



Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°50

JUIN 2024

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

Sommaire

Textes officiels

Les dispositions réglementaires

p.2

Elaboration du DUERP et du PAPRI Pact dans la fonction publique

Extension du « forfait mobilités durables » dans la FPT

Régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres

FAQ PSC

Décrets d'application de la réforme des Secrétaires de Mairies à l'étude au CSFPT

Protection sociale complémentaire des agents de la FPE

La jurisprudence

Les réponses ministérielles

Les fiches pratiques du statut

p.12

Le recrutement de ressortissants européens
/ Hors Europe

Le congé de paternité

Focus

p13

L'Indemnité Forfaitaire Complémentaire pour Elections

Foire aux questions

p.15

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

Le mot du service

Vous avez été nombreux.ses à vous présenter à notre Journée portes ouvertes et vous donnons rendez-vous l'année prochaine pour la 3^e édition.

Nous remercions bien sincèrement Frédéric Benoît, chef de service collectivités locales de la DDFIP du Gard, et Nicolas Sauzet, adjoint à la paierie départementale pour leur intervention sur le CFU.

Nous remercions également Audrey Armand et Sandra Renaud - Service emploi du CDG30 - pour la présentation réalisée sur le thème de l'attractivité dans la FPT.

A l'approche de la césure estivale, retrouvez les dernières actualités juridiques relatives à la FPT.

Enfin, nous souhaitons tous nos vœux de réussite à notre collègue Gabrielle NEGRONI, qui quitte le service statutaire en juillet pour de nouvelles aventures professionnelles. Elle est remplacée par Morgane ESPINASSE, qui rejoint le CDG30 pour mettre toute son expérience à votre service.

Bonne lecture !

Vos conseillères et conseiller statutaires

Nathalie ARIOLI
Soukaïna BEN JAAFAR
Pierre BONANNI
Morgane ESPINASSE
Gabrielle NEGRONI

Les dispositions réglementaires

Elaboration du DUERP et du PAPRIACT dans la fonction publique

La [circulaire du 11 juin 2024 \(NOR : TFPF2413788C\)](#) relative à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels et du programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique rappelle la réglementation en vigueur et promeut l'action sur les situations de travail réel, afin que la prévention et la protection ainsi que la promotion de la santé et de la sécurité au travail s'inscrivent dans la pratique de tout agent de la fonction publique, qu'il s'agisse de l'employeur, des élus, des encadrants, des représentants du personnel et de tous les agents publics.

Il est rappelé que la prévention primaire s'organise en trois temps :

1. Identifier les dangers auxquels les agents sont exposés ou susceptibles de l'être afin d'**évaluer l'ensemble des risques** professionnels pouvant porter atteinte à leur santé physique, mentale ou sociale. Cette étape est réalisée annuellement et autant que nécessaire, en fonction des évolutions des missions et des conditions de travail. La prévention des risques professionnels constitue en effet un processus dynamique et évolutif qui doit prendre en compte l'évolution des données techniques, organisationnelles, et humaines, permettant ainsi une amélioration continue de la prévention ;
2. **Transcrire le résultat** de cette évaluation des risques dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ;
3. À partir de l'évaluation des risques professionnels, **mettre en œuvre un ensemble d'actions de prévention** visant à supprimer les risques, sinon à en réduire l'occurrence et leurs effets.

2

Conduite sous la responsabilité de l'employeur, l'évaluation des risques implique nécessairement, d'une part la participation des agents et de leurs représentants et, d'autre part, l'appui des acteurs spécialisés de la santé et de la sécurité au travail. Dans cette perspective, il est recommandé de former les personnes en charge du pilotage de la démarche, ainsi que les encadrants à l'évaluation des risques. Des ressources méthodologiques sont mises à disposition pour mettre en œuvre cette démarche, notamment sur le site <https://www.fonctionpublique.gouv.fr>.

La présente circulaire fixe le nouveau cadre réglementaire dans lequel doit s'inscrire cette démarche.

Extension du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale

Le [décret n° 2024-558 du 18 juin 2024](#) modifiant le décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale, étend le bénéficiaire forfait aux agents publics et aux agents recrutés sur un contrat de droit privé des collectivités territoriales et de leurs établissements publics **qui disposent d'un transport collectif gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail** afin d'inciter à l'utilisation des mobilités alternatives.

