

les infos **Statutaires**

du **CDG 76**



■ Août-Septembre 2023



Retrouvez les **dernières actualités statutaires**

Textes sélectionnés en juillet et août 2023

Textes officiels	5
Congés.....	5
Un arrêt maladie sans jour de carence pour les femmes victimes de fausse couche	5
Décès d'un enfant : une augmentation du nombre d'autorisations spéciales d'absence (ASA)	5
Congé de présence parentale : renouvellement à titre exceptionnel et pose par demi-journée ..	6
Congé de proche aidant, aide régulière et pose par demi-journée	6
Agents contractuels : congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption et indemnités journalières.....	7
Un don de jours de repos étendu aux sapeurs-pompiers volontaires	7
Filières et cadres d'emplois.....	8
Police municipale : contrôles automatisés dans les zones à faible émissions (ZFE)	8
Police municipale : relèvement du stock de munitions	8
Police municipale : constatation des niveaux d'émissions sonores des véhicules	9
Police municipale et recours aux hermes : une formation préalable requise	9
Tenues et signalisation des véhicules des gardes champêtres	9
Fin de fonctions	9
Une retraite progressive étendue à la fonction publique	9
Formation	10
Formations, bilan de parcours professionnel et plan individuel de développement des compétences	10
Frais de déplacement	11
Taux de prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement aux transports collectifs ou à un service public de location de vélo	11
Recrutement	11
Communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice des fonctions	11
Nominations équilibrées entre les femmes et les hommes aux emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique	14
Rémunération	15
Reconduction de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) en 2023	15
Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle : un décret à paraître pour la fonction publique territoriale	16

Médecine de prévention	16
Infirmiers en santé au travail des services de médecine préventive	16
Statut de l' élu	17
Elus : prise en compte des périodes de mandats pour les versements pour la retraite.....	17
Remplacement des élus communautaires dans les communes de 1000 habitants et plus	17
Divers	17
Base de données sociales : liste des indicateurs	17
Circulaires	18
Congés	18
Congés bonifiés : les critères liés aux centres des intérêts matériels et moraux (CIMM)	18
Droits et obligations	18
Les agents publics LGBT+	18
Positions	21
Mise à disposition de fonctionnaires dans le cadre d'un mécénat de compétences	21
Filières et cadres d'emplois	22
Caméras individuelles des agents de police municipale	22
Fin de fonctions	22
Réglementation d'assurance chômage	22
Jurisprudences	23
Cumuls	23
Congé de maladie, activité privée lucrative et gestion de gîtes.....	23
Discipline	23
Exclusion temporaire de fonctions et congé de maladie	23
Rémunération	24
Exclusion des contractuels de la nouvelle bonification indiciaire	24
Questions écrites	25
Positions	25
Détachement ou mise à disposition auprès d'un groupement d'intérêt public (GIP)	25
Fin de fonctions	25
Dépassement de limite d'âge des agents occupant des emplois de direction	25
Recrutement	26
Emplois de direction et recours aux agents contractuels	26

sommaire

Accès des ressortissants suisses à un emploi ou à un concours de la fonction publique territoriale	26
Rémunération	27
Complément de traitement indiciaire (CTI) des éducateurs de jeunes enfants et des moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	27
Régime indemnitaire	27
Régime indemnitaire des chefs de service de police municipale.....	27
Divers	28
Enregistrement audiovisuel des séances d'un conseil municipal et droit à l'image	29

Congés

Un arrêt maladie sans jour de carence pour les femmes victimes de fausse couche

Une loi permet désormais aux femmes victimes d'une fausse couche de bénéficier des indemnités journalières sans délai de carence pendant leur arrêt maladie. Cette mesure est également applicable aux agentes de la fonction publique pour lesquelles le jour de carence ne sera plus appliqué.

Cette disposition entrera en vigueur à compter d'une date prévue par décret, et au plus tard au 1^{er} janvier 2024.

- [Loi n° 2023-567 du 7 juillet 2023 visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche, JORF n° 157 du 8 juillet 2023 | Légifrance](#)

Décès d'un enfant : une augmentation du nombre d'autorisations spéciales d'absence (ASA)

Une loi modifie notamment [l'article L. 622-2 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#), les agents publics bénéficient désormais, de droit, d'une autorisation spéciale d'absence (ASA) de **12 jours ouvrables** (contre 5) pour le **décès d'un enfant**.

Cette durée est portée à **14 jours ouvrables** (contre 7 jours) lorsque **l'enfant est âgé de moins de 25 ans, et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent**, ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans dont l'agent public a la charge effective et permanente. Ils bénéficient également d'une **ASA complémentaire de 8 jours** qui peut être fractionnée et prise dans un délai d'un an à compter du décès.

Age de l'enfant décédé	Condition	Autorisations spéciales d'absence (ASA)
Enfant de moins de 25 ans	Enfant de l'agent ou Enfant dont l'agent public a la charge effective et permanente	14 jours ouvrables + 8 jours pouvant être fractionnés et pris dans un délai d'un an à compter du décès.
Enfant de plus de 25 ans	Si cet enfant n'a pas lui-même d'enfant	12 jours ouvrables
	Si l'enfant décédé avait des enfants	14 jours ouvrables + 8 jours pouvant être fractionnés et pris dans un délai d'un an à compter du décès.

Ces ASA sont sans incidence sur la constitution des droits à **congés annuels** et ne diminuent pas le nombre des jours de congés annuels, conformément à l'article [L. 622-1 du Code général de la fonction publique \(CGFP\)](#).

- [Loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité, JORF n° 166 du 20 juillet 2023 | Légifrance](#)

Congé de présence parentale : renouvellement à titre exceptionnel et pose par demi-journée

Pour mémoire : L'[article 87 de la loi n° 2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023](#) a précisé les conditions de renouvellement du congé de présence parentale ([Les infos statutaires du CDG 76 de janvier-février 2023, p. 9](#)). Il a complété le premier alinéa de [l'article L. 632-2 du code général de la fonction publique](#) et a précisé que lorsque le nombre maximal de jours de congé est atteint (soit 310 jours ouvrés) avant le terme de la période fixée à 36 mois, « *le congé peut être renouvelé une fois au titre de la même maladie ou du même handicap ou du fait de l'accident dont l'enfant a été victime, pour au maximum trois cent dix jours ouvrés au cours d'une nouvelle période de trente-six mois.* »

Un décret précise les conditions de renouvellement à titre exceptionnel de la période de 310 jours ouvrés du congé de présence parentale avant son terme. Il modifie le [décret n° 2006-1022 du 21 août 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires des collectivités territoriales du congé de présence parentale](#).

Avant le terme de la période de 36 mois, l'agent doit donc présenter un nouveau certificat médical accompagné d'un justificatif de l'avis favorable rendu par le service du contrôle médical.

Le décret prévoit par ailleurs que le congé de présence parentale peut être pris désormais de manière **fractionnée par demi-journée** (jusqu'alors il ne pouvait l'être que par journée complète).

NDLR : L'agent pourra donc choisir d'utiliser ce congé selon les modalités suivantes ([article 1 - Décret n° 2006-1535 du 5 décembre 2006 relatif aux modalités d'attributions du congé de présence parentale aux agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière](#)) :

- 1° Pour une période continue ;
- 2° Pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins **une demi-journée** ;
- 3° Sous la forme d'un service à temps partiel.

