

Centre Départemental  
de Gestion  
FPT 49

9 rue du Clon  
49000 ANGERS

Téléphone : 02 41 24 18 80

Messagerie :  
documentation@cdg49.fr



---

**Nombre de documents  
présents dans ce numéro :**

|                         |   |
|-------------------------|---|
| Textes officiels        | 6 |
| Circulaires             | - |
| Jurisprudence           | 6 |
| Réponses ministérielles | 9 |
| Informations générales  | 1 |

---

Retrouvez le  
CDG INFO

sur le site  
[www.cdg49.fr](http://www.cdg49.fr)

**N°2023-07**

Publié le 18 octobre 2023



# CDG INFO



---

**Sommaire :**

- Textes officiels page 2
- Jurisprudence page 5
- Informations générales page 11
  - ⇒ *Répertoire commun des métiers de la fonction publique*
- Réponses ministérielles page 12
- Annuaire des services page 21

\*\*\*



## Textes officiels

### Information des agents publics sur les conditions d'exercice de leurs fonctions.

[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](#)

Publics concernés : fonctionnaires titulaires et stagiaires, contractuels des trois versants de la fonction publique, ouvriers de l'Etat, personnels médicaux odontologiques et pharmaceutiques des établissements publics de santé, personnels enseignants et hospitaliers.

Objet : mise en œuvre de l'obligation d'information des agents publics sur les conditions d'exercice de leurs fonctions.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur 1<sup>er</sup> septembre 2023.

Notice : le décret est pris en application de l'article L. 115-7 du code général de la fonction publique qui transpose la directive 2019/1152 du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes dans l'Union européenne. Cet article prévoit que les agents publics reçoivent communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions. En

application de cet article, le décret fixe la liste des éléments qui sont communiqués et détermine également les modalités de cette communication.

La communication prévue à l'article 2 intervient, en une ou plusieurs fois, au plus tard dans un délai de 7 jours calendaires à compter du premier jour d'exercice des 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](#)

L'annexe 2 propose un modèle de document établi en application de l'article 3 du 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 pour les fonctionnaires **titulaires, stagiaires** et les élèves en école de formation relevant de la fonction publique territoriale

L'annexe 5 propose un modèle pour les agents **contractuels**.

\*\*\*

**Taux des indemnités de mission.**

[Arrêté du 20 septembre 2023 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat](#)

|             | France métropolitaine |   |                  |
|-------------|-----------------------|---|------------------|
|             | Taux de base          | Grandes villes et communes de la métropole du Grand Paris | Commune de Paris |
| Hébergement | 90 €                  | 120 €   | 140 €            |
| Repas       | <b>20 €</b>           | 20 €  | 20 €             |

Le présent arrêté entre en vigueur le 22 septembre 2023 et modifie le taux maximal du remboursement des frais d'hébergement que peut adopter la collectivité par délibération ainsi que le taux de base du remboursement forfaitaire des frais supplémentaires de repas.

Pour les agents ayants la qualité de travailleurs handicapés et en situation de mobilité réduite, le taux d'hébergement est fixé à 120 euros

\*\*\*

**Promotion et classement en catégorie B et C.**

[Décret n° 2023-927 du 7 octobre 2023 relatif à l'avancement de grade dans les cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale et le corps des chefs de service de police municipale de Paris et aux règles de classement de certains fonctionnaires de la catégorie C de la fonction publique territoriale](#)

**et aux modalités de reprise des services lors de la nomination dans un cadre d'emplois de catégorie C de la fonction publique territoriale.**

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le 9 octobre 2023.

Publics concernés : fonctionnaires de catégorie B et C de la fonction publique territoriale.

Notice : le texte permet de maintenir les conditions de promotion au titre des avancements qui prévalaient avant l'entrée en vigueur du décret n° 2022-1200 du 31 août 2022 modifiant les dispositions communes relatives à l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale et n° 2022-1580 du 16 décembre 2022 modifiant l'organisation de la carrière des fonctionnaires du corps de chef de service de police municipale de Paris et adaptant les modalités de classement lors de la

Objet : modification des dispositions transitoires relatives à **l'avancement de grade des fonctionnaires de catégorie B**

nomination dans les corps des attachés d'administrations parisiennes et de directeur de police municipale de Paris. Il précise en outre les règles de classement

lors de la nomination dans le grade de promotion. Il modifie enfin les règles de classement en catégorie C lors de la nomination dans les cadres d'emplois.

\*\*\*

### **Réserve opérationnelle.**

[LOI n° 2023-703 du 1er août 2023 relative à la programmation militaire pour les années 2024 à 2030 et portant diverses dispositions intéressant la défense](#)

L'article 29 de cette loi prévoit, notamment, que les 10 premiers jours de

durée d'activités de réserve opérationnelle accomplies pendant le temps de travail nécessitent de prévenir l'employeur avec un délai de préavis d'1 mois. Au-delà de ces 10 jours, le réserviste doit en outre obtenir l'accord de son employeur (article [L4221-4](#) du code de la défense & [L644-2](#) du CGFP).

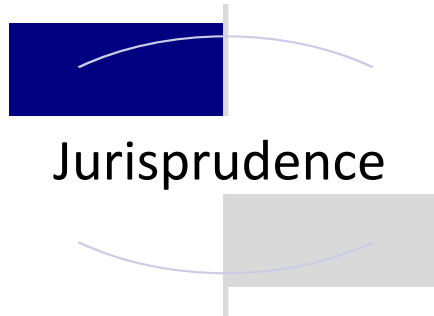
\*\*\*

### **RIFSEEP – conseillers APS.**

[Arrêté du 5 octobre 2023 pris pour l'application au corps des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat](#)

Parution de l'arrêté relatif au RIFSEEP pris pour le corps de l'Etat servant de référence pour les **conseillers APS**, qui bénéficiaient, jusque-là, du RIFSEEP en référence au corps des Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat.