Le décret s'applique aux déplacements effectués à compter de l'année 2024.

Régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres

En application de l'[article L. 714-13 du code général de la fonction publique](#), le [décret n°2024-614 du 26 juin 2024](#) institue le régime indemnitaire dont peuvent bénéficier, sur délibération des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des directeurs de police municipale, chefs de service de police municipale, agents de police municipale et gardes champêtres

Le décret prévoit que l'organe délibérant d'une collectivité ou d'un établissement puisse instituer une **indemnité spéciale de fonction et d'engagement** composée d'une **part fixe** et d'une **part variable**.

Peuvent bénéficier de cette indemnité spéciale de fonction et d'engagement :

- Les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des directeurs de police
- Les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale
- Les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des agents de police municipale
- Les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres

La **part fixe** de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est déterminée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension un taux individuel fixé par l'organe délibérant dans la limite des taux suivants :

- 33 % pour le cadre d'emplois des directeurs de police municipale ;
- 32 % pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale ;
- 30 % pour le cadre d'emplois des agents de police municipale ;
- 30 % pour le cadre d'emplois des gardes champêtres.

La **part variable** de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement **tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés selon des critères définis par l'organe délibérant**.

L'organe délibérant détermine le **plafond de la part variable** de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement dans la limite des montants suivants :

- 9 500 euros pour le cadre d'emplois des directeurs de police municipale
- 7 000 euros pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale ;
- 5 000 euros pour le cadre d'emplois des agents de police municipale ;
- 5 000 euros pour le cadre d'emplois des gardes champêtres.

Cette indemnité est exclusive de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir à l'exception :

- Des IHTS attribuées dans les conditions fixées par le décret du 14 janvier 2002
- Des primes et indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret du 12 juillet 2001.

Concernant les modalités de versement :

La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est versée mensuellement.

La part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement peut être versée mensuellement dans la limite de 50 % du plafond défini par l'organe délibérant. Elle peut être complétée d'un versement annuel sans que la somme des versements dépasse ce même plafond.

Lors de la première application des dispositions du présent décret, si, après application de ce dispositif, le montant indemnitaire mensuel perçu par le fonctionnaire est inférieur à celui perçu au titre du régime indemnitaire antérieur, à l'exclusion de tout versement à caractère exceptionnel, ce montant précédemment perçu peut être conservé, à titre individuel et au titre de la part variable, au-delà 50% et dans la limite du montant du plafond fixé par l'organe délibérant.

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 29 juin 2024. Les décrets fixant le régime indemnitaire applicable pour ces cadres d'emplois jusqu'à présent seront abrogés au 1^{er} janvier 2025.

FAQ PSC

Une foire aux questions à destination des agents et employeurs territoriaux sur l'accord du 11 juillet 2023 sur la protection sociale complémentaire a été mise en ligne par le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale.

[Cliquez ici pour la consulter.](#)

4

Décrets d'application de la réforme des Secrétaires de Mairies à l'étude au CSFPT

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale s'est réuni mercredi 19 juin 2024, pour réexaminer les textes d'application de la réforme des Secrétaires de Mairies qui avaient reçu un avis défavorable unanime des organisations syndicales lors du CSFPT du 29 mai dernier.

Le premier texte est un projet de décret relatif au recrutement, à la formation et à la promotion interne des secrétaires généraux de mairie

La loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie a entendu favoriser la promotion interne des agents de catégorie C exerçant ou souhaitant exercer les fonctions de secrétaire général de mairie.

A cette fin, deux dispositifs sont prévus : d'une part, dans le cadre d'un « plan de requalification » valable jusqu'au 31 décembre 2027, elle permet aux agents exerçant d'ores-et-déjà les fonctions de secrétaire général de mairie d'être promus en catégorie B, sans qu'une proportion de poste ouvert à la promotion soit préalablement déterminée, permettant ainsi de déroger au principe de contingentement de la promotion interne fixé par l'article L. 523-1 du code général de la fonction publique.

D'autre part, un dispositif pérenne de « promotion-formation » est créé. Cette mesure, dérogeant elle aussi au principe du contingentement, permet aux agents territoriaux de catégorie C souhaitant exercer les fonctions de secrétaire général de mairie d'être promus en catégorie B après avoir suivi une formation qualifiante sanctionnée par un examen professionnel.