- [Décret n° 2023-825 du 25 août 2023 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de proche aidant dans la fonction publique, JORF n° 198 du 27 août 2023 | Légifrance](#)

Congé de proche aidant, aide régulière et pose par demi-journée

Pour mémoire : Le [décret n° 2000-1557 du 8 décembre 2020 relatif au congé de proche aidant dans la fonction publique](#) a organisé les conditions d'attribution du congé de proche aidant pour les fonctionnaires, les fonctionnaires stagiaires et les contractuels de droit public ([CF les Infos statutaires du CDG 76 de janvier-février 2021, p. 15 et suivantes](#)).

Un décret ouvre le bénéfice du congé de proche aidant aux fonctionnaires, fonctionnaires stagiaires et aux agents contractuels de droit public devant prendre soin de personnes dont le handicap ou la perte d'autonomie peuvent nécessiter une **aide régulière**. Il n'est plus réservé aux seuls cas d'une « particulière gravité ».

Il prévoit également que ce congé peut désormais être pris de manière **fractionnée par demi-journée** (jusqu'alors il ne pouvait l'être que par journée complète).

NDLR : Le congé de proche aidant pourra désormais se prendre selon la ou les modalités suivantes ([article 2 du décret n° 2000-1557](#)) :

- 1° Pour une période continue ;
- 2° Pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins d'une **demi-journée** ;
- 3° Sous la forme d'un service à temps partiel.

- [Décret n° 2023-825 du 25 août 2023 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de proche aidant dans la fonction publique, JORF n° 198 du 27 août 2023 | Légifrance](#)

Agents contractuels : congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption et indemnités journalières

Pour mémoire : Les agents contractuels bénéficient, à l'instar des fonctionnaires, du congé de maternité, du congé de paternité et d'accueil de l'enfant et du congé d'adoption durant lesquels ils conservent l'intégralité de leur rémunération. En tant qu'assurés du régime général de sécurité sociale, ils perçoivent parallèlement des **indemnités journalières** prévues par le code de la sécurité sociale.

Leur montant doit être communiqué à l'employeur public pour être déduit de la rémunération maintenue ([article 12 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale](#)).

A NOTER : La condition d'ancienneté requise pour bénéficier du maintien de la rémunération durant ces congés a été supprimée par le [décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 \(CF les infos statutaires du CDG 76 de juillet 2021, p. 11 et suivantes\)](#).

Un décret réduit de 10 mois à **6 mois** la durée d'affiliation à la sécurité sociale requise pour ouvrir droit au bénéfice des indemnités journalières de l'assurance maternité dans le cadre des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption.

- [Décret n° 2023-790 du 17 août 2023 relatif à la réduction de la durée d'affiliation requise pour ouvrir droit aux indemnités journalières de l'assurance maternité dans le cadre des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption, JORF n° 191 du 19 août 2023 | Légifrance](#)

Un don de jours de repos étendu aux sapeurs-pompiers volontaires

Un décret organise le don de jours de repos pour les sapeurs-pompiers volontaires.

- [Une demande et une autorisation préalables](#)

Un fonctionnaire, un fonctionnaire stagiaire ou un agent contractuel de droit public, par ailleurs sapeur-pompier volontaire, peut désormais bénéficier d'un don de jours de repos en formulant sa **demande par écrit** auprès de l'autorité territoriale. Elle est accompagnée d'une **attestation du SDIS** auquel il est rattaché en qualité de sapeur-pompier volontaire, précisant la mission ou l'activité concernée ainsi que le nombre de jours sollicités.

Textes officiels

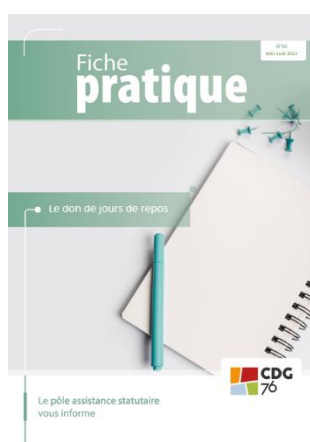
L'autorité territoriale dispose de **15 jours ouvrables** pour informer l'agent bénéficiaire du don de jours de repos fait sous forme de **jours entiers**, quelle que soit la quotité de travail de l'agent.

- **La durée du congé**

La durée du congé dont un agent peut bénéficier au titre du don de jours de repos et en sa qualité de sapeur-pompier volontaire est de **10 jours maximum** par année civile.

Il peut par ailleurs être fractionné à la demande de l'agent.

Le congé pris à ce titre peut intervenir pendant un an à compter de la réception du don.



... Pour aller plus loin ...

Voir notre fiche pratique consacrée

[Au don de jours de repos](#)

- [Décret n° 2023-774 du 11 août 2023 élargissant au bénéfice des agents civils engagés en tant que sapeurs-pompiers volontaires le dispositif de don de jours de repos, JORF n° 187 du 13 août 2023 | Légifrance](#)

Filières et cadres d'emplois

Police municipale : contrôles automatisés dans les zones à faible émissions (ZFE).

Un décret autorise les policiers municipaux à effectuer les contrôles automatisés dans les zones à faible émissions (ZFE).

- [Décret n° 2023-563 du 5 juillet 2023 portant diverses mesures en matière de sécurité et de circulation routières, JORF n° 156 du 7 juillet 2023 | Légifrance](#)

Police municipale : relèvement du stock de munitions

Un décret modifie [l'article R. 511-30 du code de la sécurité intérieure](#) relatif à l'acquisition et à la détention d'armes par les communes dotées d'un service de police municipale armé. Il permet une augmentation du stock de munitions qu'une commune peut détenir au titre du service de la voie publique.

- [Décret n° 2023-590 du 12 juillet 2023 modifiant l'article R. 511-30 du code de la sécurité intérieure, JORF n° 161 du 13 juillet 2023 | Légifrance](#)

Police municipale : constatation des niveaux d'émissions sonores des véhicules

Un arrêté définit le seuil maximal sonore des véhicules en circulation sur les voiries ainsi que leur constatation par des appareils de contrôle automatique fixes et mobiles.

Il précise également les véhicules faisant l'objet d'une exemption au respect de ce seuil.

- [Arrêté du 7 juillet 2023 pris en application du décret n° 2022-1 du 3 janvier 2022 pris en application du cinquième alinéa de l'article L. 130-9 du code de la route fixant la procédure d'expérimentation de la constatation des niveaux d'émissions sonores des véhicules en mouvement par des appareils de contrôle automatique fixes et mobiles, JORF n°0162 du 14 juillet 2023 | Légifrance](#)

Police municipale et recours aux herses : une formation préalable requise

Les dispositifs d'interception des véhicules automobiles peuvent être mis en œuvre par les agents de police municipale, en particulier dans certaines situations d'urgence. Le recours aux herses est néanmoins conditionné par une formation préalable auprès du CNFPT, notamment dans le cadre de la formation continue.

Le bon état de fonctionnement de ces dispositifs doit en outre être périodiquement vérifié au minimum une fois par semestre par un agent de police municipale et sous la responsabilité du maire ou du chef de service.

- [Arrêté du 12 juillet 2023 définissant les normes techniques applicables aux matériels d'immobilisation des véhicules en application de l'article L. 511-4-1 du code de la sécurité intérieure, JORF n° 164 du 18 juillet 2023 | Légifrance](#)

Tenues et signalisation des véhicules des gardes champêtres

Un arrêté précise les caractéristiques des tenues des gardes champêtres ainsi que la signalisation de leurs véhicules.

- [Arrêté du 22 août 2023 relatif aux caractéristiques des tenues et de la signalisation des véhicules des gardes champêtres, JORF n° 195 du 24 août 2023 | Légifrance](#)

Fin de fonctions

Une retraite progressive étendue à la fonction publique

Des décrets d'application de la réforme des retraites ont été publiés, notamment le décret n° 2023-751 du 10 août 2023 pris pour l'application de [l'article 26 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023](#), qui précise les conditions d'accès et de suspension de la retraite progressive dans la fonction publique ainsi que sa prise en compte dans la liquidation de la pension. Il modifie le [décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales](#).

