

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	4
Circulaires	1
Jurisprudence	11
Réponses ministérielles	5
Informations générales	1

---

Retrouvez le  
CDG INFO

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

**N°2023-08**

Publié le 30 novembre 2023



# CDG INFO



---

Sommaire :

• Textes officiels	page 2
• Jurisprudence	page 4
• Circulaire	page 12
• Informations générales	page 13
⇒ <i>Guide pratique DGAFP relative à la prise en charge par les employeurs publics des violences conjugales et intrafamiliales</i>	
• Réponses ministérielles	page 14
• Annuaire des services	page 21

\*\*\*



## Textes officiels

### Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle.

[Décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale](#)

Publics concernés : agents publics, assistants maternels et assistants familiaux employés par des collectivités territoriales, leurs établissements publics et leurs groupements d'intérêt public, à l'exception de ceux de l'Etat et relevant de l'article L. 5 du code général de la fonction publique, dont la rémunération brute perçue au titre de la période du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023 est inférieure à 39 000 euros.

Objet : le décret précise les conditions et modalités de versement d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire dans la fonction publique territoriale.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le 2 novembre 2023.

Notice : le décret prévoit que les organes délibérants des collectivités territoriales, de leurs établissements publics et les

groupements d'intérêt public, à l'exception de ceux de l'Etat et relevant de l'article L. 5 du code général de la fonction publique, **peuvent instituer** une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire. **Il prévoit dans la fonction publique territoriale, par catégorie de bénéficiaires, les conditions d'éligibilité et les modalités de versement de cette prime.** Le décret définit l'employeur compétent pour le versement de la prime. **Il fixe le montant maximum dans la limite duquel les organes délibérants déterminent le montant de cette prime** en fonction de la rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023, **le plafond de rémunération pour l'éligibilité au dispositif étant fixé à 39 000 euros bruts.** Il précise les éléments de rémunération exclus de l'assiette de la rémunération prise en compte pour déterminer l'éligibilité à la prime et le montant versé. Il prévoit des dispositions de coordination avec le décret n° 2023-702 du 31 juillet 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics civils de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique hospitalière ainsi que pour les militaires.

\*\*\*

## Police municipale.

[Décret n° 2023-1069 du 21 novembre 2023 relatif à la carrière des agents et des directeurs de police municipale et des agents et des directeurs de police municipale de Paris](#)

Publics concernés : fonctionnaires territoriaux de la police municipale.

Objet : revalorisation de la carrière de certains cadres d'emplois de la police

municipale et corps de la police municipale de Paris.

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

Le décret revalorise la carrière des agents relevant de la catégorie C en transformant l'échelon spécial en échelon de droit commun et celle des membres de la catégorie A en alignant la carrière des deux grades du cadre d'emplois et du corps des directeurs de police municipale sur les deux premiers grades du « A-type ».

\*\*\*

## Police municipale.

[Décret n° 2023-1070 du 21 novembre 2023 modifiant les dispositions indiciaires applicables à certains cadres d'emplois de la police municipale](#)

Publics concernés : fonctionnaires territoriaux de la police municipale.

Objet : revalorisation de la grille indiciaire du cadre d'emplois des agents de police municipale et du cadre d'emplois des directeurs de police municipale.

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

Ce décret modifie l'échelonnement indiciaire applicable aux brigadiers-chefs principaux, aux chefs de police municipale et aux directeurs et directeurs principaux de police municipale.

\*\*\*

## Compte épargne temps.

[Arrêté du 24 novembre 2023 fixant les montants des jours indemnisés dans le cadre du compte épargne-temps \(CET\)](#)

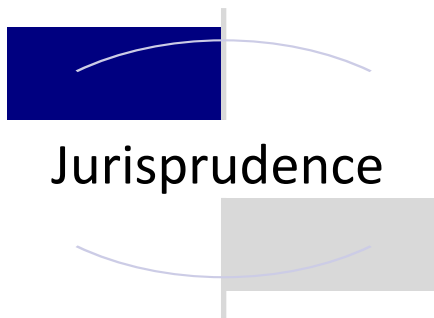
le CET est indemnisé, si une délibération le prévoit, selon un montant forfaitaire variant en fonction de la catégorie hiérarchique. Ce montant est fixé au

regard de l'arrêté ministériel du 28 août 2009 :

- catégorie C : 83 euros bruts pour un jour
- catégorie B : 100 euros bruts pour un jour
- catégorie A : 150 euros bruts pour un jour

Les dispositions de l'arrêté entrent en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024

\*\*\*



## Jurisprudence

**Mise à disposition – décision de renouveler ou non – intérêt du service – considération relative à la personne – consultation du dossier.**

**[CAA de NANTES, 3ème chambre, 05/05/2023, 21NT02304, non publié au bulletin](#)**

« Il résulte notamment des règles générales applicables à la position de mise à disposition, régie par l'article 61 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, alors en vigueur, que l'autorité dont relève un fonctionnaire territorial ne peut pas renouveler sa mise à la disposition d'un service ou organisme qui ne demande pas ce renouvellement. En conséquence, la décision par laquelle le service ou l'organisme à la disposition duquel est mis le fonctionnaire décide de ne pas demander le renouvellement de sa mise à disposition doit être regardée comme faisant grief à ce fonctionnaire.

