de protection individuelle dont la plus-value est indéniable dans la lutte contre les incendies, et accompagner les services d'incendie et de secours en matière d'acquisition, l'UGAP publiera, à l'initiative de la Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises, des marchés dimensionnés pour favoriser les groupements de commandes et permettre une potentielle massification génératrice d'économies substantielles.

En tout état de cause, la santé et la sécurité des sapeurs-pompiers figureront parmi les sujets abordés lors du Beauvau de la sécurité civile, cycle de discussion initié par le ministre de l'Intérieur et des Outre-mer en avril prochain.

Réponse à la question écrite n°09037 en date du 18 avril 2024 de M. Daniel Gremillet / Mise en œuvre du dispositif « transfert primes-points »

Le décret n°2021-1164 relatif au remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais de santé des agents civils et militaires de l'État précise, dans son article 12, que les sommes versées à ce titre 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. Aussi, le montant du remboursement mensuel, fixé à 15 euros, ne doit pas être pris en compte pour le calcul de l'abattement qui s'applique à la rémunération des agents publics concernés.

13

Depuis la résurgence de l'inflation en 2021, le Gouvernement a mis en œuvre plusieurs mesures salariales indiciaires visant, d'une part, à rehausser les rémunérations servies aux agents publics et, d'autre part, à renforcer l'attractivité de la fonction publique.

Parmi celles-ci, les revalorisations du point d'indice intervenues ces deux dernières années ont permis aux 5,7 millions d'agents publics de voir leur traitement croître de 3,5 % à compter du 1er juillet 2022, puis de 1,5 % à compter du 1^{er} juillet 2023.

Deux autres mesures indiciaires sont venues compléter les revalorisations du point d'indice. Les agents dont l'indice brut était inférieur à 419 ont également pu bénéficier, à compter du 1er juillet 2023, d'une attribution de points d'indice majoré différenciés. Destinée aux agents relevant des catégories C et B, généralement en début de carrière, cette mesure a permis aux agents concernés d'obtenir jusqu'à 9 points d'indice supplémentaires (soit jusqu'à 531 euros brut par an). Ce dispositif permet par ailleurs de réintroduire la progressivité du traitement indiciaire brut à chaque avancement d'échelon (à l'ancienneté), qui avait été fortement atténuée par les relèvements successifs du minimum de traitement, corollaires de l'inflation soutenue et des hausses du SMIC.

Enfin, depuis le 1er janvier 2024, l'ensemble des agents publics bénéficient de l'attribution de 5 points d'indice majoré supplémentaires, correspondant à une revalorisation du traitement indiciaire brut de 295 euros brut par an.

Réponse à la question écrite n°07015 en date du 18 avril 2024 de M. Pierre-Jean Verzelen / Capital décès d'un fonctionnaire décédé en activité

L'article D. 712-20 du code de la sécurité sociale énumère les règles de répartition du capital versé entre les ayants droit d'un fonctionnaire décédé en activité. Aux termes de cet article, le pacte civil de solidarité (PACS) doit être conclu depuis plus de deux ans pour que le partenaire du « du cujus » puisse bénéficier du tiers ou de la totalité du capital suivant la présence ou non d'enfants pouvant prétendre à l'attribution de ce même capital. Le mariage n'est, quant à lui, pas soumis à une telle condition de durée. De même, les enfants ayants droit peuvent prétendre à la totalité de ce capital en l'absence de conjoint ou de partenaire de PACS. Enfin, les ascendants peuvent se voir attribuer la totalité du capital décès en l'absence de conjoint ou de partenaire d'un PACS ou d'enfants ayants droit, à la condition qu'ils furent à la charge du « de cujus » au moment du décès.

Les agents publics, quel que soit leur statut, bénéficient depuis le décret n° 2021-176 du 17 février 2021 portant modification temporaire des modalités de calcul du capital décès servi aux ayants droits de l'agent public décédé d'une réévaluation du montant servi, celui-ci étant porté à la dernière rémunération brute annuelle du fonctionnaire décédé (traitement et régime indemnitaire), là où l'article D. 712-19 du code de la sécurité sociale prévoyait un montant égal à quatre fois celui mentionné à l'article D. 361-1 du même code, soit un peu moins de 15 000 euros. De même, le décret harmonise les règles de calcul du capital décès des contractuels avec celui des fonctionnaires, puisque leurs ayants droit peuvent prétendre à l'attribution d'un capital égal à la somme des émoluments des douze mois précédant la date du décès, contre 75 % auparavant.