Le fonctionnaire qui en fait la demande peut bénéficier d'une pension partielle, s'il :

Textes officiels

1. a atteint l'**âge légal d'ouverture des droits*** de la catégorie sédentaire **diminué de deux ans**.

** Pour mémoire :*

Date de naissance	Age légal de départ à la retraite	Age ouvrant droit à la retraite progressive
Entre le 1 ^{er} janvier 1961 et le 31 août 1961 inclus	62 ans	60 ans
Entre le 1 ^{er} septembre 1961 et le 31 décembre 1961 inclus	62 ans et 3 mois	60 ans et 3 mois
1962	62 ans et 6 mois	60 ans et 6 mois
1963	62 ans et 9 mois	60 ans et 9 mois
1964	63 ans	61 ans
1965	63 ans et 3 mois	61 ans et 3 mois
1966	63 ans et 6 mois	61 ans et 6 mois
1967	63 ans et 9 mois	61 ans et 9 mois
nés à compter du 1 ^{er} janvier 1968	64 ans	62 ans

2. justifie d'une durée d'assurance de **150 trimestres**
3. bénéficie d'une **autorisation de temps partiel par son employeur**.

Le texte entre en vigueur pour les pensions prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2023. Toutefois, la demande pouvait être présentée dès le lendemain de la publication du décret, à savoir le 12 août 2023.

NDLR : La CNRACL précise qu'une circulaire d'application est en cours de rédaction. Pour en savoir plus, rendez-vous sur le site de la CNRACL :

<https://www.cnracl.retraites.fr/actif/actualites/mise-en-place-de-la-retraite-progressive-la-cnracl>

<https://www.cnracl.retraites.fr/actif/toute-lactualite-cnracl-sur-la-reforme-des-retraites>

- [Décret n° 2023-751 du 10 août 2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive, JORF n° 185 du 11 août 2023 | Légifrance](#)
- [FAQ Retraite progressive dans la fonction publique | DGAFP](#)

Formation

Formations, bilan de parcours professionnel et plan individuel de développement des compétences

Un arrêté liste les différentes actions de formation et précise les conditions et les différentes étapes nécessaires à l'élaboration du bilan de parcours professionnel. Il revient également sur la formalisation du plan individuel de développement des compétences.

NDLR : [l'ordonnance n° 2021-658 du 26 mai 2021 renforçant la formation de certains agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle \(CF les infos statutaires du CDG 76 de juin 2021, p. 12\)](#) a renforcé « la

formation des **agents les moins qualifiés, des agents en situation de handicap ainsi que des agents les plus exposés aux risques d'usure professionnelle** afin de favoriser leur évolution professionnelle ». Le décret d'application [n° 2022-1043 du 22 juillet 2022](#) a fait l'objet d'une analyse détaillée dans [Les infos statutaires du CDG 76 d'août-septembre 2022, p. 9 et suivantes](#)).

- [Arrêté du 1er août 2023 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics, JORF n° 189 du 17 août 2023 | Légifrance](#)

Frais de déplacement

Taux de prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement aux transports collectifs ou à un service public de location de vélo

Pour mémoire : [L'article 3 du décret n° 2010-676 du 21 juin 2010](#) prévoit une prise en charge partielle par l'employeur du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. Ce taux s'impose à l'employeur public. Le forfait mobilité durable est désormais cumulable avec le remboursement partiel de l'abonnement de transport en commun ([CF les infos statutaires de janvier-février 2023, p. 17 et suivantes](#)).

Un décret relève le plafond des remboursements d'abonnements aux transports collectifs ou à un service public de location de vélo par l'employeur, il est porté de 50 % à **75 %** de la valeur annuelle mensualisée de l'abonnement.

Il entre en vigueur le **1^{er} septembre 2023**.

- [Décret n° 2023-812 du 21 août 2023 modifiant le taux de prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, JORF n° 194 du 23 août 2023 | Légifrance](#)

Recrutement

Communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice des fonctions

Pour mémoire : [L'article 21 de la loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture](#) a créé un droit à l'information pour les agents publics ([Les infos statutaires du CDG 76 d'avril 2023, p. 6](#)) en complétant le code général de la fonction publique (CGFP) avec un nouvel [article L 115-7](#) prévoyant que « *L'agent public reçoit de son employeur communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de ses fonctions.* »

Un décret d'application fixe la liste et les conditions de communication des informations et des règles essentielles relatives à l'exercice des fonctions des agents publics relevant du code général de la fonction publique.

- **Les informations communiquées à l'agent**

L'agent public reçoit communication au moins des informations suivantes :

Textes officiels

- 1- La dénomination et l'adresse de l'autorité administrative assurant sa gestion ;
- 2- Son cadre d'emplois et son grade lorsque l'agent est fonctionnaire et sa catégorie hiérarchique lorsqu'il est contractuel ;
- 3- La date de début d'exercice de ses fonctions ;
- 4- Le cas échéant, le début de la période de stage au sens de [l'article L. 327-1 du code général de la fonction publique](#) ou de la période d'essai, ainsi que leur durée ;
- 5- En cas de conclusion d'un contrat à durée déterminée, sa durée ;
- 6- Le ou les lieux d'exercice de ses fonctions ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux ;
- 7- Sa durée de travail ou son régime de travail, les règles relatives à l'organisation du travail qui lui sont applicables ainsi que, le cas échéant, celles relatives aux heures supplémentaires ;
- 8- Le montant de sa rémunération, en précisant chacun de ses éléments constitutifs, sa périodicité ainsi que ses modalités de versement ;
- 9- Ses droits à congés rémunérés ;
- 10- Ses droits à la formation ;
- 11- Les accords collectifs relatifs à ses conditions de travail comportant des dispositions édictant des mesures réglementaires ;
- 12- L'organisme de sécurité sociale percevant les cotisations sociales ainsi que les dispositifs de protection sociale ;
- 13- Les procédures et les droits en cas de cessation de ses fonctions.

La communication de certaines de ces informations peut par ailleurs prendre la forme d'un renvoi aux dispositions législatives et réglementaires applicables pour

- la durée ou l'organisation du travail
 - les droits à la formation
 - l'organisme de sécurité sociale percevant les cotisations sociales ainsi que les dispositifs de protection sociale
 - les procédures et les droits en cas de cessation de ses fonctions
- **Des modèles fixés par arrêté**

Cette communication peut être faite en se basant sur les modèles proposés par [l'arrêté 30 août 2023](#).

[L'annexe 2](#) concerne les fonctionnaires titulaires, les stagiaires et les élèves en école de formation relevant de la fonction publique territoriale.

[L'annexe 5](#) est consacrée aux agents contractuels de droit public.

- **Un délai encadré**

Cette communication, **assurée par l'autorité administrative assurant la gestion**, 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**.

La communication est effectuée par un ou plusieurs écrits :

- remis en **mains propres**.
- ou adressé(s) par **envoi postal**.

- ou mis à disposition sous **format électronique** d'un (ou de plusieurs) document(s) sous réserve que l'agent public y ait accès, qu'il(s) puisse(nt) être enregistré(s) et imprimé(s) par l'intéressé et que l'autorité administrative conserve un justificatif de sa (leur) transmission et de sa (leur) réception.