**Si les fonctionnaires bénéficiant d'une mise à disposition n'ont aucun droit au renouvellement de celle-ci, il appartient à l'administration d'apprécier, dans chaque**

**cas, si l'intérêt du service justifie ou non un tel renouvellement.**

Dès lors qu'elles sont de nature à caractériser un intérêt du service justifiant le non renouvellement de la mise à disposition, la circonstance que des considérations relatives à la personne de l'agent soient par ailleurs susceptibles de justifier une sanction disciplinaire ne fait pas obstacle, par elle-même, à ce qu'une décision de non renouvellement de la mise à disposition soit légalement prise, pourvu que l'intéressé ait alors été mis à même de faire valoir ses observations.

Un agent dont la mise à disposition arrive à échéance n'a aucun droit au renouvellement de celle-ci. Dès lors, en l'absence de texte le prévoyant expressément, et alors même que la décision de ne pas renouveler cette mise à disposition serait fondée sur la manière de servir de l'agent et se trouverait ainsi prise en considération de sa personne, une telle décision n'est pas, sauf à revêtir le caractère d'une mesure disciplinaire, au nombre des mesures qui ne peuvent légalement intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de prendre connaissance de son dossier ».

\*\*\*

**Mise à disposition – suspension – lettre du directeur de l’organisme d’accueil - acte préparatoire.**

[CAA de NANTES, 3ème chambre, 05/05/2023, 21NT02308, non publié au bulletin](#)

« La lettre par laquelle le directeur d'un organisme auprès duquel un fonctionnaire est mis à disposition saisit l'administration

d'origine de l'intéressé, afin qu'elle prononce une mesure de suspension à titre conservatoire, ne constitue que le premier acte de la procédure pouvant conduire au prononcé d'une mesure de suspension de fonctions par l'administration d'origine exerçant le pouvoir disciplinaire. Il s'agit donc d'une mesure préparatoire insusceptible de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir ».

\*\*\*

**Tableau d’avancement de grade – classement – ordre alphabétique (illégalité) – ordre établi au mérite.**

[Conseil d’État, 9ème / 10ème CR, 21/09/2023, 464800, inédit au recueil Lebon](#)

Les fonctionnaires retenus pour un avancement de grade sont inscrits par ordre de mérite professionnel sur le tableau annuel d'avancement. Les fonctionnaires d'une collectivité ou d'un établissement ne peuvent être promus par cette collectivité ou cet établissement que dans l'ordre du tableau.

En l’espèce, un fonctionnaire de l’Etat attaque une décision portant nominations

dans le grade de conservateur. Ce dernier fait grief d’avoir établis le tableau d’avancement par ordre alphabétique pour ce grade.

Les magistrats indiquent qu’en présentant ainsi la liste des candidats par ordre alphabétique, le tableau d'avancement méconnaît les dispositions légales applicables en l'espèce, qui subordonnent la promotion des agents au seul critère du mérite et de la valeur professionnelle.

Il en résulte que le requérant est fondé à demander l'annulation du décret portant nomination dans le grade de conservateur général du patrimoine au titre de l'année 2022, au regard de l'illégalité entachant le tableau d'avancement sur laquelle se base cette décision.

\*\*\*

**Rémunération – RIFSEEP – montant du CIA – appréciations portées lors de l’entretien – montant versé inférieur au montant théorique, sans motif.**

[Tribunal administratif de Rennes, 6ème Chambre, 14 septembre 2023, 2101158](#)

Une agente attachée principale d'administration, s'est vue attribuer un complément indemnitaire annuel (CIA) de 1 205,44 euros au titre de l'année 2020. Elle a formé un recours gracieux à son administration est resté sans réponse. La requérante demande au tribunal d'annuler la décision du 15 octobre 2020 et d'enjoindre à l'État de lui attribuer un montant de CIA au titre de l'année 2020 de 1 700 euros.

Le montant théorique du CIA correspondant au grade d'attaché principal en services déconcentrés est de 1 700 euros.

Les juges relèvent que l'agente a rempli les objectifs qui lui avaient été assignés, que toutes ses compétences professionnelles sont évaluées au niveau « excellent » ou « très bon », que son niveau d'appréciation général est « excellent » et que l'appréciation littérale retient qu'elle « est une collaboratrice de qualité dont les missions actuelles ne permettent pas d'exploiter toutes les qualités professionnelles ».