\*\*\*



## Jurisprudence

### **Contractuel – période d’essai – licenciement au terme de la période d’essai – motivation.**

[CAA de VERSAILLES, 6ème chambre, 27/06/2023, 21VE03343, inédit au recueil Lebon](#)

Une agente a été recrutée par une commune, par contrat, sur le fondement de l'article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984, pour occuper les fonctions de directrice des ressources humaines du 7 janvier 2019 au 6 janvier 2020. Le 23 janvier 2019, elle a été convoquée à un entretien préalable au licenciement, qui s'est tenu le 31 janvier. Par une décision du même jour, l'agente a été licenciée à compter du 6 février 2019, soit au terme de sa période d'essai. Le 26 mars 2019, l'intéressée a formé un recours gracieux à l'encontre de la décision du 31 janvier 2019, rejeté par un courrier du 27 mai 2019. La commune relève appel du jugement du 7 octobre 2021 par lequel le tribunal administratif de Cergy-Pontoise a annulé ces décisions, lui a enjoint de réintégrer l'agente dans ses fonctions de directrice des ressources humaines et de reconstituer sa carrière du 7 février 2019 au 6 janvier 2020 et l'a

condamnée à lui verser la somme de 44 115 euros.

Les juges de la Cour Administrative d'Appel rappellent que **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.**

En l'espèce, des témoignages et un courriel du 22 janvier 2019 produits pour la première fois en appel par la commune, montrent que l'agente, recrutée comme DRH 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. Dès lors, la commune est fondée à soutenir que c'est à tort que les premiers juges ont estimé que le licenciement de l'agente n'était pas fondé sur l'évaluation de ses compétences et était ainsi entaché d'erreur de droit.

Le licenciement de l'agente ayant pris effet au terme de sa période d'essai, aussi, le moyen tiré du défaut de motivation de cette décision est écarté comme inopérant.

Au regard des ces éléments, le maire pouvait donc, au regard des faits et du droit prononcer le licenciement au terme

de la période d'essai. La Cour annule le jugement et rejette la demande de l'agente.

\*\*\*

**Entretien professionnel – demande de reconnaissance de l'imputabilité au service – comportement ou propos excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique (Non) – accident de service (Non).**

[Conseil d'État, 3ème chambre, 15/05/2023, 455610, Inédit au recueil Lebon](#)

*hiérarchique, lequel peut conduire le supérieur hiérarchique à adresser aux agents des recommandations, remarques, reproches ou à prendre à leur encontre des mesures disciplinaires, un entretien entre un agent et son supérieur hiérarchique ne saurait être regardé comme un événement soudain et violent susceptible d'être qualifié d'accident de service, quels que soient les effets qu'il a pu produire sur l'agent. »*

Une adjointe technique de 2<sup>ème</sup> classe employée au sein d'un service de restauration scolaire a demandé au maire la reconnaissance de sa pathologie résultant d'un entretien avec son responsable comme étant un accident imputabilité au service. Le maire a refusé de reconnaître l'imputabilité au service de cet accident.

Le Conseil d'Etat rappelle que « *constitue un accident de service, un évènement survenu à une date certaine, par le fait ou à l'occasion du service, dont il est résulté une lésion, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci.*

*Sauf à ce qu'il soit établi qu'il aurait donné lieu à un comportement ou à des propos excédant l'exercice normal du pouvoir*

[Confirmation de l'arrêt [Conseil d'État, 7ème - 2ème chambres réunies, 27/09/2021, 440983, mentionné dans les tables du recueil Lebon](#) : Considérant 3 [...] « *Sauf à ce qu'il soit établi qu'il aurait donné lieu à un comportement ou à des propos excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, lequel peut conduire le supérieur hiérarchique à adresser aux agents des recommandations, remarques, reproches ou à prendre à leur encontre des mesures disciplinaires, un entretien, notamment d'évaluation, entre un agent et son supérieur hiérarchique, ne saurait être regardé comme un événement soudain et violent susceptible d'être qualifié d'accident de service, quels que soient les effets qu'il a pu produire sur l'agent* ».]

\*\*\*

### **Discipline – exclusion temporaire de fonctions – usage à des fins personnelles des locaux de service.**

[CAA de MARSEILLE, 5ème chambre, 23/01/2023, 22MA00533, Inédit au recueil Lebon](#)

Un agent a formé un recours contre la décision d'un président de communauté d'agglomération prononçant à son encontre la sanction d'exclusion temporaire de fonctions d'un jour. « L'agent soutient que les faits qui lui sont reprochés d'utilisation du local technique de la piscine ne sont pas fautifs, en l'absence d'atteinte au fonctionnement du service public ou à la sécurité des usagers et alors que sa hiérarchie était informée de l'utilisation des locaux.

L'agent a utilisé, au cours des mois d'avril et mai 2020, les locaux de la piscine aux fins d'y entreposer des denrées alimentaires destinées à des associations, alors même que par un courrier du 17 février 2020 le président de la communauté d'agglomération lui avait rappelé l'interdiction d'utiliser à des fins

personnelles les locaux du service, autres que ceux affectés à son usage privatif en sa qualité de gardien logé.