Enfin, la loi a prévu qu'à compter du 1er janvier 2028, dans les communes de moins de 2 000 habitants, seuls des agents de catégorie B pourront être nommés aux fonctions de secrétaire général de mairie. Les fonctionnaires territoriaux de catégorie C ne pourront donc plus être nommés sur ces fonctions à partir de cette date. Le présent décret vient préciser les modalités d'application des deux dispositifs de promotion interne et de formation au premier emploi de secrétaire général de mairie. Il vient également tirer les conséquences réglementaires de l'interdiction de recrutement de secrétaires généraux de mairie en catégorie C à compter du 1er janvier 2028.

Ce texte a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT.

Le second texte est un projet de décret relatif à l'avantage spécifique d'ancienneté des secrétaires généraux de mairie

La loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 a entendu faire bénéficier les secrétaires généraux de mairie d'un accélérateur de carrière prenant la forme d'un avantage spécifique d'ancienneté au titre de l'avancement d'échelon. Le présent décret en définit les modalités.

Il prévoit un premier avancement spécifique d'ancienneté, obligatoire, de six mois pour tous les secrétaires généraux de mairie, octroyé toutes les huit années d'ancienneté dans les fonctions de secrétaire général de mairie.

Il crée, en complément, un deuxième avancement spécifique d'ancienneté, facultatif, d'un à trois mois, qui pourra être octroyé aux secrétaires généraux de mairie selon leur valeur professionnelle, appréciée par l'autorité territoriale, par période d'au moins trois ans.

Ce texte a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT.

La prochaine séance du CSFPT aura lieu le 25 septembre 2024

5

Protection sociale complémentaire en prévoyance des agents de la fonction publique de l'Etat

Le [décret n°2024-678 du 4 juillet 2024](#) relatif à la protection sociale complémentaire des agents de la fonction publique de l'Etat prévoit la couverture des risques en matière d'incapacité, d'invalidité et de décès. Il détermine également les modalités de participation financière de l'employeur public de l'Etat aux contrats collectifs ainsi que les dispositifs de solidarité entre les bénéficiaires. Il vient également modifier certaines dispositions relatives au régime de protection sociale complémentaire en santé.

L'adhésion à ce contrat est ouverte aux fonctionnaires civils de l'Etat, aux agents contractuels de droit public et aux agents contractuels de droit privé non couverts par un contrat collectif à adhésion obligatoire.

Pour l'application de l'article 17-1 de l'accord interministériel du 20 octobre 2023, les administrations de l'Etat, les autorités administratives indépendantes, les autorités publiques indépendantes, les établissements publics de l'Etat, souscrivent un contrat collectif de prévoyance pour la protection des risques suivants :

- Le congé de longue maladie prévu à l'article L. 822-6 du code général de la fonction publique et le congé de grave maladie prévu à l'article 13 du décret du 17 janvier 1986 ;
- L'invalidité d'origine non professionnelle ;
- Le décès.

Ce contrat collectif prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2025.

Ce contrat prévoit le versement d'une prestation complémentaire à **l'agent en congé de longue maladie ou en congé de grave maladie** lui permettant de percevoir :

- 100 % de sa rémunération la première année ;
- 80 % de sa rémunération la deuxième et la troisième année.

L'assiette servant au calcul de la rémunération est constituée du traitement ainsi que des primes et indemnités maintenues en congé de longue maladie pour les fonctionnaires et en congé de grave maladie pour les agents contractuels.

La prestation est servie après déduction des sommes versées par l'employeur ou l'organisme de sécurité sociale.

Ce contrat prévoit également le versement d'une prestation complémentaire au **fonctionnaire radié des cadres par anticipation et mis à la retraite en raison d'une invalidité d'origine non professionnelle ainsi qu'au fonctionnaire placé en disponibilité pour raison de santé en raison d'une invalidité d'origine non professionnelle**.

Elle est au moins égale à 10 % de la rémunération, hors majoration pour tierce personne, sous réserve que l'ensemble des sommes perçues ne dépasse pas 80 % de cette rémunération.

Cette prestation complémentaire est servie jusqu'à l'âge de 62 ans.