**Dans ces circonstances, et alors que le montant de son CIA est de près de 30 % inférieur au montant théorique correspondant à son grade, l'agente est fondée à soutenir que l'administration a commis une erreur manifeste d'appréciation en fixant son CIA à 1 205,44 euros au titre de l'année 2020.**

Il en résulte que l'administration est tenue de réexaminer la situation de l'intéressée dans un délai de deux mois suivant le jugement.

\*\*\*

**Discipline – suspension – annulation de la décision – Absence de caractère rétroactif – absence d'acte de régularisation.**

[CAA de PARIS, 9ème chambre, 23/02/2023, 21PA03995, non publié au bulletin](#)

« En dérogation à la règle selon laquelle les décisions administratives ne peuvent

légalement disposer que pour l'avenir, l'administration ne peut conférer une portée rétroactive aux décisions relatives à la carrière des fonctionnaires que dans la mesure nécessaire pour assurer la continuité de la carrière de l'agent intéressé ou procéder à la régularisation de sa situation. **Le fonctionnaire qui fait l'objet d'une mesure de suspension étant maintenu en position d'activité,**

**l'annulation d'une telle mesure ne suppose l'intervention d'aucun acte pour assurer la continuité de la carrière de l'agent ou régulariser sa situation. Par suite, si l'administration est en droit, après l'annulation contentieuse d'une première mesure de suspension, d'en prendre une nouvelle, sous réserve que les conditions prévues à l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983, désormais codifié**

**aux articles L. 531-1 et suivants du code général de la fonction publique, demeurent remplies, elle ne peut légalement lui donner un effet rétroactif. Annulation des arrêtés pris à titre rétroactif et, par voie de conséquence, de l'arrêté de prolongation de la suspension pris antérieurement à la date du jugement d'annulation ».**

\*\*\*

**Discipline – sanction – exclusion temporaire de 3 jours – devoir de discrétion professionnelle – devoir d'obéissance.**

[CAA de NANCY, 1ère chambre, 02/02/2023, 20NC02853, Inédit au recueil Lebon](#)

Une adjointe administrative principale de deuxième classe, recrutée en qualité de secrétaire de mairie, « a transmis aux membres du conseil municipal un courriel destiné au maire de la commune dans lequel l'intéressée conteste de manière directe et véhémement non seulement la manière dont celui-ci détermine les priorités de l'action communale ainsi que leur déclinaison pratique mais également de façon brutale et rude la manière dont certains de ses collègues accomplissent leur service. De surcroît, il ressort également des pièces du dossier et notamment d'un courriel de la requérante

que cette dernière a refusé pendant une période courant du moins de mai 2017 à septembre 2017 de régler les factures de l'accueil de loisirs sans hébergement alors qu'elle accomplissait habituellement cette tâche depuis le mois d'octobre 2016. Enfin, il ressort des pièces du dossier et notamment d'un courriel électronique adressé à un conseiller municipal que l'agente a décrit, dans des termes injurieux, le travail et la personne de plusieurs collaborateurs, à l'occasion d'un entretien avec un des administrés de la commune.

Eu égard à la nature, à la gravité et à la répétition des faits reprochés à l'agente, comme à la nature de ses fonctions de secrétaire de mairie, le maire qui n'a d'ailleurs infligé à l'intéressée qu'une sanction du premier groupe, n'a pas, adopté une sanction disproportionnée en prononçant la sanction de l'exclusion

temporaire de fonctions pour une durée de trois jours ».

\*\*\*

**Retraite anticipée pour invalidité – volontaire – Allocation pour perte d'emploi (non).**

[Conseil d'État, 1ère - 4ème chambres réunies, 30/03/2023, 460907, mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

« Il résulte des articles L. 29 du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR) et 30 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 que seule la mise à la retraite d'office constitue un cas de perte involontaire d'emploi pouvant ouvrir droit,

pour un agent des collectivités territoriales, lorsque les autres conditions en sont remplies, à une allocation d'assurance telle que prévue à l'article L. 5424-1 du code du travail. **Par suite, un agent ayant sollicité son admission à la retraite anticipée pour invalidité, qui ne peut être regardé comme ayant été involontairement privé d'emploi, ne peut prétendre à l'allocation de retour à l'emploi ».**

*A rapprocher de la réponse ministérielle 26586 publiée dans le [CDG info de mai 2022 \(page 27\)](#)*

\*\*\*

**CITIS –procédure - formalisme – absence du formulaire - motif insuffisant.**

[CAA de TOULOUSE, 2ème chambre, 24/01/2023, 21TL00312, Inédit au recueil Lebon](#)

Une agente de maîtrise a adressé le 19 février 2020 à sa commune employeur, une demande de reconnaissance de la pathologie dont elle souffre comme imputable au service à compter du 25 juin