Si l'intéressé produit des attestations indiquant que le président de la communauté d'agglomération se serait rendu en mai 2020 à la piscine pour "constater que les locaux mis à disposition des deux associations étaient fonctionnels", ces attestations ne permettent toutefois pas d'établir que l'agent aurait obtenu au préalable l'autorisation d'utiliser les locaux à cette fin, ni même qu'il en aurait préalablement averti ses supérieurs hiérarchiques. Si le requérant fait également valoir que la piscine était alors fermée au public en raison du contexte sanitaire, cette seule circonstance est sans incidence sur le **caractère fautif des faits qui lui sont reprochés, consistant en l'utilisation des locaux du service dont il avait la garde à des fins étrangères à celui-ci, sans avoir au préalable obtenu l'autorisation de ses supérieurs hiérarchiques.** »

Aussi, les juges rejettent la demande d'annulation de la sanction.

\*\*\*

### **Discipline – avance insistante – blâme.**

[CAA de PARIS, 6ème chambre, 19/09/2023, 22PA00390, inédit au recueil Lebon](#)

Un infirmier en soins généraux hors classe exerçant ses fonctions au sein d'un centre municipal de santé s'est vu infliger un blâme, par un arrêté du maire. L'agent

relève appel du jugement qui a rejeté sa demande tendant à l'annulation de cet arrêté. Il était reproché à l'agent, au retour d'une réunion professionnelle, alors qu'il était dans un véhicule de service avec l'une de ses collègues, un comportement déplacé envers celle-ci. L'agent « a fait part à cette dernière de l'intérêt qu'il lui portait, de ses sentiments et lui a fait des propositions à caractère sexuel. L'agent ne conteste pas non plus

sérieusement le compte-rendu d'entretien qui relate les propos précis tenus et son insistance malgré le refus qui lui a été opposé par sa collègue et le malaise ressenti par cette dernière ».

Les juges retiennent qu' « alors même que l'intéressé fait valoir qu'il n'y a aucune intimidation, geste déplacé de sa part ou

même parole humiliante à l'égard de sa collègue, le comportement inapproprié de l'agent envers celle-ci est constitutif d'une faute professionnelle de nature à justifier une sanction disciplinaire ».

L'agent est débouté de son recours en annulation contre l'arrêté portant sanction de blâme à son encontre.

\*\*\*

**Contrat emploi d'avenir – contrat de droit privé – absence de prise en compte dans les six ans de service permettant la l'octroi d'un contrat en CDI.**

[CAA Bordeaux \(6ème chambre\), 18 septembre 2023, n°22BX01155](#)

Un agent a signé un contrat d'avenir pour la période du 1<sup>er</sup> octobre 2014 au 30 septembre 2017 avec une caisse des écoles. Il a ensuite été recruté par plusieurs contrats de droit public en CDD. L'agent demande à la Cour d'enjoindre à la collectivité de régulariser sa situation en lui proposant un CDI à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020.

« Il résulte des dispositions précitées de l'article 3-4 de la loi du 26 janvier 1984 que les six années de service, permettant de prétendre à l'octroi d'un contrat de travail à durée indéterminée, doivent avoir été effectuées dans le cadre de

contrats signés en application des articles 3 à 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, **lesquels sont des contrats de droit public.** Or il résulte des dispositions combinées des articles L. 5134-110, L. 5134-112, L. 5134-24 et L. 5134-69 du code du travail, **qu'un contrat d'emploi d'avenir est un contrat de droit privé.** Par suite, les 36 mois de services accomplis par l'intéressé en exécution de son contrat signé le 1<sup>er</sup> octobre 2014 ne peuvent être comptabilisés pour apprécier la condition des six années de service, prévue à l'article 3-4 de la loi du 26 janvier 1984, que l'intéressé ne remplit, dès lors, pas ».

Les juges rejettent la demande de l'agent au motif que les trois années de services accomplis en exécution d'un tel contrat d'avenir ne peuvent être comptabilisées pour apprécier la condition légale des six années de service à effectuer avant de bénéficier d'un contrat à durée indéterminée.

\*\*\*



**Radiation des cadres – faits commis antérieurement à un recrutement en qualité d’agent public – mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions – procédure disciplinaire.**

[CAA de NANTES, 6ème chambre, 19/09/2023, 22NT01763, Inédit au recueil Lebon](#)

Un agent a été nommé stagiaire en qualité d'adjoint technique territorial à compter du 1er septembre 2019, pour une durée d'un an, dans un SICDOM. A la suite de la dissolution du SICDOM, l'intéressé a été transféré à la communauté d'agglomération à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, en qualité de fonctionnaire stagiaire. Il a ensuite été affecté à un emploi d'agent de déchetterie.

Consécutivement à des faits de violence à l'encontre d'un usager de la déchetterie le 7 novembre 2020, l'agent a fait l'objet d'une mesure conservatoire de suspension le 9 novembre 2020. Dans le cadre de l'enquête administrative diligentée à la suite de la suspension de l'intéressé, la communauté d'agglomération a pris connaissance des mentions portées au bulletin n°2 du casier judiciaire de cet agent. Par un arrêté du 11 mars 2021, le président de la communauté d'agglomération a pris à son encontre une sanction d'exclusion définitive du service

et a procédé à sa radiation des cadres à compter du 16 mars 2021.