Le contrat prévoit le versement d'une prestation complémentaire à **l'agent contractuel déclaré invalide à la suite d'une invalidité d'origine non professionnelle** lui permettant de percevoir :

- 50 % de sa rémunération pour une invalidité de première catégorie ;
- 80 % de sa rémunération pour une invalidité de deuxième catégorie ;
- 80 % de sa rémunération pour une invalidité de troisième catégorie définie au 3^o du même article, hors majoration de 40 % pour tierce personne.

L'assiette servant au calcul de la rémunération est constituée du traitement ainsi que des primes et indemnités maintenues aux agents contractuels en congé de grave maladie. La prestation est servie jusqu'à l'admission à la retraite de l'agent contractuel, après déduction des sommes versées par l'organisme de sécurité sociale.

Ce contrat permet enfin le **versement d'un capital décès aux ayants droit de l'agent décédé ou aux bénéficiaires qu'il a désignés**. Le montant de ce capital décès est égal :

- Pour les fonctionnaires, au montant du capital décès défini aux articles 12 et 14 du décret du 17 juin 2024 ;
- Pour les agents contractuels, au montant du capital décès défini au premier alinéa de l'article 18 du même décret.

Il est également possible aux adhérents de souscrire, à leurs frais, des **garanties additionnelles**.



Ces garanties portent sur :

- Le congé de maladie prévu à l'article L. 822-1 du code général de la fonction publique ;
- Le congé de maladie prévu à l'article 12 du décret du 17 janvier 1986 susvisé ;
- Le congé de longue durée prévu à l'article L. 822-12 du code général de la fonction publique.
- Ce contrat peut aussi porter sur des risques tels que les frais d'obsèques et la perte d'autonomie.

Les garanties de base et les garanties additionnelles ne peuvent pas couvrir le délai de carence.

Jurisprudence

Conseil constitutionnel décision n° 2024-1098 QPC du 4 juillet 2024 / Octroi de la protection fonctionnelle à l'agent public entendu sous le régime de l'audition libre

En application de l'article L. 134-4 du code général de la fonction publique : « *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 ».*

Le requérant soutient que, en excluant du bénéfice de la protection fonctionnelle les agents publics qui sont entendus sous le régime de l'audition libre, ces dispositions institueraient une différence de traitement injustifiée entre ces agents et ceux entendus en qualité de témoin assisté, placés en garde à vue ou qui se voient proposer une mesure de composition pénale, qui bénéficient d'une telle protection. Elles méconnaîtraient ainsi le principe d'égalité devant la loi.

Le Conseil Constitutionnel rappelle dans cette décision que la collectivité publique est tenue d'accorder sa protection aux agents publics qui font l'objet de poursuites pénales à raison de faits n'ayant pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de leurs fonctions.

Les dispositions contestées prévoient que les agents publics bénéficient également de cette protection lorsque, pour de tels faits, ils sont entendus en qualité de témoin assisté, placés en garde à vue ou se voient proposer une mesure de composition pénale. En revanche, en sont exclus les agents publics entendus sous le régime de l'audition libre à raison de mêmes faits.

En adoptant ces dispositions, le législateur a entendu accorder le bénéfice de la protection fonctionnelle aux agents publics mis en cause pénalement, y compris lorsqu'ils ne font pas l'objet de poursuites pénales, dans tous les cas où leur est reconnu le droit à l'assistance d'un avocat.

Or, l'article 61-1 du code de procédure pénale prévoit que la personne entendue librement a le droit d'être assistée au cours de son audition ou de sa confrontation par un avocat si l'infraction pour laquelle elle est entendue est un crime ou un délit puni d'une peine d'emprisonnement. **Dès lors, la différence de traitement instituée par les dispositions du CGFP méconnaissent le principe d'égalité devant la loi et sont donc déclarées inconstitutionnelles.**

Afin de faire cesser l'inconstitutionnalité constatée à compter de la publication de la décision, il y a lieu de juger que, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle loi ou jusqu'à la date de l'abrogation des dispositions déclarées inconstitutionnelles, **la collectivité publique est tenue d'accorder sa protection à l'agent public entendu sous le régime de l'audition libre à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions.**

Conseil d'État, 18 juin 2024, requête n°463484 / Réparation d'un préjudice en cas de méconnaissance du temps de travail par l'employeur

Un agent éducatif au sein de l'institut départemental de l'enfance et de la famille a été embauché par des contrats à durée déterminée successifs entre les mois de novembre 2018 et de février 2020. Il a demandé au tribunal administratif de Lyon de condamner sa collectivité à l'indemniser des préjudices qu'il estime avoir subis du fait de ses conditions d'emploi et du non-respect par son employeur de la réglementation relative au temps de travail et de repos. Cet agent se pourvoit en cassation contre le jugement par lequel le tribunal administratif a rejeté sa demande.