2019. L'agente fait appel du jugement du tribunal administratif de Montpellier qui a notamment rejeté ses conclusions à fin d'annulation de la décision implicite du maire refusant de reconnaître l'imputabilité au service de sa maladie.

il ressort des pièces du dossier que, par une lettre du 19 février 2020, réceptionnée par la commune le 21 février 2020, l'agente a adressé, par l'intermédiaire de son conseil, une demande d'imputabilité au service de la



pathologie dont elle souffre sur le fondement des dispositions de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983. Elle a joint à sa lettre les arrêts de travail qui ont été prescrits et les certificats médicaux de la psychologue du travail et du psychiatre. **S'il est constant que cette demande ne respectait pas les formes** prévues par les dispositions précitées de l'article 37-2 du décret du 30 juillet 1987, qui imposaient à l'agent d'adresser une déclaration de maladie professionnelle **comprenant notamment un formulaire précisant les circonstances** de la maladie, la présentation dudit formulaire **n'est pas prescrite à peine d'irrecevabilité ou de nullité de la demande**, alors en outre que la requérante soutient que la lettre de son

conseil contenait tous les éléments nécessaires à l'instruction de sa demande et que la commune ne précise pas en quoi cette dernière, du seul fait qu'elle n'était pas présentée sur le formulaire prévu, aurait été incomplète. Par suite, l'intéressée est fondée à soutenir que c'est à tort que le tribunal a considéré que le maire avait pu légalement rejeter sa demande de reconnaissance de maladie professionnelle au seul motif qu'elle ne répondait pas aux conditions de forme prévues par le décret du 30 juillet 2017.

Le jugement du tribunal et la décision implicite de rejet du maire sont annulés et la CAA enjoint à l'autorité territoriale de procéder à l'examen de la demande de l'agente et à saisir le conseil médical.

\*\*\*

**Contractuel – changement d'affectation – abandon de poste (non).**

[Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 03/11/2023, 461537, mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

« 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 encourt 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. **Tel ne saurait cependant être le cas lorsqu'un agent contractuel, dont la situation est régie par les stipulations de son contrat, d'une part, refuse, avant l'expiration de ce contrat,**

de signer un nouveau contrat prévoyant une autre affectation ou d'accepter un changement d'affectation s'apparentant à la modification d'un élément substantiel de son contrat en cours, et, d'autre part, ne rejoint pas cette nouvelle affectation, une telle circonstance autorisant le cas échéant l'engagement à

son encontre d'une procédure de licenciement, dans les conditions prévues par les articles 39-3 et 39-4 du décret n° 88-145 du 15 février 1988, mais non l'engagement d'une procédure de radiation des effectifs pour abandon de poste. »

\*\*\*

**Accident de trajet – imputabilité au service (non) – Etat d'ivresse à la suite d'un événement festif organisé pendant le temps de travail.**

[Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 03/11/2023, 459023, mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

« Requérante sollicitant la reconnaissance comme imputable au service de l'accident de circulation survenu à son mari, décédé alors qu'il regagnait son domicile depuis son lieu de travail.

Après avoir participé à un **repas de service au cours duquel ont été consommées des boissons alcoolisées**, l'intéressé, regagnant son domicile au moyen d'un scooter de service, a **perdu le contrôle de**

son véhicule. Son taux d'alcool dans le sang au moment de cet accident a été estimé à un taux supérieur au taux maximal autorisé pour la conduite de véhicules.

Le choix délibéré de l'agent de conduire sous imprégnation alcoolique est **constitutif d'un fait personnel rendant l'accident détachable du service**. Est à cet égard **sans incidence la circonstance que l'alcool ait été consommé à l'occasion d'un événement festif organisé pendant le temps de travail**. Quand bien même l'accident s'est produit sur le parcours habituel et pendant la durée normale du trajet entre le lieu de travail de l'intéressé et sa résidence, cet accident ne peut être regardé comme imputable au service. » (voir considérant 4)

\*\*\*

**Rupture conventionnelle – Refus de faire droit à une demande – Contrôle du juge -contrôle restreint.**

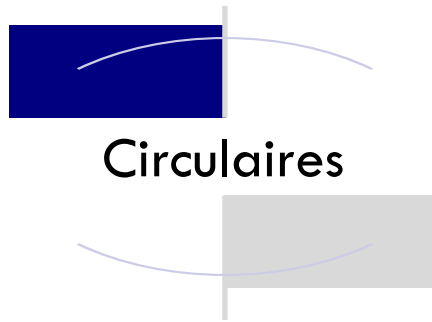
[CAA de MARSEILLE, 4ème chambre, 27/06/2023, 22MA02314, Inédit au recueil Lebon](#)

Les dispositions du I de l'article 72 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique soumettent la rupture conventionnelle à un accord entre l'administration et son agent. Elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Saisie d'une demande de rupture conventionnelle présentée sur le

fondement de ces dispositions, l'administration peut la rejeter dans l'intérêt du service. Il n'appartient au juge de l'excès de pouvoir de censurer l'appréciation ainsi portée par l'autorité administrative qu'en cas d'erreur manifeste.