Réponse à la question écrite n°05703 en date du 18 avril 2024 de Mme. Christine Herzog / Primes refusées aux contractuels de la fonction publique

14

Les principaux critères utilisés pour déterminer la rémunération des agents contractuels sont posés à l'article L. 713-1 du code général de la fonction publique. Ce dernier prévoit ainsi que « **la rémunération des agents contractuels est fixée par l'autorité compétente en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de l'expérience de ces agents. Elle peut tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service et évoluer au sein de l'administration, de la collectivité ou de l'établissement qui les emploie.** »

L'article 28 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a **précisé les composantes de la rémunération des contractuels en permettant dorénavant de prendre en compte ces deux derniers critères, au même titre que les fonctionnaires, pour mieux valoriser leur engagement professionnel et manière de servir.** Par ailleurs, les conditions dans lesquelles la rémunération des agents contractuels est amenée à évoluer figurent à l'article 1er-3 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat. Elle doit ainsi faire l'objet d'une **réévaluation au moins tous les trois ans**, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions.

Au niveau jurisprudentiel, « il ressort de la jurisprudence constante du Conseil d'Etat que le niveau de rémunération des agents non titulaires doit être fixé par référence à ce que percevrait normalement un fonctionnaire exerçant les mêmes fonctions en tenant compte toutefois des qualifications et de l'expérience professionnelle de l'intéressé. » (Conseil d'Etat, 3ème et 8ème sous-sections réunies, 25 mai 2007, n° 299307).

Ainsi, l'employeur a la possibilité de déterminer la rémunération des agents contractuels et donc de leur appliquer des primes correspondant à celles prévues pour les agents titulaires, sans que le cadre réglementaire précise ou ne limite la liste des primes qui peuvent être attribuées aux agents contractuels. Cette possibilité pour l'employeur est confirmée par la jurisprudence du Conseil d'Etat (notamment Conseil d'Etat, 29 décembre 2000, affaire n° 17137). A titre d'exemple, la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle prévue par le décret n° 2023-702 du 31 juillet 2023 ou la prime prévue par le décret n° 2015-1087 du 28 août 2015 accordée aux personnels exerçant dans les écoles ou établissements relevant des programmes « Réseau d'éducation prioritaire renforcé » et « Réseau d'éducation prioritaire » sont versées aux fonctionnaires ainsi qu'aux agents contractuels éligibles. La Cour de Justice de l'Union européenne, dans sa décision C-72/18 du 20 juin 2019, a jugé que le fait de réserver le bénéfice d'un complément de rémunération aux enseignants employés dans le cadre d'une relation de travail à durée indéterminée en tant que fonctionnaires statutaires est contraire à la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999, si l'accomplissement d'une certaine période de service constitue la seule condition d'octroi dudit complément.

Réponse à la question écrite n°07417 en date du 11 avril 2024 de Mme. Marie Mercier / Consultation du fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes par les collectivités

La systématisation des contrôles d'honorabilité des personnes en contact avec des mineurs est une mesure du plan de mobilisation et de lutte contre les violences faites aux enfants (2019-2022). Elle a également été annoncée par le Président de la République à l'occasion des 30 ans de la Convention internationale des Droits de l'Enfant. Elle s'appuie sur le constat de la nécessaire mobilisation des administrations concernées pour mieux utiliser les possibilités de consultation qu'offre le fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJ AIS), pour **prévenir la récurrence et garantir la sécurité des enfants**.

15

À ce titre, **les articles 20 et 21 de la loi n° 2022-140 du 7 février 2022 relative à la protection des enfants ont généralisé la vérification des antécédents des personnes en contact avec les enfants, destinée à garantir que les contrôles seront systématiquement effectués, avant le recrutement, mais également en cours de carrière, en renforçant le contrôle des antécédents judiciaires des personnes qui interviennent ou exercent de façon permanente ou occasionnelle, à quelque titre que ce soit, y compris bénévole, au sein des établissements, services ou lieux de vie et d'accueil.**