La Cour administrative d'appel rappelle que « si l'autorité administrative peut se fonder sur les dispositions du 3° de l'article 5 de la loi du 13 juillet 1983 [*mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions*] pour refuser de nommer ou titulariser un agent public, elle ne peut légalement, s'agissant d'un agent en activité, prononcer directement sa radiation des cadres au motif que les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire seraient incompatibles avec l'exercice des fonctions. A ce titre, il appartient, le cas échéant, à l'autorité administrative d'engager une procédure disciplinaire pour les faits ayant donné lieu à la condamnation pénale mentionnée au casier judiciaire de l'agent et, si cette procédure disciplinaire se conclut par une sanction mettant fin à ses fonctions de manière définitive, de prononcer sa radiation des cadres par voie de conséquence ». « La décision de révocation attaquée a été prise au motif que le bulletin n° 2 du casier judiciaire de l'intéressé **comporte de nombreuses condamnations incompatibles avec la qualité d'agent public et les fonctions exercées au sein de la communauté d'agglomération, qui relèvent de manquements aux obligations statutaires et déontologiques de tout agent public,**

**notamment les obligations de probité, de dignité et d'exemplarité, et portent une atteinte à l'image de la fonction publique ».**

« En l'espèce, l'agent a fait l'objet de nombreuses condamnations entre 1999 et 2013 pour des faits de vols, vols avec violence, usurpation de plaque d'immatriculation, dégradations d'un bien en réunion, délit de fuite, conduites sous l'empire d'un état alcoolique, mise en danger d'autrui, circulation d'un véhicule à moteur sans assurance, rébellion, obtention frauduleuse d'un document administratif, conduite d'un véhicule à moteur malgré une annulation judiciaire et refus d'obtempérer. Le requérant a été condamné à treize peines d'emprisonnement allant d'un mois à deux ans. Il a été condamné pour vol avec

violence en 2015 et conduite d'un véhicule sous l'empire d'un état alcoolique en récidive, en dernier lieu au mois d'octobre 2017. **Eu égard à leur gravité et à leurs répétitions, à leur caractère relativement récent, les faits qui lui sont reprochés pendant la période de 1999 à 2017 sont incompatibles avec les obligations de dignité et de probité qui s'imposent à un agent public, alors même que ces faits ont été commis avant que l'intéressé ne soit agent public et que l'agent dispose de bons états de services et qu'aucune publicité de nature à porter atteinte à l'image de la collectivité n'aurait été donnée à ces affaires.** Dans ces conditions, la révocation prononcée n'apparaît pas disproportionnée à la gravité des faits reprochés à l'agent. La demande d'annulation de la sanction présentée par l'agent est rejetée.

\*\*\*



## Informations générales

### [Premier répertoire commun des métiers de la fonction publique](#)

« Les trois versants de la fonction publique (État, territoriale, hospitalière) comptabilisent 1069 métiers différents.

Pour la première fois, un référentiel, travaillé avec les ministères, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et les employeurs hospitaliers, recense l'ensemble de ces métiers dans un même document.

Ce répertoire vise ainsi à faciliter la connaissance des métiers de la fonction publique, des compétences qui y sont

associées et à faciliter les mobilités, notamment entre versants. Il constitue un outil tant pour les DRH que pour les agents publics ou ceux qui souhaitent rejoindre le service public.

Le répertoire est structuré en 29 domaines fonctionnels, subdivisés en familles professionnelles. Il témoigne ainsi de la richesse et de la diversité des métiers du secteur public ».

### [Télécharger le répertoire des métiers de la fonction publique](#)



## Réponses ministérielles



### **Maintien du demi-traitement à l'expiration des droits statutaires à congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée des agents**

[Question écrite n° 072363 de M. Hervé Maurey \(Eure - UC\) publiée le publiée dans le JO Sénat du 15/06/2023 - page 3737 - Réponse du Ministère auprès du ministre de l'intérieur et des outre-mer et du ministre de la transition écologique et de la cohésion des territoires, chargé des collectivités territoriales et de la ruralité publiée dans le JO Sénat du 14/09/2023 - page 5401](#)

Conformément à l'article 17 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 fonctionnaires territoriaux, la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite de l'agent territorial, à l'expiration

des douze mois consécutifs de congé de maladie ordinaire, doit être précédée de l'avis du conseil médical. La même procédure est prévue à l'article 37 du décret précité à l'égard de la décision de reprise de service ou de réintégration, de reclassement, de mise en disponibilité d'office ou d'admission à la retraite à l'expiration de la dernière période de congé de longue maladie ou de longue durée. Pendant toute la durée de la procédure requérant l'avis du conseil médical, le paiement du demi-traitement est maintenu à l'agent jusqu'à la date de la décision de reprise de service ou de réintégration, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite. Issu du décret n° 2011-1245 du 5 octobre 2011 relatif à l'extension du bénéfice du maintien du demi-traitement à l'expiration des droits statutaires à congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée des agents de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, le maintien exceptionnel du demi-traitement poursuit l'objectif de lutter contre la précarité financière des agents publics en raison des saisines parfois tardives des instances

médicales et de leurs délais d'examen des dossiers. En complément, mettant un terme à une jurisprudence anciennement établie, le Conseil d'Etat a reconnu que : « **la circonstance que la décision prononçant la reprise d'activité, le reclassement, la mise en disponibilité ou l'admission à la retraite rétroagisse à la date de fin des congés de maladie n'a pas pour effet de retirer le caractère créateur de droits du maintien du demi-traitement** » (Conseil d'État, 9 novembre 2018, n° 412684). Aussi, le demi-traitement ne présente pas un caractère provisoire et reste acquis à l'agent, y compris si la position statutaire dans laquelle il est placé à l'issue de la procédure n'ouvre pas droit au versement d'un demi-traitement.

Eu égard à la finalité poursuivie par le maintien du demi-traitement garanti à l'agent territorial, le Gouvernement n'envisage pas une modification des dispositions statutaires. En outre, la réforme des instances médicales intervenue aux termes du décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale, vise, en rationalisant les cas de saisine des conseils médicaux, à réduire les délais de traitement des dossiers par ces instances. Cette évolution contribue ainsi à ne plus faire peser les conséquences financières des délais de traitement des instances médicales sur les finances des collectivités territoriales.