En cas de **changement de la situation de l'agent public** appelant la modification de l'une de ces informations, cette communication a lieu au plus tard à **la date d'effet de ce changement** et selon les mêmes modalités, sauf si ce changement résulte simplement de l'évolution des dispositions législatives ou réglementaires auxquelles il a été fait référence dans le document.

Lorsqu'une ou plusieurs de ces **informations n'ont pas été communiquées dans les délais**, l'agent public peut à tout moment en demander communication auprès de l'autorité administrative assurant sa gestion. Il en va de même pour tout agent public nommé ou recruté antérieurement à la date d'entrée en vigueur du décret, à savoir le 1^{er} septembre 2023.

▪ Cas particulier de l'agent en détachement ou mis à disposition

Lorsque l'agent public est **détaché** sur un emploi, la communication des informations relatives à cet emploi et à la durée du détachement, à l'exception de celles mentionnées par la décision de détachement, peut également être faite par **l'autorité administrative dont relève l'emploi occupé**.

Lorsque l'agent public est **mis à disposition**, la **convention ou la lettre de mission détermine l'autorité administrative devant procéder à la communication** des informations relatives à l'emploi occupé et à la durée de la mise à disposition, à l'exception des informations mentionnées dans la décision de mise à disposition.

▪ Cas des agents contractuels

Ce décret modifie par ailleurs [le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale](#).

Le contrat doit désormais préciser (**nouveautés en gras**) :

- l'identité des parties
- **l'adresse de l'agent et celle de l'employeur (nouveau)**
- la date d'effet
- la durée
- l'emploi occupé
- la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève (soit A, B ou C)
- le ou les lieux d'exercice des fonctions **ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux (nouveau)**
- les conditions d'emploi
- les droits et obligations de l'agent
- le montant de sa rémunération, **en précisant chacun de ses éléments constitutifs, sa périodicité ainsi que ses modalités de versement (nouveau)**.

L'autorité territoriale procède à cette communication qui comprend ces informations, à l'exception de celles figurant au contrat. Elle est effectuée dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires, à savoir **7 jours calendaires à compter du premier jour d'exercice des fonctions**.

Le cas particulier du contrat de projet

Le contrat de projet doit également **comporter en plus** les mentions suivantes (**nouveautés en gras**) :

- 1- La description du projet ou de l'opération et sa durée prévisible ;
- 2- La définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu ;
- 3- Une description précise de l'événement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat ;
- 4- Le ou les lieux d'exercice des fonctions **ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux (nouveau)** ;
- 5- **Les procédures et garanties s'appliquant en fin du contrat, y compris en matière de licenciement (nouveau)** et de rupture anticipée par l'employeur ;
- 6- Le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat.

Ces dispositions entrent en vigueur le **1^{er} septembre 2023**.

- [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, JORF n° 201 du 31 août 2023 | Légifrance](#)
- [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, JORF n° 201 du 31 août 2023 | Légifrance](#)

Nominations équilibrées entre les femmes et les hommes aux emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique

- **Fin de dispense des pénalités financières**

Une loi supprime, à compter du 1^{er} janvier 2027, [l'article L. 132-9 du code général de la fonction publique](#) qui prévoit la dispense de pénalités financières en cas de non-respect de l'obligation de nominations équilibrées entre les femmes et les hommes pour les primo-nominations aux emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique. Ces dispositions concernent les emplois de direction des régions, des départements, des communes et établissements publics de coopération intercommunale de **plus de 40 000 habitants**.

- **Un taux minimal de personnes de chaque sexe**

Elle modifie également [l'article L 132-5 du même code](#) et porte de 40 à **50%** le taux minimal de personnes de chaque sexe. Cette mesure entre en vigueur lors du prochain renouvellement des assemblées délibérantes des communes et des intercommunalités.

Les employeurs doivent par ailleurs publier, chaque année, le nombre de femmes et d'hommes nommés dans ces emplois. En cas de non-respect une contribution forfaitaire est due.

À compter de 2027, la proportion de personnes de même sexe parmi les personnes occupant ces emplois ne pourra être inférieure à 40 %. Le respect de cette obligation sera apprécié au terme de chaque année civile par l'autorité territoriale.

Si l'employeur ne se conforme pas à cette obligation, il disposera d'un délai **de trois ans pour se mettre en conformité**. Il publiera, au bout d'un an, des objectifs de progression et les mesures de correction retenues. A l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours inférieurs au taux fixé, l'employeur se verra appliquer une pénalité financière.

- [Suppression de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes](#)

Lorsqu'ils gèrent au moins **50 agents**, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale **de plus de 40 000 habitants** publieront chaque année, sur leur site internet, les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour les supprimer. Ces indicateurs seront rendus publics sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique. Ils seront présentés chaque année à l'assemblée délibérante des collectivités territoriales et des établissements publics. En cas de non-respect une contribution forfaitaire sera due.

Cette disposition s'appliquera au plus tard le 30 septembre 2024.

- [Publication de la somme des dix rémunérations les plus élevées](#)

Les communes et intercommunalités de plus de 40 000 habitants (contre 80 000 aujourd'hui) doivent désormais publier chaque année sur leur site internet la somme des dix rémunérations les plus élevées de leurs agents en indiquant le nombre de femmes et d'hommes concernés, conformément aux dispositions de l'article [L 716-1 du code général de la fonction publique](#).

- [Loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, JORF n° 166 du 20 juillet 2023 | Légifrance](#)

Rémunération

Reconduction de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) en 2023

Un décret reconduit le dispositif de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) pour l'année 2023.

Pour mémoire : le dispositif de la GIPA a été mis en place par le [décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat](#). L'indemnité est attribuée à tous les agents remplissant les conditions. Son versement est de droit et ne nécessite pas la prise d'une délibération. En revanche, un arrêté formalisant le versement doit être pris individuellement. Un modèle à jour est à votre disposition sur le site du CDG 76 : [Modèle d'arrêté portant attribution de l'indemnité dite de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat \(GIPA\)](#)

Un arrêté fixe les éléments à prendre en compte pour son calcul. La période de référence est fixée du **31 décembre 2018 au 31 décembre 2022** sur la base des valeurs suivantes :

- taux de l'inflation : + 8,19 %
- valeur moyenne du point en 2018 : 56,2323 euros
- valeur moyenne du point en 2022 : 57,2164 euros

Le simulateur en ligne sur le site du CDG 76 sera mis à jour prochainement (<https://www.cdg76.fr/services-en-ligne/simulateurs/>).

Textes officiels



Vous retrouverez sur cette page l'ensemble des simulateurs qui vous sont proposés par le CDG 76 au format Excel, ou par le biais des sites internet de nos partenaires

Calcul de la GIPA

Ce fichier Excel vous permettra de calculer en quelques secondes l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA).

TÉLÉCHARGER LE SIMULATEUR AU FORMAT EXCEL

- [Décret n° 2023-775 du 11 août 2023 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat, JORF n° 187 du 13 août 2023](#)
- [Arrêté du 11 août 2023 fixant au titre de l'année 2023 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat, JORF n° 187 du 13 août 2023](#)

Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle : un décret à paraître pour la fonction publique territoriale

[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'État et de la fonction publique hospitalière ainsi que pour les militaires](#) a été publié au Journal officiel du 1^{er} août 2023.

La DGAFP a précisé que « **la fonction publique territoriale, compte tenu du principe de libre administration des collectivités locales notamment, fera l'objet d'un texte spécifique prochainement** ».

NDLR : Il est donc conseillé aux collectivités envisageant d'instaurer la prime de pouvoir d'achat d'attendre la publication de ce texte avant de prendre leur délibération.