Les juges indiquent qu'il ne résulte d'aucune disposition réglementaire que dans le cadre de la procédure conduite au titre de l'examen d'une demande de rupture conventionnelle, l'administration serait tenue de prendre une décision de refus de signature d'une convention dans un délai de rigueur qui commencerait à courir à la date du dernier entretien.

\*\*\*



## Circulaires

### [Circulaire DGAFP du 4 octobre 2023 relative à la simplification de la gestion des ressources humaines.](#)

Dans le cadre de l'engagement "simplifier l'accompagnement RH" du programme Fonction publique +, un chantier a été lancé afin de réduire le nombre d'actes et de pièces justificatives à produire pour informer l'agent de l'évolution de sa situation administrative et d'harmoniser les pratiques ministérielles afin d'améliorer les conditions de travail des gestionnaires RH. L'objectif de ces travaux avec l'ensemble des ministères est de simplifier à la fois la norme mais également les pratiques.

Un groupe de travail interministériel a été organisé afin d'engager une réflexion collective sur les possibilités de simplification de la GRH avec l'appui et la participation de la DGFIP et du CISIRH tout au long des travaux.

Des temps d'échange avec des services gestionnaires, en administration centrale et en services déconcentrés, ont ensuite été organisés afin de recueillir la parole des gestionnaires RH et de leurs managers sur les irritants rencontrés dans leur activité quotidienne et sur les pistes de simplification qui pourraient y apporter des solutions.

Une [circulaire](#) présente quatre premières mesures de simplification :

- suppression de l'acte portant placement en congé de maladie ordinaire à plein traitement pour les agents ;
- production d'un certificat collectif d'installation en lieu et place du procès-verbal d'installation (PVI) ;
- signature simplifiée et automatisée des arrêtés d'avancements d'échelon et une notification dématérialisée ;
- une procédure simplifiée du versement de l'indemnité télétravail.

[Source DGAFP.](#)

\*\*\*



## Informations générales

### [Guide pratique relatif à la prise en charge par les employeurs publics des violences conjugales et intrafamiliales](#)

Publication DGAFP parue le 24 novembre 2023

« À l’occasion du 25 novembre, journée internationale pour l’élimination de la violence à l’égard des femmes, la Direction générale de l’administration et de la fonction publique diffuse un guide pratique relatif à la prise en charge par les employeurs publics des violences conjugales et intrafamiliales ».

### [Télécharger le guide "Violences conjugales et intrafamiliales. Comprendre, alerter, accompagner"](#)

« Ce guide vise à fournir aux employeurs publics un mode opératoire pour la prise en compte des violences d’origine extra-professionnelles détectées sur le lieu de travail.

Il propose une définition des violences conjugales et intrafamiliales ainsi qu’une analyse de leur impact sur les organisations de travail. Il détaille les outils et les dispositifs pouvant être mobilisés afin de sensibiliser les agentes et agents, faciliter la détection et favoriser

un climat propice à la libération de la parole. Il contient des informations essentielles à propos de l’accueil, de la mise en sécurité des victimes, des aides mobilisables (logement et garde d’enfant), mais aussi concernant l’accompagnement psychologique et juridique des victimes et de leurs collègues. Il fournit enfin une liste exhaustive de contacts utiles en annexe.

Il s’adresse à tous les employeurs publics, agentes et agents, représentantes et représentants du personnel, services RH, managers ainsi qu’à l’ensemble des acteurs de prévention.

Ce guide a été élaboré avec l’appui d’expertes et experts du service du droit des femmes (SDFE), de la mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF) et de Mme Séverine Lemièrre, maîtresse de conférences en gestion des ressources humaines à l’IUT Paris Descartes, membre du réseau de recherche MAGE Marché du travail et Genre et présidente de l’association FIT Une femme Un toit. Il a été soumis aux employeurs publics et aux représentants du personnel. »

[Source DGAFP.](#)



## Réponses ministérielles



### **Difficultés rencontrées par les collectivités territoriales face à l'insuffisance professionnelle**

[Question écrite n° 06753 de M. Jean Hingray \(Vosges - UC\) publiée dans le JO Sénat du 11/05/2023 - page 3066 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 12/10/2023 - page 5869](#)