Le juge administratif rappelle dans cet arrêt que **la méconnaissance des garanties instituées tant par le droit de l'Union européenne que par le droit national en matière de durée maximale journalière et hebdomadaire de travail et de durée minimale journalière et hebdomadaire de repos est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des intéressés en ce qu'elle les prive du repos auquel ils ont droit.** Dès lors, cette méconnaissance leur cause, par elle-même et quelles que soient leurs conditions de rémunération, un préjudice dont ils peuvent **demandeur la réparation**, indépendamment de celle des autres préjudices qu'ils justifieraient avoir subis à raison de cette privation. Tel n'est pas le cas, en revanche, de l'exigence relative au repos dominical, dont la méconnaissance n'ouvre droit qu'à réparation des seuls préjudices dont l'intéressé établit qu'ils en ont résulté pour lui.

L'agent se prévaut uniquement du préjudice qu'il a subi du seul fait de la méconnaissance des garanties relatives à la durée minimale de repos journalier et à la durée maximale de travail journalier. L'employeur ne conteste pas la réalité des manquements invoqués aux règles de durée du temps de travail et de repos. S'il soutient qu'ils se sont accompagnés du paiement d'heures supplémentaires, cette circonstance ne fait pas obstacle à l'existence d'un préjudice et au droit à sa réparation.

L'agent obtient donc en cassation droit à une réparation du préjudice subi.

Cour administrative d'appel de Douai, 21 mai 2024, requête n°23DA01157 / Sanction pour un agent adressant des mails désinvoltes à sa hiérarchie

L'autorité qui prononce une sanction disciplinaire a l'obligation de préciser elle-même, dans sa décision, les griefs qu'elle entend retenir à l'encontre de l'agent intéressé, de sorte que celui-ci puisse, à la seule lecture de la décision qui lui est notifiée, connaître les motifs de la sanction qui le frappe.

En l'espèce, un agent technicien territorial a fait l'objet d'une procédure disciplinaire à son encontre au motif d'un manque de respect envers le directeur du pôle et de la directrice générale des services, révélé par des courriels adressés aux intéressés. L'agent a fait l'objet d'une sanction d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois jours, qui est contestée par l'agent devant la juridiction administrative.

Pour infliger cette sanction, la collectivité s'est fondée sur la circonstance qu'à plusieurs reprises l'intéressé a rédigé, " d'une manière désinvolte, s'accordant une liberté insolente ", des courriels ironiques et désobligeants destinés au directeur du Pôle et à la DGS, dont l'autorité territoriale a également été destinataire en copie.

Le juge a estimé dans cette affaire que l'employeur n'a pas commis d'erreur d'appréciation en lui infligeant, pour avoir adressé des courriels désinvoltes et désobligeants à sa hiérarchie, une sanction du premier groupe d'exclusion temporaire de fonctions de trois jours.

Le recours de l'agent est donc rejeté.

Cour administrative d'appel de Douai, 9 février 2024, requête n°23PA01470 / L'astreinte, sans intervention, ne constitue pas un travail effectif

Une astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif. D'autre part, si un agent territorial qui bénéficie d'une concession de logement à titre gratuit pour nécessité absolue de service ne peut pas prétendre au paiement ou à la compensation de ses périodes d'astreinte et de permanence, y compris lorsque ces périodes ne lui permettent pas de quitter son logement, il peut toutefois prétendre au paiement ou à la compensation d'heures supplémentaires, à la double condition que ces heures correspondent à des interventions effectives, à la demande de l'autorité hiérarchique, réalisées pendant le temps d'astreinte ou de permanence, et qu'elles aient pour effet de faire dépasser à cet agent les bornes horaires définies par le cycle de travail.

Dans cette affaire, une agente hospitalière sociale, exerçait les fonctions de gardienne au Centre d'action sociale de la ville de Paris et était logée par nécessité absolue de service. Par un courrier elle a présenté une demande préalable indemnitaire tendant à la réparation des préjudices qu'elle estime avoir subis dans le cadre du dispositif d'astreinte mis en place par l'établissement.