- [Publication du décret relatif à la création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle | Ministère de la transformation et de la fonction publiques \(03/08/2023\)](#)
- [Foire aux questions Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle \(FAQ mise à jour le 04/08/2023\) | Ministère de la transformation et de la fonction publiques](#)

Médecine de prévention

Infirmiers en santé au travail des services de médecine préventive

Un arrêté précise la formation requise pour exercer les fonctions d'infirmière dans un service de médecine préventive.

- [Arrêté du 26 juin 2023 relatif à la formation professionnelle des infirmiers en santé au travail des services de médecine préventive de la fonction publique territoriale, JORF n° 162 du 14 juillet 2023 | Légifrance](#)

Statut de l'élu

Elus : prise en compte des périodes de mandats pour les versements pour la retraite

Un décret « définit la procédure permettant aux élus des collectivités locales et délégués de ces collectivités territoriales membres d'un établissement public de coopération intercommunale d'assujettir leurs indemnités d'élus aux cotisations de sécurité sociale. Il précise la caisse à laquelle ils peuvent adresser leur demande de versement pour la retraite au titre des périodes pendant lesquelles ils étaient membre d'organe délibérant ».

- [Décret n° 2023-838 du 30 août 2023 relatif à la mise en œuvre pour les élus locaux de la faculté de cotisation et de la prise en compte des périodes de mandats pour les versements pour la retraite prévues à l'article 23 de la LFRSS pour 2023, JORF n° 201 du 31 août 2023 | Légifrance](#)

Remplacement des élus communautaires dans les communes de 1000 habitants et plus

Une loi, dite loi « Gatel », tend à garantir la continuité de la représentation des communes au sein des conseils communautaires en modifiant [l'article L. 273-10 du code électoral](#) relatif à l'application du remplacement sexué dans les communes de 1 000 habitants et plus.

Elle prévoit, dans le cas particulier de vacance d'un siège communautaire, de déroger au remplacement sexué. Si le siège vacant ne peut être pourvu par une personne de même sexe, il peut désormais l'être par une personne de sexe opposé.

- [Loi n° 2023-506 du 26 juin 2023 tendant à garantir la continuité de la représentation des communes au sein des conseils communautaires, JORF n° 147 du 27 juin 2023 | Légifrance](#)

Divers

Base de données sociales : liste des indicateurs

Un arrêté modifie l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales.

- [Arrêté du 14 août 2023 modifiant l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales, JORF n° 191 du 19 août 2023 | Légifrance](#)

Congés

Congés bonifiés : les critères liés aux centres des intérêts matériels et moraux (CIMM)

Une circulaire précise les conditions d'examen des critères des « centres des intérêts matériels et moraux » (CIMM) dans le cadre de l'attribution des congés bonifiés dans la fonction publique.

Elle annule et remplace la circulaire FP n° 2129 du 3 janvier 2007 relative aux conditions d'attribution des congés bonifiés aux agents des trois fonctions publiques.



... Pour aller plus loin ...

Voir notre fiche pratique consacrée
[aux congés bonifiés mise à jour](#)

- [Circulaire du 2 août 2023 relative à la mise en œuvre des critères liés aux centres des intérêts matériels et moraux \(CIMM\) pour la prise en compte des congés bonifiés dans les trois fonctions publiques et pour la mobilité des fonctionnaires de l'État dans les territoires d'outre-mer](#)

Droits et obligations

Les agents publics LGBT+

Une circulaire de la DGAFP précise les modalités de mise en œuvre du Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ (2020-2023).

Elle rappelle l'exemplarité incombant aux employeurs en matière d'inclusion des personnes LGBT+ dans la fonction publique et leur impose une politique de prévention et de lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre.

→ Une prise en considération de la diversité des familles des agents publics

A l'instar de ce qui est recommandé pour les usagers, la diversité des compositions des familles, notamment homoparentales, doit être prise en compte **dans tous les documents administratifs destinés aux agents publics**.

Ainsi les mentions « mère » et « père » doivent être supprimées ou complétées par des termes permettant la prise en compte de la diversité des familles. Les mentions père/mère pourront ainsi être remplacées ou complétées par les termes « parent » ou « représentant légal ».

Exemples de libellés recommandés :

Exemple 1	Exemple 2	Exemple 3
<input type="checkbox"/> Mère/Père :	<input type="checkbox"/> Parent :	<input type="checkbox"/> Représentant légal :
<input type="checkbox"/> Mère/Père :	<input type="checkbox"/> Parent :	<input type="checkbox"/> Représentant légal :
<input type="checkbox"/> Mère/Père :	<input type="checkbox"/> Parent :	<input type="checkbox"/> Représentant légal :

→ Les documents non officiels

Lorsque la personne transgenre en exprime le souhait, les employeurs publics sont invités à utiliser le prénom d'usage, le pronom (« il » ou « elle ») et, le cas échéant, le titre de civilité choisis (Madame/Monsieur) sur tous **les documents administratifs non officiels et modifiables, que le prénom et le sexe aient été ou non modifiés à l'état civil.**

En revanche la modification du prénom d'usage, du pronom et, le cas échéant, de la civilité choisis ne revêtent **pas une portée rétroactive**, par analogie avec ce qui prévaut en matière de changement d'état civil.

A l'instar de ce qui est recommandé envers les usagers, une bonne pratique peut par exemple consister, s'agissant des documents et supports non officiels, en la **suppression des titres de civilité** (Madame/Monsieur) pour les agents publics. En revanche il est recommandé de conserver les références liées au sexe, au statut marital ou aux éventuelles filiations qui sont des critères d'ouverture de droits et de production de diverses statistiques.

Par **documents « non officiels »** il faut entendre les documents qui n'ont pas de valeur juridique ou probatoire. S'agissant du prénom d'usage et de la civilité choisie, peuvent ainsi être modifiés :

- L'adresse électronique
- La signature électronique
- La signalétique (identification des portes de bureaux)
- Les organigrammes papier et numérique
- L'annuaire interne papier
- Les listes d'émargement, etc.

→ Les documents officiels

En revanche, les mentions portées dans les documents officiels **ne peuvent pas être modifiées, notamment les données incluses dans un système informatique RH (SIRH).**

A titre d'exemple :

- **les bulletins de salaires** contenant des informations dont l'authenticité doit pouvoir être **garantie** par l'autorité publique, ils ont notamment vocation à prouver le caractère libératoire du versement de la rémunération de l'agent en contrepartie du service fait.
- **les arrêtés statutaires, etc.**

Il conviendra donc d'examiner chaque document en fonction de son caractère, officiel ou non.

→ Le respect de la vie privée

D'une façon générale, il convient d'accompagner l'agent qui révèle avoir entamé ou souhaite entamer une démarche de transition.

Le respect de la vie privée implique, pour l'employeur, de **garder confidentielle l'identité passée d'une personne en transition ou ayant accompli une transition**. Cette information ne peut être divulguée que par l'agent concerné.

→ Une égalité des droits liés à la famille

Il s'agit également de mieux reconnaître la coparentalité, de garantir **l'égalité des droits entre tous les parents** notamment pour **l'octroi de :**

- **congés familiaux**
- **autorisations spéciales d'absence**
- **supplément familial de traitement (SFT)**
- **droits accordés au titre de l'action sociale, etc.**

Il conviendra d'examiner au cas par cas la situation de l'agent public en situation de coparentalité ayant la charge d'un enfant qui ne lui est pas rattaché par un lien de droit.

→ Absences pour raisons médicales et/ou administratives liés à une démarche de transition

Les employeurs publics sont également invités à être bienveillants lors des éventuels arrêts de travail ou absences pour raisons médicales* et/ou administratives liés à la démarche de transition.