Aujourd'hui, selon le 3° de l'article 706-53-7 du Code de procédure pénale, les collectivités territoriales sont destinataires, par l'intermédiaire des préfets, des informations contenues dans le fichier, pour les décisions administratives de recrutement, d'affectation, d'autorisation, d'agrément ou d'habilitation concernant des activités ou professions impliquant un contact avec des mineurs ainsi que pour le contrôle de l'exercice de ces activités ou professions. Selon ce même article, les informations contenues dans le fichier sont directement accessibles, par l'intermédiaire d'un système de télécommunication sécurisé, aux préfets et aux administrations de l'État dont la liste est fixée par la voie réglementaire (en l'espèce par l'article R. 53-8-24 du même code) qui vise notamment différentes administrations centrales ou déconcentrées de l'État. Parmi les domaines de compétence relevant des collectivités territoriales les conduisant à solliciter le préfet pour des contrôles d'honorabilité, figure la protection de l'enfance. Les services déconcentrés chargés, sous l'autorité du préfet et pour son compte, de la consultation du FIJ AIS doivent actuellement saisir manuellement les noms des listes d'individus que leur transmettent les collectivités pour vérification « à l'acte » - c'est-à-dire « identité par identité » - sans possibilité de criblage, ce qui rend ces opérations particulièrement chronophages.

Le 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. Par ailleurs, dans le cadre de l'examen à l'Assemblée nationale de la proposition de loi portant mesures pour bâtir la société du bien vieillir en France, le Gouvernement a donné un avis favorable à un amendement visant notamment à ce que l'accès indirect des collectivités territoriales à ce traitement de données puisse se faire par l'intermédiaire de toute administration de l'État désignée par voie réglementaire (telle qu'une direction d'administration centrale ou un service à compétence nationale), et plus uniquement par l'intermédiaire des préfets. Outre l'objectif de gagner en efficacité en centralisant et en homogénéisant ces contrôles, cet amendement permettra également demain aux professionnels et bénévoles soumis à l'obligation d'honorabilité de demander à l'administration chargée d'exercer le contrôle sur leur activité ou profession la délivrance d'un certificat d'honorabilité de manière dématérialisée, afin qu'ils puissent attester auprès de leur employeur ou de leur futur employeur qu'ils ne figurent pas au FIJAIS et que leur bulletin n° 2 ne contient pas de condamnation les rendant incapables d'exercer la mission convoitée.

Réponse à la question écrite n°10230 en date du 25 avril 2024 de Mme. Christine Herzog / Grades concernés par la loi sur la revalorisation des secrétaires de mairie

La loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie conduit à couvrir l'ensemble des fonctionnaires susceptibles d'occuper cet emploi, en l'occurrence ceux de quatre cadres d'emplois : adjoint administratif, rédacteur, attaché et celui, en extinction, de secrétaire de mairie.

L'article 2 de la loi, qui instaure un plan de requalification, **permet aux agents de catégorie C titulaires d'un grade d'avancement et exerçant ces fonctions de bénéficier d'une promotion interne en catégorie B**, sans contingentement, jusqu'au 31 décembre 2027. L'article 3 a pour objet de favoriser, de manière pérenne, la promotion interne en catégorie B, également sans contingentement, des fonctionnaires de catégorie C n'occupant pas ces fonctions mais destinés à les exercer à l'issue d'une formation qualifiante validée par un examen professionnel. Par ailleurs, pour tous les fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie, l'article 5 prévoit une formation à la prise de poste, l'article 8 prévoyant pour sa part l'instauration d'un avantage spécifique d'ancienneté.

La loi couvre ainsi tous les fonctionnaires exerçant ou souhaitant exercer les fonctions de secrétaire général de mairie, avec une attention particulière pour les agents de catégorie C, dont la promotion en catégorie B est facilitée.

Au demeurant, estimant que le métier de secrétaire de mairie, exigeant et polyvalent, devait a minima être exercé par des agents de catégorie B, **le législateur a interdit le recrutement d'agents de catégorie C sur ces fonctions à compter du 1^{er} janvier 2028**. Hormis ses dispositions relatives à la formation à la prise de poste, **la loi ne concerne que les fonctionnaires**, et non les agents contractuels exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie, dans la mesure où ils ne sont pas régis par un principe de carrière, comme les agents titulaires, seuls à pouvoir bénéficier d'une promotion interne au sens de l'article L. 523-1 du code général de la fonction publique. Toutefois, 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.

16

Les fiches pratiques du statut

Dans le but de toujours mieux vous aider à appréhender les subtilités de notre statut d'agents publics, le service statutaire développe des fiches pratiques thématiques qui seront publiées à la fois dans le Petit Statutaire chaque mois et mises en libre accès via notre site internet dans [la rubrique carrières / actualités/ fiches pratiques](#)



Dans **l'essentiel du statut**, comme son nom l'indique, retrouvez une approche synthétique de la thématique abordée.



Avec les « **incollables du statut** », nous vous proposons une analyse plus approfondie de la thématique.