En application des articles L. 553-2 et L. 553-3 du code général de la fonction publique, un fonctionnaire peut être licencié pour insuffisance professionnelle, après observation de la procédure prévue en matière disciplinaire, et recevoir une indemnité dans les conditions fixées par le décret n° 85-186 du 7 février 1985 relatif à l'indemnité de licenciement pour insuffisance professionnelle due aux fonctionnaires des collectivités territoriales. Si le licenciement pour insuffisance professionnelle est prononcé, les modalités de calcul de l'indemnité liée à ce motif font l'objet d'un encadrement

précis fixé par les dispositions de l'article 1er du décret n° 85-186 du 7 février 1985 précité. Ce texte prévoit en effet que le montant de l'indemnité de licenciement pour insuffisance professionnelle due aux fonctionnaires par la collectivité territoriale ou l'établissement public employeur, est égal en capital aux trois quarts des traitements bruts afférents au dernier mois d'activité, multiplié par le nombre d'années de services valables pour la retraite, sans que le nombre d'années retenues pour ce calcul puisse être supérieur à quinze. Le calcul est opéré sur la base des échelles de traitement en vigueur à la date du licenciement, majoré du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence. Il ne tient pas compte des primes, qui représentent en moyenne 25% de la rémunération totale dans l'ensemble de la fonction publique. Cette indemnité ne peut par ailleurs pas être versée lorsque le licenciement fait suite à une faute lourde, comme c'est le cas également dans le secteur privé. Cet encadrement permet à la fois à

l'employeur de mettre en oeuvre la procédure nécessaire pour se séparer d'un collaborateur en insuffisance

professionnelle, tout en garantissant les droits de la personne licenciée.

\*\*\*

## **Temps de travail annualisé et 35 heures**

[Question écrite n° 07321 de M. Michel Canévet \(Finistère - UC\) publiée dans le JO Sénat du 15/06/2023 - page 3767 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 12/10/2023 - page 5871](#)

Il résulte d'une lecture combinée de l'article 1 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature et de l'article 1 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale que la durée annuelle de travail effectif est fixée à 1 607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées. Cette quotité de travail est calculée à partir des 365 jours qui composent une année auxquels sont retranchés les week-ends des 52 semaines, soit 104 jours, ainsi que les 25 jours de congés annuels et 8 jours fériés annuels en moyenne. Il en ressort une moyenne de 228 jours annuels travaillés.

La durée du travail étant fixée à 35 heures par semaine par la réglementation précitée, la journée de travail comprend donc 7 heures. Une année de 228 jours travaillés correspond donc à 1 596 heures, arrondies à 1 600 heures, auxquelles il convient d'ajouter 7 heures au titre de la journée de solidarité, soit 1607 heures au total. La circulaire n° NOR MFPP1202031C du 18 janvier 2012 relative aux modalités de mise en oeuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 rappelle que la quotité de travail hebdomadaire fixée à 35 heures est une moyenne, et que « le décompte du temps de travail s'effectue sur une base annuelle de 1 607 heures », reprenant ainsi la formulation de l'article 1 du décret du 25 août 2000 précité. Le contrôle de la durée du temps de travail s'opère annuellement sur 1 607 heures et non sur 35 heures hebdomadaires. En effet, la seule application d'une durée hebdomadaire de temps de travail de 35 heures ne permet pas de respecter la règle des 1 607 heures car elle ne tient pas compte de la journée de solidarité (article 6 de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées). Les articles L. 621-10 et L. 621-11 du code général de la fonction publique précisent que la journée de solidarité est fixée par délibération des

assemblées, après avis du comité social territorial. Cette délibération doit retenir une des modalités prévues par le code permettant aux agents publics d'effectuer 7 heures de travail supplémentaire (suppression d'un jour férié autre que le 1<sup>er</sup> mai, suppression d'un jour de

réduction du temps de travail ou toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuels). Le respect de ces règles permet ainsi d'assurer l'égalité de traitement entre les agents.

\*\*\*

### **Adhésion des communes à une assurance chômage**

[Question écrite n° 06574 de M. Jean-François Longeot \(Doubs - UC\) publiée dans le JO Sénat du 04/05/2023 - page 2909 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 19/10/2023 - page 5973](#)

Dans l'hypothèse d'une adhésion au régime d'assurance chômage, l'employeur public verse à l'URSSAF des contributions destinées à la couverture des dépenses relatives au financement de l'assurance-chômage dont il est redevable au titre des rémunérations versées par lui-même. En application de l'article 49 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage, ces contributions sont assises sur l'ensemble des rémunérations brutes servant de base au calcul des cotisations de sécurité sociale dans la limite d'un plafond fixé à quatre fois le plafond mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale. En l'absence de contribution spécifique applicable à la fonction publique, le taux

des cotisations à la charge des employeurs territoriaux correspond aux taux de droit commun auxquels sont soumis les employeurs privés, soit 4,05 % de la rémunération brute. La possibilité pour les employeurs territoriaux d'affilier leurs agents titulaires au régime géré par l'Unédic n'a pas été retenue en raison notamment du poids élevé des cotisations qui en découleraient pour 1,4 million d'agents. En outre, en 2019, sur l'ensemble des collectivités territoriales, ont été dénombrés 74 000 anciens agents publics indemnisés au titre du chômage par leurs anciennes collectivités employeurs, dont seulement 1 155 anciens agents titulaires. S'agissant de la perspective de la mise en place d'un fonds commun et obligatoire pour l'ensemble des collectivités territoriales visant à financer l'indemnisation du chômage des anciens fonctionnaires démissionnaires, elle n'est pour l'heure pas retenue, car celle-ci induirait nécessairement une dépense supplémentaire pour les collectivités. Par ailleurs, la mise en place d'un tel fonds générerait des frais de gestion. Enfin, conformément à l'article L. 5424-2 du code du travail, les collectivités territoriales et leurs établissements