**Le ministère précise que la transidentité peut être admise comme ALD « hors liste » (ALD31)*

→ Utilisation des toilettes, vestiaires, uniformes

Il convient également de faciliter la vie quotidienne de l'agent en transition en l'autorisant à se prévaloir de son identité de genre, notamment pour l'usage des espaces d'intimité. Ainsi, l'agent est autorisé à utiliser les toilettes, vestiaires etc., et le cas échéant à revêtir l'uniforme conforme à son identité de genre déclarée, en veillant à l'accompagner dans sa démarche.

→ Prévention des discriminations

Les employeurs doivent également garantir le bon fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des discriminations, prévu par [l'article L 135-6 du code général de la fonction publique](#) (CGFP), en veillant à la prise en compte des thématiques LGBT*.

Les bilans des saisines des dispositifs de signalement et de traitement intégrés dans les rapports sociaux uniques (RSU) analysent en particulier les éléments en lien avec l'orientation sexuelle, l'identité de genre, la situation de famille ou l'état de santé (sérophobie notamment).

→ Un environnement de travail inclusif

En vue de l'amélioration de la connaissance des discriminations LGBT*, des enquêtes de perception anonymes peuvent être conduites auprès des agents publics. Il conviendra également de déployer des actions de communication, de sensibilisation et de formation de l'ensemble des catégories d'agents publics sur les thématiques spécifiques de la prévention des discriminations liées à l'identité de genre, à l'état de santé, à la situation de famille et à l'orientation sexuelle.

... Pour aller plus loin ...



Depuis le 1er mai 2020, les employeurs publics ont pour obligation de mettre en place un dispositif de signalement destiné aux agents témoins ou victimes d'atteintes volontaires à l'intégrité physique, d'actes de violence, de **discrimination**, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, menaces et actes d'intimidation.

Pour vous accompagner, les **CDG Normands** proposent un service mutualisé répondant aux exigences de la réglementation. Notre mission

- Recueillir les signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, menaces et actes d'intimidation.
- Orienter l'auteur du signalement vers les services et professionnels chargés de son accompagnement et de son soutien (médecin de prévention ou médecin traitant, psychologue du travail, défenseur des droits, associations de soutien...)
- Communiquer le signalement à l'autorité territoriale, si l'agent le souhaite et en fonction des situations, afin que cette dernière prenne toutes les mesures nécessaires à la protection de l'agent concerné (enquête administrative, protection fonctionnelle, etc.)
- Opérer en toute indépendance selon les règles de confidentialité et de discrétion professionnelle.

Pour en savoir plus et saisir le référent signalement :

<https://www.cdg76.fr/le-cdg-76/les-missions-du-cdg-76/missions-optionnelles/mission-referent-signalement-des-actes-de-violence-ou-de-harcelement/>

- [Circulaire du 20 juin 2023 relative à la prise en compte de la diversité des familles et au respect de l'identité des personnes transgenres dans la fonction publique de l'Etat](#)

Positions

Mise à disposition de fonctionnaires dans le cadre d'un mécénat de compétences

Pour mémoire : le [décret n° 2022-1682 du 27 décembre 2022 relatif à l'expérimentation de la mise à disposition de fonctionnaires dans le cadre d'un mécénat de compétences](#) permet, à **titre expérimental et pour une durée de 5 ans**, la mise à disposition de fonctionnaires auprès de certaines personnes morales, sous la forme de mécénat de compétences ([CF les infos statutaires du CDG 76 de janvier-février 2023, p. 9 et suivantes](#)).

Ces dispositions concernent les fonctionnaires des **communes de plus de 3 500 habitants**, et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre.

Ils peuvent être mis à la disposition de personnes morales relevant des certains organismes d'intérêt général (catégories mentionnées au [a du 1 de l'article 238 bis du code général des impôts](#)) ainsi que de fondations ou d'associations reconnues d'utilité publique, « pour la conduite ou la mise en œuvre d'un projet répondant aux missions statutaires de la personne morale, de la fondation ou de l'association et pour lequel leurs compétences et leur expérience professionnelles sont utiles ».

Une circulaire précise les modalités de mise en œuvre de l'expérimentation de la mise à disposition de fonctionnaires dans le cadre d'un mécénat de compétences.

- [Circulaire du 19 juillet 2023 relative à l'expérimentation du mécénat de compétences dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale](#)

Filières et cadres d'emplois

Caméras individuelles des agents de police municipale

Une note d'information précise les modalités de mise en œuvre des caméras individuelles par les agents de police municipale et des traitements de données à caractère personnel issues de leur utilisation.

- [Note d'information du 12 juillet 2023 relative aux modalités de mise en œuvre des caméras individuelles par les agents de police municipale et des traitements de données à caractère personnel provenant de ces caméras individuelles](#)

Fin de fonctions

Réglementation d'assurance chômage

Une circulaire fait le point sur la réglementation d'assurance chômage applicable depuis le 1^{er} février 2023.

- [Circulaire n° 2023-08 du 26 juillet 2023 relative à la réglementation d'assurance chômage applicable à compter du 1er février 2023.](#)
- Site de l'UNEDIC : <https://www.unedic.org/espace-presse/actualites/publication-de-la-circulaire-2023-08-relative-la-reglementation-dassurance>

Cumuls

Congé de maladie, activité privée lucrative et gestion de gîtes

Une agente semblait exercer une activité lucrative, la gestion d'une entreprise individuelle créée par ses soins afin d'exploiter des hébergements touristiques, alors qu'elle se trouvait en congés de maladie ordinaire (CMO) puis de longue maladie (CLM).

Or, aux termes de [l'article 28 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux](#): " **Le bénéficiaire d'un congé de longue maladie ou de longue durée doit cesser tout travail rémunéré, sauf les activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation.** // est tenu de notifier ses changements de résidence successifs à l'autorité territoriale qui, **par des enquêtes directes de la collectivité ou établissement employeur ou par des enquêtes demandées à d'autres administrations plus aptes à les effectuer, s'assure que le titulaire du congé n'exerce effectivement aucune activité interdite par le premier alinéa du présent article.** Si l'enquête établit le contraire, elle provoque immédiatement **l'interruption du versement de la rémunération.** Si l'exercice d'un travail rémunéré non autorisé remonte à une date antérieure de plus d'un mois, elle prend les mesures nécessaires pour faire **reverser les sommes perçues** depuis cette date au titre du traitement et des accessoires ".

En l'espèce, l'entreprise individuelle consistait en la gestion de deux chambres gîtes dont elle assurait au moins en partie la promotion par un référencement auprès de sites spécialisés. Une **enquête** menée par un agent de la collectivité a démontré que ces gîtes généraient une activité importante également assumée par l'intéressée et non par son seul mari. Sa participation active était avérée par les commentaires publiés par les locataires des hébergements.

Dans ces conditions, la collectivité employeur pouvait légalement estimer que cette activité, qui dépassait le cadre de la simple gestion du patrimoine personnel et familial, constituait un travail rémunéré au sens des dispositions de l'article 28 du décret. Elle pouvait dès lors **interrompre pour ce motif le versement de la rémunération de l'agente et réclamer le reversement des sommes perçues.**

NDLR : En application de [l'article 24 du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique](#), les **bases de liquidation et les éléments de calcul** sur lesquels l'ordonnateur se fonde pour mettre les sommes en cause à la charge du redevable doivent être indiquées soit dans le titre exécutoire lui-même, soit par référence à un document joint à l'état exécutoire ou précédemment adressé au débiteur, ([CAA de NANCY n° 20NC00507 du 30 mars 2022](#)).