La seule circonstance que les gardiens sont contraints de demeurer au sein de l'établissement afin de répondre rapidement aux sollicitations des résidents ne suffit pas à établir le caractère général, continu et absolu de ces astreintes. L'interdiction de sortie de domicile qui leur a été opposée, même temporairement dans l'attente de leur dotation en téléphone portable, ne permet pas, à elle seule, d'établir qu'ils auraient été à la disposition permanente de leur employeur. Par ailleurs et contrairement à ce que soutient la requérante si la réglementation adoptée par le CASVP applicable aux gardiens des résidences pour personnes âgées n'a pas défini l'étendue d'un périmètre de sortie autorisée au cours des périodes d'astreinte ou n'a introduit que tardivement la dotation des gardiens d'un téléphone portable professionnel, ces circonstances ne permettent pas de retenir un défaut d'encadrement de ces périodes d'astreinte de la part du CASVP.

L'agente n'est donc pas fondée à soutenir que les modalités d'encadrement de ces périodes d'astreinte seraient constitutives d'une faute de nature à engager la responsabilité de l'établissement.

10

Réponses ministérielles

Réponse en date du 4 juillet 2024 à la question n°10528 de Mme. Muriel Jourda / Différences de traitement concernant la pension de réversion

La pension de réversion est un avantage conjugal représentant une partie de la retraite dont bénéficiait ou aurait pu bénéficier l'assuré décédé, qui est reversée, sous certaines conditions, à son conjoint survivant ou ses ex-conjoints survivants. Toutefois, **les conditions d'attribution et le montant de la pension de réversion diffèrent selon les régimes et font l'objet de débats quant à leur adaptation aux modèles familiaux et conjugaux actuels.**

En effet, au régime général, en cas de décès de l'assuré, son conjoint survivant a droit à une pension de réversion, sous condition d'âge minimum (avoir 55 ans) et si ses ressources personnelles ou celles du ménage n'excèdent pas les plafonds définis par les textes (article L.353-1 du code de la sécurité sociale).

Ces conditions d'âge et de ressources ne sont pas applicables au régime de retraite de la fonction publique (article L. 38 du code des pensions civiles et militaires).

C'est pourquoi le Gouvernement s'est engagé, dans le cadre des débats sur le projet de loi rectificatif de financement de la sécurité sociale pour 2023 portant réforme des retraites, à mener une réflexion pour étudier les effets des mesures adoptées sur les droits familiaux et conjugaux. Le conseil d'orientation des retraites a ainsi été saisi afin qu'il analyse à la fois l'impact des mesures adoptées dans le cadre de la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 en matière de droits familiaux et conjugaux et les pistes envisageables concernant ces droits, compte tenu des évolutions sociétales et des formes de conjugalité. Ces propositions devront toutefois être compatibles avec l'objectif de pérennité financière du système des retraites.

11

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.

12

Nous vous proposons ce mois-ci :

- ▶ une fiche « incollables » sur [le recrutement de ressortissants européens / Hors Europe](#)
- ▶ une fiche « incollables » sur [le congé de paternité et d'accueil de l'enfant](#)

L'Indemnité Forfaitaire Complémentaire pour Elections – IFCE

Lorsqu'il est fait appel à l'occasion d'une consultation électorale et en dehors des heures normales de service, à des agents qui ne peuvent percevoir des indemnités horaires pour travaux supplémentaires, ceux-ci peuvent bénéficier d'une indemnité forfaitaire complémentaire pour élection.

Les bénéficiaires

Tous les agents stagiaires, titulaires ou non titulaires, qui ne peuvent percevoir des IHTS et qui étaient éligibles aux indemnités forfaitaires des travaux supplémentaires : **les agents de catégorie A.**

Les agents employés à temps non complet peuvent bénéficier de cet avantage à taux plein sans proratisation. L'IFCE est cumulable avec l'IFTS et non cumulable avec les IHTS.

Modalités de mise en œuvre

Son versement doit être **autorisé par une délibération du conseil municipal** qui fixe également les taux applicables.