publics peuvent choisir d'adhérer pour leurs anciens agents non titulaires, de manière révocable et sous la forme d'un contrat d'une durée de six ans

renouvelable par tacite reconduction, au régime d'assurance chômage géré par l'Unédic en raison de la précarité de leur statut.

\*\*\*

### **Extension du complément de traitement indiciaire aux agents administratifs des CCAS ?**

[Question écrite n° 8405 de M. Jean-Charles Larsonneur \(Horizons et apparentés - Finistère\) publiée dans le JOAN du 30/05/2023 - page 4819 - Réponse du Ministère des Solidarités et des Familles publiée dans le JOAN du 17/10/2023 - page 9241](#)

L'attractivité des métiers du secteur sanitaire, social et médico-social est au premier rang de la feuille de route du Gouvernement qui entend agir sur l'ensemble des leviers d'attractivité (accès à la formation continue, amélioration des conditions de travail et lutte contre la sinistralité...). La question spécifique de la revalorisation de ces métiers constitue une priorité. L'Etat, aux côtés des départements, a pris d'ores et déjà des décisions historiques en augmentant de 4 milliards d'euros les rémunérations des professionnels du secteur social et médico-social. Au total, ce sont près de 700 000 salariés qui ont bénéficié d'une revalorisation de 183 € nets mensuels (192 euros nets mensuels pour le secteur

public du fait de la dernière revalorisation du point d'indice au 1er juillet 2023), dont 500 000 environ au titre du Ségur et de la mission dite Laforcade. Suite à la conférence des métiers sociaux de février 2022, le Gouvernement a par ailleurs étendu ces revalorisations à 200 000 salariés de la filière socio-éducative, exerçant à titre principal des fonctions d'accompagnement socio-éducatif. L'ensemble de ces mesures ont fait l'objet de travaux préparatoires qui ont largement associé à chaque fois les acteurs concernés (association des départements de France, partenaires sociaux, associations...). Le décret publié le 1er décembre 2022 relatif au versement d'un complément de traitement indiciaire à certains agents publics a permis de traduire la prime Ségur en complément de traitement indiciaire (CTI) pour l'ensemble des agents exerçant à titre principal des fonctions d'accompagnement socio-éducatif et relevant des corps cités dans le décret. C'est là une avancée majeure pour le secteur public puisque désormais les revalorisations s'appliquent sans le préalable qu'était la délibération du pouvoir territorial. Par ailleurs, des corps ont été ajoutés dans le décret permettant

ainsi, notamment, d'accorder le CTI aux maîtres de maison, ou encore aux surveillants de nuit qualifiés. Des métiers en tension faisant face à des enjeux d'attractivité importants et nécessitant une action prioritaire de la part des pouvoirs publics bénéficient aujourd'hui d'un réel gain d'attractivité quant aux rémunérations proposées. Pour autant, il convient de poursuivre les actions menées à destination de l'ensemble des professionnels. Le Gouvernement est bien conscient que chacun et chacune contribue à la qualité de l'accompagnement. Le Gouvernement entend mener une action en profondeur afin de garantir l'égalité de traitement de tous les professionnels du secteur et améliorer durablement son attractivité. La revalorisation du point d'indice de la fonction publique au 1er juillet 2022 et au 1er juillet 2023, qui concerne l'ensemble des fonctionnaires, notamment ceux exerçant au sein des établissements ou services sociaux ou médico-sociaux, a constitué une première réponse afin de garantir le maintien du pouvoir d'achat de ces professionnels engagés dans l'accompagnement des personnes accueillies. Ces mesures générales sont complétées de mesures ciblées sur les bas salaires (distribution de points supplémentaires, prime pouvoir d'achat). D'autres mesures ont également été annoncées : extension de la prise en charge des transports collectifs, la revalorisation des frais de mission et des montants forfaitaires de compte épargne