- [CAA de Douai n° 22DA00487 du 09 mars 2023](#)

Discipline

Exclusion temporaire de fonctions et congé de maladie

Le Conseil d'Etat rappelle que la procédure disciplinaire et la procédure de mise en congé de maladie sont des procédures distinctes et indépendantes. La circonstance qu'un agent soit placé en congé de maladie ne fait donc pas obstacle à l'exercice d'une action disciplinaire à son encontre ni, le cas échéant, à l'entrée en vigueur d'une décision de sanction.

En effet, le fait que le fonctionnaire conserve, selon la durée du congé maladie, l'intégralité ou la moitié de son traitement a pour seul objet de compenser une perte de rémunération. Un agent faisant l'objet d'une exclusion temporaire de fonctions étant privé de rémunération pendant la durée de cette exclusion, il ne saurait, pendant cette période, bénéficier d'un maintien de sa rémunération à raison de son placement en congé de maladie.

NDLR : La Direction des Affaires juridiques du Ministère de l'Education nationale et de la jeunesse et du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation avait été interrogée sur la situation d'un agent faisant l'objet d'une sanction disciplinaire d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 2 ans dont 1 an avec sursis, sanction privative de toute rémunération. En l'espèce, l'agent avait adressé un arrêt de travail d'une durée d'1 mois prenant effet à la date même de la notification de la sanction disciplinaire.

La Direction avait rappelé que le fonctionnaire en congé de maladie, qui demeure en position d'activité, reste soumis au régime disciplinaire des fonctionnaires en exercice ([CE n° 2499 du 11 mai 1979](#)). Ainsi, aucun principe général n'interdit de sanctionner un agent alors qu'il se trouve en congé de maladie ([CE n° 106098 du 13 mai 1992](#)).

Il n'y avait donc pas lieu de reporter l'effet d'une sanction disciplinaire d'exclusion temporaire de fonctions à la date à laquelle s'achevait l'arrêt de travail dont bénéficiait l'agent sanctionné, ainsi que l'a rappelé le Conseil d'État se prononçant sur une révocation dans sa [décision n° 392728 du 6 juillet 2016](#). (*Note DAJ B2 n° 2018-060 du 6 novembre 2018 - Lettre d'information juridique (LIJ° n) 206, mai 2019, p. 22*).

- [Conseil d'État n° 459472 du 3 juillet 2023](#)

Rémunération

Exclusion des contractuels de la nouvelle bonification indiciaire (NBI)

Dans une décision du 26 juin 2023, le Conseil d'État a jugé que le fait que les agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale soient exclus du bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) ne crée aucune inégalité de traitement par rapport aux fonctionnaires.

- [Conseil d'Etat n°458775 26 juin 2023](#)

Positions

Détachement ou mise à disposition auprès d'un groupement d'intérêt public (GIP)

Les personnels des GIP, ainsi que leurs directeurs, sont soumis, par la convention constitutive, soit à un régime de droit public défini par le [décret n° 2013-292 du 5 avril 2013 relatif au régime de droit public applicable aux personnels des groupements d'intérêt public](#), lorsqu'ils exercent à titre principal la gestion d'une activité de service public administratif, soit aux dispositions du code du travail s'ils exercent à titre principal une activité de service public industriel et commercial (SPIC).

[Une circulaire du 17 septembre 2013](#) explicite notamment les modalités d'accueil des fonctionnaires des trois versants qui peuvent être mis à disposition par leur administration ou détachés.

Le **détachement** d'un fonctionnaire de l'État, d'une collectivité territoriale ou de leurs établissements publics auprès d'un GIP est conclu pour une durée déterminée ne pouvant excéder **3 ans, renouvelable deux fois** par reconduction expresse, conformément au [III de l'article 2 du décret du 5 avril 2013](#).

Pour pallier la non reconduction du détachement sur contrat au-delà de 9 ans, le décret prévoit néanmoins l'accueil des fonctionnaires des trois versants par une **mise à disposition par signature d'une convention** entre l'employeur d'origine et le GIP d'accueil, permettant ainsi à l'agent de poursuivre son activité hors de son administration d'origine tout en étant géré et rémunéré par elle. Si les conditions initiales de durée sont identiques au détachement sur contrat, trois ans renouvelables par période identique, aucune limitation de durée dans le temps n'est prévue.

- [Question écrite n° 4335 du 15 décembre 2022, JO Sénat du 08 juin 2023, p. 3688](#)

Fin de fonctions

Dépassement de limite d'âge des agents occupant des emplois de direction

L'article [L. 544-9 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) prévoit le maintien en activité des fonctionnaires et agents contractuels de droit public occupant, par voie de recrutement direct, les emplois fonctionnels visés au [1° et 2° de l'article L. 343-1 du CGFP](#), à savoir ceux de **directeur général des services de département, de région, de commune ou EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants, des emplois de directeur général adjoint des services des mêmes collectivités et des emplois de directeur général des services techniques de commune ou EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants**.

La prolongation d'activité peut être accordée dans l'intérêt du service jusqu'au renouvellement de l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'organe délibérant de l'établissement public qui les emploie.

NDLR : [L'article L. 544-9 du Code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) a codifié [l'article 7-1 de la loi n° 84-834 du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge dans la fonction publique et le secteur public](#).

- [Question écrite Assemblée nationale n° 5510 du 14 février 2023, JOAN du 18 juillet 2023, p. 6869](#)

Recrutement

Emplois de direction et recours aux agents contractuels

Les emplois de direction de la fonction publique territoriale sont pourvus par des fonctionnaires par le biais du détachement. En fonction de la strate démographique de la collectivité, ils peuvent toutefois l'être également par des agents contractuels.

[L'article L. 343-1 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) prévoit en effet que l'emploi de directeur général des services (DGS) d'une commune* peut être pourvu par un agent contractuel uniquement dans les communes de plus de 40 000 habitants.

NDLR * Il en va de même pour l'emploi de directeur général adjoint des services (DGA) et directeur général des services techniques (DGST) des communes de plus de 40 000 habitants et les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants.

Ce seuil a été récemment assoupli et abaissé de 80 000 à 40 000 habitants par [l'article 16 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#).

- [Question Assemblée nationale n° 8151 du 23 mai 2023, JOAN du 04 juillet 2023, p. 6235](#)

Accès des ressortissants suisses à un emploi ou à un concours de la fonction publique territoriale

Les cadres d'emplois de la fonction publique sont ouverts aux ressortissants d'un État membre de l'Union européenne et d'un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen, mais aussi aux ressortissants d'un État pour lequel **un accord ou une convention l'a prévu**, conformément aux dispositions de [l'article L. 321-2 du code général de la fonction publique](#). Tel est le cas de la Suisse.

En effet, si elle n'est ni membre de l'Union européenne, ni partie à l'Espace économique européen, elle a en revanche conclu le 21 juin 1999 **un accord sur la libre circulation des personnes** avec la Communauté européenne et ses États membres, ratifié par la France dans le cadre de la [loi n° 2001-1117 du 28 novembre 2001](#). Il permet donc aux **ressortissants helvétiques de bénéficier des mêmes droits que les ressortissants de l'Union européenne** et d'un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen pour l'accès à la fonction publique.

Un ressortissant de la Confédération suisse peut ainsi se présenter à un concours de la fonction publique territoriale ou être recruté en qualité d'agent contractuel par une collectivité territoriale.

En revanche, les intéressés n'ont pas accès aux emplois ni aux fonctions *« dont les attributions ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté ou comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique »*.

A titre d'exemple, un ressortissant étranger, et en l'espèce suisse, ne saurait donc être recruté en qualité de policier municipal ou se voir confier des fonctions d'état civil.