\*\*\*

## Utilisation du compte personnel de formation dans la fonction publique

[Question écrite n° 07173 de M. MASSON Jean Louis \(Moselle - NI\) publiée dans le JO Sénat du 08/06/2023 - page 3620 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 28/09/2023 - page 5670](#)

L'article L.115-4 du Code général de la fonction publique (CGFP) rappelle que la formation tout au long de la vie est un droit reconnu à tout agent public. L'article L.422-8 du CGFP précise que le compte personnel de formation (CPF) permet à un agent public d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences dans

le cadre d'un projet d'évolution professionnelle. En application de l'article L.422-9 du même code, l'utilisation du CPF ressort ainsi de la seule initiative de l'agent public, en vue de suivre des actions de formation qui ont lieu, en priorité, pendant son temps de travail. Elle doit porter, conformément à l'article 2 du décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en oeuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie, « sur toute action de formation, hors celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées, ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en oeuvre du projet

d'évolution professionnelle. ». Ces dispositions relatives au CPF s'appliquent aux agents des trois fonctions publiques. Ainsi, un agent public ne peut pas utiliser son CPF pour suivre ou compléter une formation, en lien avec ses fonctions, proposée par son employeur. Par conséquent, l'utilisation du CPF ne semble pas répondre au cas ici exposé. Enfin, s'agissant d'une formation relative à l'adaptation aux fonctions exercées, non éligible au CPF comme il a été vu supra, l'employeur est tenu de maintenir la rémunération de l'agent qui effectue sa formation pendant son temps de service,

sans lui demander de poser des congés annuels rémunérés. Pour la fonction publique territoriale, cela est rappelé à l'article 3 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale. L'article 2 du même décret prévoit que lorsqu'un agent a été admis à participer à une formation de perfectionnement, dispensée en cours de carrière à la demande de l'autorité territoriale, le temps de formation vaut temps de service dans l'administration.

\*\*\*

## Difficultés de recrutement d'ATSEM

[Question écrite n° 9600 de Mme Charlotte Goetschy-Bolognese \(Renaissance - Haut-Rhin\) publiée dans le JOAN du 04/07/2023 - page 6017](#)  
[Réponse du Ministère des Collectivités territoriales et ruralité publiée dans le JOAN du 12/09/2023 - page 8112](#)

Le statut particulier des ATSEM reconnaît pleinement leur contribution au sein de l'école maternelle : ils font partie intégrante de la communauté éducative. Ils sont chargés de l'assistance au personnel enseignant pour l'accueil et l'hygiène des enfants ainsi que de la préparation et la mise en état de propreté des locaux et du matériel servant directement à ces enfants et peuvent également participer à la mise en œuvre des activités pédagogiques. Une charte

d'engagement pour une meilleure reconnaissance des compétences professionnelles des ATSEM, en cours de signature entre notamment l'État et l'Association des maires de France (AMF), viendra conforter et valoriser leur métier, indispensable à la bonne marche de l'action éducative. Dans un contexte de perte d'attractivité de la fonction publique, à laquelle n'échappe pas la fonction publique territoriale, tous les leviers relevant de sa compétence et permettant de revaloriser la situation des agents territoriaux sont mobilisés par le Gouvernement, y compris le levier salarial. Ainsi, dans le cadre des rencontres salariales de la fonction publique de 2023, un ensemble de mesures de soutien au pouvoir d'achat des agents publics a été décidé. À la date du 1er juillet 2023, la valeur du point d'indice a été revalorisée de 1,5 %. En complément, le 1er janvier

2024, chaque agent se verra attribuer cinq points d'indice supplémentaires. Afin de rétablir la progressivité des rémunérations, un gain indiciaire de 9 points maximum a été accordé à compter du 1er juillet 2023 aux premiers échelons des catégories C, sur la base du relèvement de l'indice minimum de traitement au niveau du SMIC en 2023. Une prime exceptionnelle « pouvoir d'achat » d'un montant s'élevant au plus à 800€ brut pourra être versée par les collectivités territoriales qui le souhaitent. Par ailleurs, les employeurs territoriaux disposent d'importantes marges de manœuvre permettant de valoriser leurs missions dans le cadre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'engagement professionnel. Ainsi, les ATSEM peuvent

bénéficier d'un régime indemnitaire dont le plafond annuel est fixé à 12 600 € bruts. De façon plus générale, le Gouvernement sera enfin attentif à la situation des ATSEM dans le cadre du chantier ouvert cette année sur la réforme de l'accès, des parcours et des rémunérations dans la fonction publique. Les travaux menés dans le cadre de ce projet, dont les conclusions sont attendues fin 2023, permettront d'envisager des évolutions qui s'appliqueront à l'ensemble de la fonction publique et pourront bénéficier aux ATSEM. S'agissant plus particulièrement de disposer d'un vivier suffisant, cela relève de la compétence des employeurs territoriaux et des centres de gestion chargés notamment d'organiser les concours sur la base des besoins exprimés par les collectivités.