Une fois le crédit global défini par l'assemblée délibérante, il convient de répartir ce crédit entre les agents concernés. Pour cela, il est nécessaire de prendre **un arrêté d'attribution individuelle.**

Les taux fixés sont attribués pour chaque tour de scrutin.

Lorsque 2 scrutins différents ont lieu le même jour, il n'est versé qu'une seule indemnité.

Pour les élections présidentielles, législatives, régionales, départementales, municipales, européennes et référendum, l'IFCE est assujettie à une double limite :

- **Le crédit global**

Le crédit global ne peut excéder le montant obtenu en multipliant la valeur maximum de l'IFTS mensuelle des attachés territoriaux ou de secrétaire de mairie (IFTS de 2^{ème} catégorie) par le nombre de bénéficiaires.

Exemple : Valeur annuelle de l'IFTS choisie par la collectivité (IFTS 2^{ème} cat. au 01/07/2023) = 1146,87 € x coefficient 2 (coefficient pouvant aller de 0 à 8) = 2 293,74 € / 12 = 191,15 € Si 4 agents remplissent les conditions, le crédit global maximal sera égal à : 191,15 x 4 = 764,60

Ce crédit global sert à calculer l'enveloppe maximale qui, pour autant, ne sera pas obligatoirement utilisée dans sa totalité. Lorsqu'un seul agent peut prétendre au versement de l'IFCE, il peut percevoir la totalité du crédit global.

- **Le montant individuel** annuel ne peut dépasser le quart de l'IFTS annuelle maximale des attachés territoriaux ou de secrétaire de mairie.

Soit, dans l'exemple de la collectivité qui a fixé à 2 le coefficient de l'IFTS = $(1\ 146,87 \times 2) / 4 = 573,44 \text{ €}$.

L'IFCE peut être versée autant de fois dans l'année que celle-ci comporte d'élections.

L'IFCE est versée en plus du RIFSEEP. En effet, elle compense une sujétion particulière qui n'entre pas dans le champ des indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir (art 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014).

Foire Aux Questions

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

1/ Un fonctionnaire peut-il acquérir un droit à congé annuel s'il est suspendu ou exclu temporairement ?

Non, l'agent suspendu ou exclu n'acquiert pas de droit à congés annuels (CAA Marseille du 3 avril 2007, requête n° 04MA01459). En effet, le droit au congé annuel est conditionné par l'exercice effectif des fonctions au cours de l'année de référence.

2/ Est-il possible de majorer le travail de nuit réalisé par un policier municipal ?

Si ces heures sont réalisées au-delà de la quotité de travail hebdomadaire de l'agent de police municipal, alors celles-ci pourront être rémunérées en IHTS (à conditions de remplir les conditions d'éligibilité), dans les conditions prévues par le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002.

Les heures de nuit ne font l'objet d'aucune majoration de droit, en dehors du cadre des IHTS.

Toutefois, il est possible de verser une indemnité spécifique pour travail de nuit. Son octroi n'est pas obligatoire ; il est donc subordonné à une décision de l'organe délibérant (après avis du CST), qui désigne les bénéficiaires, parmi lesquels peuvent figurer les fonctionnaires titulaires et stagiaires, ainsi que les agents non titulaires. Les conditions d'attribution sont également déterminées par délibération.

Le taux de cette indemnité est fixé à 0,17 € par heure (arrêté du 30 août 2001 fixant les taux de l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et de la majoration spéciale pour travail intensif). Ce montant est assorti d'une majoration spéciale pour les agents occupant certaines fonctions lorsqu'un travail intensif est fourni qui est de 0,80 € par heure.

3/ Est-il possible de changer de collectivité en conservant le bénéfice du CDI ?

Oui, une collectivité ou un établissement peut recruter en CDI, un agent bénéficiant déjà d'un CDI auprès d'un autre employeur public (FPT, FPE ou FPH) pour occuper à titre permanent un emploi permanent. Il sera alors possible de mettre en œuvre une portabilité du CDI dès lors que les fonctions proposées relèvent de la même catégorie hiérarchique (art. L. 332-12 code général de la fonction publique).

4/ La NBI est-elle prise en compte dans le calcul des IHTS ?

Oui, la NBI s'ajoute au traitement de l'agent pour le calcul des différentes primes ou indemnités fixées en pourcentage du traitement indiciaire, comme c'est le cas pour l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires – QE n°90382 du 28 mars 2006.

15