- [Question écrite Sénat n° 5916 du 23 mars 2023, JO Sénat du 10 août 2023, p. 4911](#)

Rémunération

Complément de traitement indiciaire (CTI) des éducateurs de jeunes enfants et des moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux

Un complément de traitement indiciaire (CTI) et une indemnité équivalente sont respectivement versés aux fonctionnaires et agents contractuels de droit public qui exercent **certaines fonctions**, et **notamment au sein de différents établissements, services ou centres sociaux et médico-sociaux**, comme les éducateurs territoriaux de jeunes enfants et les moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux.

NDLR : Ces conditions sont toutefois cumulatives et les agents doivent **exercer, à titre principal, certaines fonctions, occuper un cadre d'emplois y ouvrant droit et exercer au sein de certains établissements, services ou centres limitativement énumérés.**

Les directions de la famille ou de l'enfance des communes ne figurent pas à ce jour au sein de la liste des établissements ouvrant droit au bénéfice de cette revalorisation salariale. Dès lors, les agents relevant des cadres d'emplois des éducateurs territoriaux de jeunes enfants et des moniteurs éducateurs et intervenants familiaux territoriaux en poste au sein de ces directions ne peuvent bénéficier du CTI contrairement à leurs homologues exerçant les mêmes fonctions d'accompagnement socio-éducatif mais œuvrant, par exemple, au sein des services de protection maternelle et infantile (PMI).

NDLR : [Une note de la DGCL](#) du 10 novembre 2022 récapitule les **conditions d'éligibilité** des agents territoriaux au CTI en fonction du cadre d'emplois d'appartenance et de la structure concernée. Elle indique par ailleurs la date d'entrée en vigueur ([Voir les Infos statutaires du CDG 76 de décembre 2022, p. 9 et suivantes.](#))

- [Question écrite Assemblée nationale n° 6113 du 07 mars 2023, JOAN du 04 juillet 2023, p. 6229](#)

Régime indemnitaire

Régime indemnitaire des chefs de service de police municipale

NDLR : En raison de la spécificité des fonctions exercées par les agents de police municipale, et de l'absence de corps équivalent au sein de la fonction publique de l'État, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) n'a pas été, à ce jour, rendu applicable aux fonctionnaires de police municipale.

Les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale peuvent bénéficier, sur délibération des organes délibérants des collectivités territoriales, d'un régime indemnitaire dont les modalités et les taux sont fixés par décret, conformément aux dispositions de [l'article L. 714-13 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#).

Pour les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale, celui-ci est organisé par le [décret n° 2000-45 du 20 janvier 2000](#). Il se compose, à titre principal, de **l'indemnité spéciale mensuelle de fonctions (ISMF)** avec laquelle peuvent se cumuler **l'indemnité d'administration et de technicité (IAT)** et les **indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)** accordées en cas de réalisation d'heures supplémentaires.

Questions écrites



→ L'indemnité spéciale mensuelle de fonctions (ISMF)

Les chefs de service de police municipale peuvent percevoir une ISMF dont le plafond du taux individuel varie en fonction du cumul ou non de l'ISMF avec l'IAT.

Les chefs de service de police municipale peuvent se voir appliquer un taux individuel d'ISMF fixé dans la limite de 22 % du traitement jusqu'à l'indice brut 380* et 30 % au-delà de cet indice afin de compenser l'absence d'IAT.

→ L'indemnité d'administration et de technicité (IAT)

[Le décret n° 2000-45 du 20 janvier 2000](#) dispose que l'IAT peut être versée aux chefs de service de police municipale dans les conditions du [décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002](#), en l'espèce aux fonctionnaires de catégorie C et à ceux de catégorie B **dont l'indice brut est au plus égal à 380**.

***Or, depuis le 1^{er} septembre 2022**, l'ensemble des fonctionnaires du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale possède **un indice brut supérieur à l'indice brut 380** à la suite de l'entrée en vigueur du [décret n° 2022-1201 du 31 août 2022 modifiant les dispositions indiciaires applicables aux fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale](#).

Compte tenu de cette modification indiciaire, **l'ensemble des fonctionnaires de ce cadre d'emplois ne peut donc plus prétendre au bénéfice de l'IAT* depuis le 1^{er} septembre 2022.**

En contrepartie de l'absence d'IAT, l'ensemble des chefs de service de police municipale peut néanmoins se voir appliquer un taux individuel d'ISMF fixé dans la limite de **30 % de leur traitement**.

→ Une évolution nécessaire

La réponse ministérielle précise toutefois que le Gouvernement proposera d'ici l'automne 2023 une évolution du régime indemnitaire des fonctionnaires de police municipale et des gardes champêtres.

- [Question écrite Sénat n° 06228 du 06 avril 2023, JO Sénat du 06 juillet 2023, page 4249](#)

Divers

Téléchargement et installation d'applications récréatives sur les téléphones professionnels des agents publics

Le ministre de la transformation et de la fonction publiques a publié [une instruction](#) visant à interdire le téléchargement et l'installation d'applications récréatives sur les téléphones professionnels fournis aux agents publics.

Questions écrites

Des dérogations peuvent toutefois être accordées à titre exceptionnel pour des besoins professionnels tels que la communication institutionnelle d'une administration.

- [Question écrite Assemblée nationale n° 6513 du 21 mars 2023, JOAN du 04 juillet 2023, p. 6232](#)
- [Communiqué de presse du 24 mars 2023](#)

Enregistrement audiovisuel des séances d'un conseil municipal et droit à l'image

Les séances des conseils municipaux sont publiques, conformément aux dispositions de [l'article L. 2121-18 du code général des collectivités territoriales \(CGCT\)](#). Il découle de ce principe la possibilité d'enregistrer et de **retransmettre ces séances par des moyens audiovisuels**, sauf en cas de réunion à huis-clos et sous réserve des pouvoirs de police exercés par le maire en cas de trouble à l'ordre public, comme le prévoit l'article [L. 2121-16 du CGCT](#).

L'accord des conseillers municipaux investis d'un mandat électif **n'est pas requis** pour procéder à la retransmission des séances publiques de l'assemblée délibérante.

Si le **droit à l'image d'un élu ne peut être opposé à un tiers**, en revanche tel n'est pas le cas des autres personnels municipaux assistant aux séances publiques ([CF Question écrite n° 14378, JO Sénat du 11 juin 2015, p. 1391](#)). Les **agents publics territoriaux disposent d'un droit à l'image**, découlant du **droit au respect de la vie privée** inscrit à [l'article 9 du Code civil](#). Ce droit à l'image ne vise toutefois qu'à limiter la publication des images, sauf autorisation des personnes filmées, et non d'interdire toute prise de vue dans un cadre public. **L'atteinte au droit à l'image n'est constituée qu'en cas d'identification possible** ([Cour de Cassation, Chambre civile 1, du 21 mars 2006, 05-16.817](#)).

Dès lors que la **retransmission s'opère en plans larges** en incluant le public, la diffusion de l'image des fonctionnaires territoriaux présents dans la salle **ne permettra pas leur identification et ne portera pas atteinte à leur droit à l'image, contrairement aux plans plus resserrés**. Dès lors que ces derniers sont susceptibles d'inclure un fonctionnaire territorial, comme un directeur général des services placé aux côtés du maire, il existe un risque d'identification pouvant justifier que ce fonctionnaire fasse valoir son droit à l'image. Il conviendrait donc de recueillir au préalable son consentement.

- [Question écrite Sénat n° 5591 du 02 mars 2023, JO Sénat du 15 juin 2023, p. 3811](#)



Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

40 allée de la Ronce - 76230 ISNEAUVILLE • Tél : 02 35 59 71 11