\*\*\*

### **Différentiel de limite d'âge entre médecins hospitaliers et territoriaux**

[Question écrite n°6591 de M. Mathieu Lefèvre \(Renaissance - Val-de-Marne\) publiée dans le JOAN du 21/03/2023 - page 2586 - Réponse du Ministère des Collectivités territoriales et ruralité publiée dans le JOAN du 12/09/2023 - page 8105](#)

Les agents publics, titulaires et non titulaires, ne peuvent être maintenus au-delà de l'âge limite de l'activité dans l'emploi qu'ils occupent. L'article L. 556-1 du code général de la fonction publique (CGFP) prévoit que le fonctionnaire ne

relevant pas de la catégorie active est soumis à une limite d'âge fixée à soixante-sept ans, sous réserve des exceptions prévues par les dispositions en vigueur. Les médecins territoriaux relèvent de la catégorie sédentaire et sont donc soumis à ce titre aux dispositions de droit commun applicables aux fonctionnaires en termes de droits à pension telles que prévues par les dispositions du I de l'article 28 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, fixant à soixante-sept ans l'âge de cessation d'activité pour ceux nés à compter du 1er janvier 1955. Par exception aux dispositions de l'article L. 556-1 du CGFP et conformément à celles des articles L. 556-2, L. 556-3 et L. 556-5 de ce code, les

médecins territoriaux peuvent poursuivre leur activité au-delà de la limite d'âge fixée à soixante-sept ans s'ils remplissent les conditions relatives soit au recul de la limite d'âge au titre d'un enfant à charge (dans la limite de trois ans), soit pour les parents d'au moins trois enfants ou encore dans l'hypothèse où la durée des services du fonctionnaire concerné est inférieure à celle définie à l'article L. 13 du code des pensions civiles et militaires de retraite. Afin de répondre à la situation de désertification médicale croissante, deux dispositifs dérogatoires permettent aux médecins territoriaux d'exercer leur activité au-delà de l'âge de soixante-sept ans. D'une part, en application de l'article L. 556-11-1 du CGFP, issu de l'article 160 de la loi n° 2022-1726 du 30 décembre 2022 de finances pour 2023, les médecins du travail ou de prévention employés en qualité d'agent contractuel par les collectivités territoriales ou leurs établissements publics sont soumis à une limite d'âge fixée à soixante-treize ans. D'autre part, dans le cadre du dispositif du cumul emploi-retraite, les médecins en retraite et employés en qualité d'agent non titulaires par les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent demander à effectuer des vacations, dans la limite d'une durée et d'un plafond prévus par décret en Conseil

d'Etat, dans des établissements publics de santé ou dans des établissements ou services sociaux et médico-sociaux visés au 7° de l'article L. 161-22 du code de la sécurité sociale. Le dépassement du plafond entraîne une réduction à due concurrence de la pension de retraite. Cette possibilité de cumul n'est ouverte qu'à compter de l'âge légal ou réglementaire de départ à la retraite. Dans le cadre de ce dispositif, les dispositions de l'article 138 de la loi n° 2004-806 du 9 août 2004 relative à la politique de santé publique, modifiées par l'article 47 de la loi n° 2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023, portent enfin la limite d'âge fixée à l'article L. 556-11 du code général de la fonction publique à titre transitoire à soixante-douze ans jusqu'au 31 décembre 2035. Outre ces mesures relatives à la limite d'âge, il convient de rappeler que le décret n° 2022-551 du 13 avril 2022 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique territoriale vise à améliorer l'organisation des services de médecine préventive. Il prévoit ainsi le renforcement de la pluridisciplinarité au sein des services de médecine préventive, l'ouverture du recours à la « télémédecine » et la possibilité d'une mutualisation inter-versants des services de médecine préventive.

\*\*\*

**Retraites des fonctionnaires territoriaux et situation de la CNRACL**

[Question écrite n° 5859 de Mme Mélanie Thomin \(Socialistes et apparentés \(membre de l'intergroupe NUPES\) - Finistère\) publiée dans le JOAN du](#)



[21/02/2023 page : 1670 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques dans le JOAN du 26/09/2023 page : 8602](#)

La caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) connaît une situation financière fortement dégradée. Celle-ci s'explique par une augmentation des dépenses de pensions plus dynamique que les recettes de cotisations salariales et patronales (+ 6,1 % contre + 4,7 % en moyenne annuelle entre 1990 et 2021), un grand nombre de départs anticipés au titre de la catégorie active (19 % sur le flux des départs 2021, dont 47 % dans la FPH et 6 % dans la FPT) ou des carrières longues (27 % sur le flux 2021 dont 15 % dans la FPH et 32 % dans la FPT) ainsi qu'un ratio démographique qui se dégrade, passant de 4,09 en 1990 à 1,55 en 2021 (source : Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique, dit « Jaune Pensions », annexé au PLF 2023). Concernant plus spécifiquement l'évolution des effectifs de contractuels, le rapport annuel sur l'état de la fonction publique de 2022 montre effectivement que, si leur nombre a augmenté de 3,4 % en moyenne annuelle contre une diminution de 0,2 % des fonctionnaires dans la FPH (fonction publique hospitalière) entre 2011 et 2020, cet écart est moins marqué dans la FPT (fonction publique territoriale) avec une évolution de 1,6 % en moyenne annuelle contre 0,3 % pour les fonctionnaires sur la même période. Ce déficit de la CNRACL est donc structurel et nécessite des hausses de taux régulières depuis 1995 dont les effets, couplés aux réformes des retraites passées en 2003, 2010 et 2014, ont permis