temps, attribution de 5 points supplémentaires au 1er janvier 2024. Mais il ne s'agit pas que d'une question de moyens, et l'enjeu de l'attractivité de ces métiers ne se résume pas à ces seules revalorisations. C'est une question de reconnaissance, de valorisation et de regard que la société porte sur ce qui fait sens collectivement. L'attractivité du secteur passera aussi par une transformation profonde des parcours professionnels et des voies d'accès aux métiers sociaux et médico-sociaux. Afin d'attirer tous les talents et de valoriser l'expérience acquise, le Gouvernement a engagé une réforme profonde des dispositifs de Validation des acquis de l'expérience, soutient le développement massif de l'apprentissage, adapte les formations initiales et continues pour répondre aux évolutions des métiers, mobilise enfin les acteurs du service public de l'emploi pour permettre l'orientation et les reconversions des demandeurs d'emploi. Enfin, pour les agents de la fonction publique concernés, le projet de refonte des carrières et rémunérations de la fonction publique, que le ministre de la transformation et de la fonction publiques a annoncé lors de la conférence salariale de juin 2022, va permettre de répondre à ces différents enjeux. C'est l'ensemble de cette politique qui doit permettre de reconnaître la pleine valeur des professionnels mobilisés chaque jour aux côtés de nos concitoyens les plus vulnérables.

\*\*\*

## **Conséquences des revalorisations du minimum de traitement dans la fonction publique sur la grille indiciaire**

[Question écrite n° 06912 de M. Hervé Maurey \(Eure - UC\) publiée dans le JO Sénat du 25/05/2023 - page 3347 - Réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques publiée dans le JO Sénat du 12/10/2023 - page 5870](#)

Le relèvement de l'indice minimum de traitement, consécutif à une revalorisation du SMIC, peut conduire à un tassement des grilles de rémunération des agents publics, comme l'illustre le cas des agents de catégorie B ou C exerçant les fonctions de secrétaire de mairie. Conscient de la perte d'attractivité de la fonction publique, notamment territoriale, et de l'impact de l'inflation sur le pouvoir d'achat des agents publics, le Gouvernement a mobilisé plusieurs leviers permettant de faire face à la vie chère dans l'immédiat et de renforcer l'attractivité de la fonction publique à plus long terme. Au titre de l'année 2022, outre la revalorisation du traitement indiciaire des agents de catégorie C tenant compte de l'augmentation du SMIC, l'ensemble des agents publics ont bénéficié d'une hausse historique de 3,5% de la valeur du point d'indice. Depuis le 1er janvier 2022, les grades situés en échelles de rémunération C1 et C2 bénéficient d'une nouvelle organisation de la carrière, avec une diminution d'un an de la durée des échelons de bas de grade, les sept

premiers échelons durant désormais un an, ramenant la durée du grade de 25 ans à 19 ans en C1 et de 25 à 20 ans en C2. Egalement, depuis la même date, une bonification d'ancienneté de douze mois a été accordée à l'ensemble des fonctionnaires de la catégorie C. Les efforts du Gouvernement se sont poursuivis en 2023. De nouvelles mesures en faveur du pouvoir d'achat des agents publics ont été adoptées. Ainsi, 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. Par ailleurs, afin de rétablir la progressivité des rémunérations, un gain indiciaire de neuf points maximum a été accordé à compter du 1er juillet 2023 aux premiers échelons des catégories C et B, sur la base du relèvement de l'indice minimum de traitement au niveau du SMIC en 2023. Cette mesure bénéficiera à 803 000 agents de la fonction publique territoriale. Enfin, une prime « pouvoir d'achat » exceptionnelle d'un montant pouvant aller jusqu'à 800 euros brut pourra être versée par les collectivités territoriales qui le décideront par délibération. Le projet de réforme de la fonction publique que le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques a lancé début 2023 vise quant à lui plus globalement à travailler sur la structure même des grilles de la fonction publique et des leviers de rémunération, indiciaires et indemnitaires, pour mieux valoriser les métiers et les parcours. En ce qui concerne plus particulièrement les secrétaires de mairie,

le Gouvernement a manifesté sa volonté de revaloriser leur carrière et leur rémunération, notamment en doublant la nouvelle bonification indiciaire (NBI) accordée aux secrétaires de mairie exerçant dans les communes de moins de 2 000 habitants, en la portant en 2022 de 15 à 30 points, et en soutenant, la proposition de loi visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie, adoptée en première lecture au Sénat le 14 juin 2023. Ce texte inscrit tout d'abord dans la loi la reconnaissance de cette fonction essentielle, ce qui n'avait jusqu'à présent jamais été réalisé. Il reconnaît ensuite le niveau de poly-compétences requis par la

diversité des missions que recouvre cette fonction, et prévoit que ce poste doit être ouvert a minima en catégorie B. Afin de reconnaître ce niveau d'expertise acquis sur ce poste, il ouvre un « plan de requalification » pour les agents de catégorie C occupant ces fonctions, pour permettre leur promotion, hors quota, en catégorie B. Il prévoit également un mécanisme de promotion hors quota pour l'accès à la catégorie B, pour les agents ayant validé une formation qualifiante de secrétaire de mairie et occupant ces fonctions. Enfin, une formation obligatoire à la prise de poste est aussi instaurée.

## 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