17

Nous vous proposons ce mois-ci :

- ▶ [une fiche « incollables » sur la mutation](#)
- ▶ [une fiche « l'essentiel » sur la procédure de licenciement pour inaptitude physique des agents contractuels](#)

Invitation aux matinées d'actu

Le service statutaire du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Gard organise de nouvelles matinées d'actualité statutaire à destination des agents qui sont en charge du personnel, les mardi 28 et jeudi 30 mai 2024 de 9h30 à 12h.

Si vous êtes intéressé(e)s, vous avez la possibilité d'y participer en présentiel, dans la limite de 50 personnes par session, ou en visioconférence via un lien qui vous sera envoyé à la suite de votre inscription.

La date limite d'inscription est fixée au 27 mai 2024.

Ce rendez-vous sera l'occasion de faire un point sur les thématiques suivantes :

- les grandes lignes de la réforme des secrétaires généraux de mairie
- la récente création du réseau des secrétaires généraux de mairie avec l'intervention de Léa PEREZ, conseillère emploi qui en présentera les contours
- la période préparatoire au reclassement (PPR) : les aspects réglementaires et les modalités d'accompagnement en présence du service handicap (Mesdames MONIER et DEMOULIN)
- les projets de lois et de décrets pour le prochain trimestre de l'année 2024
- les nouvelles missions du pôle juridique (le conseil en organisation et le coaching)

18

Votre inscription se fait par le biais d'un formulaire accessible via le lien suivant : en cliquant [ici](#) ou en tapant dans le moteur de recherche sur la page d'accueil du site Internet du CDG30 « matinées 2024 ».

Ultérieurement, un lien et un mot de passe de connexion seront fournis par courriel aux personnes inscrites en visioconférence.

Nous vous attendons nombreux !



MATINÉES D'ACTU'
Retrouvez les conseillers statutaires pour évoquer l'actualité de la fonction publique territoriale et soumettre toutes vos interrogations.

INSCRIPTIONS EN LIGNE

2 DATES À RETENIR
Mardi 28 mai 2024
et
Jeudi 30 mai 2024

HORAIRES
9H30 À 12H30

**183, chemin du Mas Coquillard
30900 NIMES**

Foire Aux Questions

Veillez trouver ci-dessous la FAQ du mois de mars.

1/ Est-il possible de rompre un CDD d'un commun accord ?

Non.

La rupture conventionnelle, telle qu'instaurée par article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique pour les agents publics, n'est applicable qu'aux agents titulaires et au contractuels en CDI. Il n'est donc pas possible de rompre un contrat en dehors du dispositif de la rupture conventionnelle. La fin anticipée d'un CDD prendra la forme d'une démission ou d'un licenciement.

2/ Dans le cadre d'une mise à disposition, l'organisme d'accueil peut-il verser un complément de rémunération à l'agent, comme une IFSE ?

Oui.

Conformément à l'article 9 du décret n°2008-580 du 18 juin 2008 l'agent mis à disposition peut :

- percevoir un complément de rémunération dûment justifié par les dispositions applicables à ses fonctions dans l'organisme d'accueil, tel que l'IFSE (qui sera versé directement par la collectivité d'accueil)
- être indemnisé par l'organisme d'accueil des frais et sujétions causés par l'exercice de ses fonctions (frais de déplacements, indemnisation d'heures supplémentaires ...)

Il convient d'inscrire dans la convention de mise à disposition la nature du complément de rémunération.

3/ Un fonctionnaire peut-il demander à être maintenu en fonctions après la limite d'âge dans la FPT, à savoir 67 ans ?

Un agent public peut demander à être maintenu en fonctions au-delà de l'âge limite de 67 ans et ce jusqu'à 70 ans dans les conditions fixées par l'article L556-1 du CGFP.

L'agent doit adresser une demande écrite de report de la limite d'âge à son employeur 6 mois au moins avant son 67^e anniversaire. Cette demande de report ne peut être accordée qu'aux agents relevant de la catégorie sédentaire. Les agents relevant de l'active ne peuvent bénéficier de report de l'âge de départ à la retraite. La demande est accompagnée d'un certificat médical appréciant, au regard du poste occupé, l'aptitude physique de l'intéressé. Il est délivré par le médecin agréé – article 4 du Décret n° 2009-1744 du 30 décembre 2009.

4/ Est-il possible de modifier le nombre de points dans le cadre du versement de la NBI ?

Non.

Le nombre de points est déterminé par voie réglementaire. Les agents titulaires et stagiaires y ont droit au regard de la nature des missions qu'ils réalisent. Les agents contractuels ne peuvent pas bénéficier d'une NBI. (CE 30 juillet 2003, requête n°243678).