à la caisse de retrouver des excédents pendant quelques années avant d'enregistrer à nouveau, depuis 2018, des résultats nets déficitaires ainsi que des réserves négatives depuis 2020, sans perspective d'évolution favorable. Dans ce contexte, il est essentiel d'assurer la soutenabilité du régime. C'est pourquoi il a été proposé, dans le cadre du projet de loi de financement rectificatif de la sécurité sociale en 2023, une nouvelle hausse du taux de contribution employeur d'1 point à partir de 2024, portant ce taux à 31,65 % afin de parvenir à l'équilibre du système. Il convient de préciser que cette hausse demeure particulièrement modeste au regard de la dégradation structurelle de la CNRACL. De plus, l'État s'est engagé à compenser intégralement cette hausse qui, par conséquent, ne devrait pas venir grever le budget des collectivités territoriales. Les ministres de la Transformation et de la fonction publiques, des Comptes publics et des Collectivités territoriales ont d'ailleurs reçu les associations d'élus dès le 13 février 2023, afin d'évoquer avec elles les différentes modalités de compensation envisageables et de la mise en place d'un fonds de prévention de l'usure professionnelle. Lors de cette réunion, le Gouvernement a souscrit à la demande des associations d'élus de remise à plat globale de la situation du régime de retraite de la CNRACL, ce travail était engagé avec la Caisse des dépôts et consignations, gestionnaire du régime, ainsi qu'avec le COR (caisse d'orientation des retraites) concernant le mécanisme de solidarité entre régimes obligatoires de base de la compensation généralisée

vieillesse dont la CNRACL est actuellement contributrice.

\*\*\*

## **Attractivité et équité de la fonction publique territoriale**

[Question écrite n° 9121 de M. Philippe Lottiaux \(Rassemblement National - Var\) publiée dans le JOAN du 20/06/2023 - page : 5495 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques dans le JOAN du 03/10/2023 page : 8855](#)

Un contexte global de tensions sur le marché du travail affectant les trois fonctions publiques ainsi que l'emploi privé engendre des difficultés de recrutement notamment pour certaines collectivités territoriales, en particulier sur certains métiers de la filière médico-sociale, de la filière technique ou encore de la filière administrative. Il en est ainsi, notamment, du métier de secrétaire de mairie, qu'une proposition de loi en cours d'examen au Parlement et soutenue par le Gouvernement, tend à revaloriser. La baisse d'attractivité de la fonction publique territoriale est imputable à de multiples facteurs, dépassant l'unique sujet de la rémunération. Toutefois, à l'occasion des rencontres salariales de 2023, un ensemble de nouvelles mesures

a été présenté par le Gouvernement (revalorisation du point d'indice, gains indiciaires, prime « pouvoir d'achat »), dont l'objectif est de soutenir le pouvoir d'achat des bas et moyens salaires. Elles sont entrées en vigueur, pour les premières d'entre elles, le 1er juillet 2023. Le Gouvernement a par ailleurs ouvert des travaux portant sur l'accès, les parcours et les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique. Outre le sujet des rémunérations, ce travail de refondation est l'occasion d'aborder notamment la structure des grilles indiciaires, l'allègement des règles de promotion interne, le renforcement des concours sur titre, la place à donner à des dispositifs d'intéressement et de faits variables, l'égalité professionnelle, la diversité, l'organisation ou encore l'environnement de travail. Le ministre présentera ainsi une réforme pour la fonction publique d'ici la fin de l'année. Ces travaux sont menés en concertation avec les employeurs et les organisations syndicales, et visent à offrir notamment aux employeurs territoriaux des marges de manoeuvre supplémentaires dans la gestion de leurs ressources humaines et la valorisation de l'engagement des agents publics.

\*\*\*

## **Modalités de rupture conventionnelle dans la fonction publique territoriale**

[Question écrite n° 10634 de Mme Isabelle Rauch \(Horizons et apparentés - Moselle\) publiée dans le JOAN du 01/08/2023 - page : 7206 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JOAN du 03/10/2023 page : 8857](#)

Introduite par le III de l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, désormais codifié à l'article L. 552-1 du code général de la fonction publique, la rupture conventionnelle constitue une nouvelle modalité de cessation définitive des fonctions ouverte notamment aux agents recrutés par contrat à durée indéterminée (CDI) de droit public. Les modalités d'application et de calcul du montant indemnitaire de la rupture conventionnelle aux agents recrutés par CDI de droit public sont précisées par les articles 49 bis à 49 decies du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale. L'autorité territoriale et l'agent recruté par CDI peuvent convenir des conditions de la rupture du contrat qui les lie. Cette rupture conventionnelle résulte d'une convention signée par les deux parties qui définit les conditions de celle-ci et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC). Le premier alinéa

de l'article 49 decies du décret du 6 août 2019 précité dispose que les agents qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, sont recrutés en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la même collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale, sont tenus de rembourser à la collectivité ou l'établissement public, au plus tard dans les deux ans qui suivent leur recrutement, les sommes perçues au titre de l'ISRC. La logique de ce dispositif est que l'employeur qui a versé l'indemnité soit remboursé. Ainsi, un agent recruté par CDI ayant conclu avec une commune une rupture conventionnelle et perçu de celle-ci une ISRC qui est recruté, dans les six années suivant la rupture, par un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) auquel appartient cette même commune, est tenu de rembourser à son ancien employeur, la commune donc, les sommes perçues au titre de l'ISRC au plus tard dans les deux ans qui suivent son recrutement par son nouvel employeur, en l'espèce l'EPCI. L'obligation de remboursement de l'ISRC s'applique par ailleurs indépendamment de la modalité retenue pour recruter l'agent public sur un emploi. Lorsque ce recrutement est effectué par un contrat à durée déterminée, même de courte durée, le remboursement de l'ISRC est dû si l'agent satisfait aux critères fixés au premier alinéa de l'article 49 decies du décret précité.

\*\*\*

## Répartition des frais entre communes mutualisant un service de police municipale sur un seul site

[Question écrite n° 05228 de Mme Christine Herzog \(Moselle - UC-R\) publiée dans le JO Sénat du 16/02/2023 - page 1100 - Réponse du Ministère de l'intérieur et des outre-mer publiée dans le JO Sénat du 24/08/2023 - page 5072](#)

Le Code de la sécurité intérieure (CSI) prévoit trois régimes de mise en commun entre communes d'agents de police municipale, permettant à ceux-ci d'exercer leurs missions sur le territoire de plusieurs communes de manière pérenne. Premièrement, la mise en commun par convention dite « pluricommunale » - entre communes, sur le fondement de l'article L. 512-1 ainsi que des articles R. 512-1, R. 512-2, R. 512-3 et R. 512-4 du CSI, dont les conditions géographiques d'autorisation ont été étendues par l'article 8 de la loi n° 2021-646 du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés. Dans ce régime, les communes respectant certaines conditions de cohérence géographique, ou les communes limitrophes, peuvent choisir, par le recours à une convention, **d'avoir un ou plusieurs agents de police municipale en commun, compétents sur le territoire de chacune d'entre elles. C'est dans cette convention que les communes doivent formaliser les modalités d'organisation et de répartition financière entre elles de la mise en commun des agents** et de leurs équipements. Cette convention doit

contenir les clauses, notamment financières, prévues par l'article R. 512-1 précité, et être transmise au préfet de département. Deuxièmement, la mise en commun d'agents intercommunaux recrutés par l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre d'appartenance, sur le fondement de l'article L. 512-2 du CSI. **Dans ce cas, l'EPCI à fiscalité propre recrute des agents de police municipale en vue de les mettre à disposition de l'ensemble de ses communes membres**, avec l'accord d'une majorité qualifiée d'entre elles. C'est là aussi dans une convention conclue entre l'EPCI à fiscalité propre et chaque commune concernée que doivent être instaurées les modalités d'organisation et de financement de la mise à disposition des agents et de leurs équipements. Troisièmement, **la mise en commun d'agents intercommunaux recrutés par un syndicat de communes**, sur le fondement des articles L. 512-1-2 et R. 512-3-1 du CSI, qui correspond au dispositif de mutualisation créé par la loi dite « sécurité globale » précitée. Ces syndicats peuvent être constitués dans les mêmes conditions de proximité géographique que pour le régime par convention « pluricommunale ». Dans ce régime, ce sont les statuts du syndicat qui doivent préciser les modalités d'organisation et de financement de la mise à disposition des agents et de leurs équipements auprès des communes. Ces statuts doivent contenir les clauses, notamment financières, prévues par l'article R. 512-3-1 précité, et être transmis et approuvés par le préfet de département.

## Annuaire des services

### **STANDARD / BOURSE DE L'EMPLOI**

**DE 8H00 à 12H15 ET DE 13H15 à 17H00\***

Téléphone : 02 41 24 18 80

Courriel : [bourse.emploi@cdg49.fr](mailto:bourse.emploi@cdg49.fr)

### **SERVICE PAYE**

**DE 8H00 à 12H30 ET DE 12H45 à 17H00\***

Téléphone :

- 02 41 24 18 83
- 02 41 24 18 84
- 02 41 24 18 89
- 02 41 24 18 92
- 02 41 24 18 97

Courriel : [paye@cdg49.fr](mailto:paye@cdg49.fr)

### **SERVICE GESTION DES CARRIERES**

**DE 8H00 à 12H30 ET DE 12H45 à 17H00\***

Téléphone :

- 02 41 24 18 82
- 02 41 24 18 88
- 02 41 24 18 98
- 02 72 47 02 26
- 02 72 47 02 27

Courriel : [carrieres@cdg49.fr](mailto:carrieres@cdg49.fr)

### **SERVICE CONCOURS / ARTICLE 25**

**DE 8H00 à 12H30 ET DE 13H00 à 17H00\***

Téléphone :

- 02 41 14 18 95 (article 25)
- 02 41 24 18 90 (concours)

Courriel :

- [article25@cdg49.fr](mailto:article25@cdg49.fr)
- [concours@cdg49.fr](mailto:concours@cdg49.fr)

### **SERVICE HANDICAP / INSTANCES MEDICALES**

**DE 8H30 à 12H30 ET DE 13H00 à 17H00\***

Téléphone :

- 02 72 47 02 20 Handicap
- 02 72 47 02 23 Com. Réforme (affiliées)
- 02 72 47 02 21 Com. Réforme (non affiliées)
- 02 72 47 02 24 Com. Médical (non affiliées)
- 02 72 47 02 22 Com. Médical (affiliées)

Courriel :

- [formation.handicap@cdg49.fr](mailto:formation.handicap@cdg49.fr)
- [instances.medicales@cdg49.fr](mailto:instances.medicales@cdg49.fr)

### **SERVICE HYGIENE ET SECURITE / COMITE SOCIAL TERRITORIAL**

**DE 8H00 à 12H15 ET DE 13H15 à 17H00\***

Téléphone :

- 02 41 24 18 93

Courriel :

- [hygiene.securite@cdg49.fr](mailto:hygiene.securite@cdg49.fr)
- [inspection@cdg49.fr](mailto:inspection@cdg49.fr)
- [comite.technique@cdg49.fr](mailto:comite.technique@cdg49.fr)

### **SERVICE DOCUMENTATION**

**DE 8H00 à 12H30 ET DE 14H00 à 17H00\***

Téléphone : 02 41 24 18 87

Courriel : [documentation@cdg49.fr](mailto:documentation@cdg49.fr)

\* 16H00 le vendredi