

les infos **Statutaires**

du **CDG 76**



● Juillet 2024



Retrouvez les **dernières actualités statutaires**

Textes sélectionnés en juin 2024

A consulter sur internet	2
Textes officiels	7
Frais de déplacement	7
Extension du « forfait mobilités durables » aux transports collectifs gratuits.....	7
Régime indemnitaire	7
Cadres d'emplois de la police municipale et gardes champêtres : l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE)	7
Rémunération	9
Suppression de la journée de carence en cas d'interruption de grossesse pour motif médical: l'entrée en application du dispositif.....	9
Créances : le taux de l'intérêt légal	9
Circulaires	10
Fin de fonctions	10
Allocations d'assurance chômage : revalorisation au 1 ^{er} juillet 2024	10
Jurisprudences	11
Carrière	11
Appréciation de la valeur professionnelle d'un agent exerçant ses missions dans plusieurs structures	11
Contractuels	11
Non-renouvellement de contrat fondé sur des arrêts de maladie répétés : une mesure discriminatoire	11
Droits et obligations	12
Responsable hiérarchique : une obligation de service, de probité et de dignité	12
Fin de fonctions	12
Démission : la volonté de cesser les fonctions doit être non équivoque.....	12
Prolongation de l'activité au-delà de la limite d'âge : le pouvoir d'appréciation de l'employeur	13
Statut de l' élu local	13
Manque d'assiduité des membres du conseil municipal : une modulation des indemnités de fonction étendue à l'ensemble des communes	13
Questions écrites	15
Congés	15
Congés bonifiés et dispositif spécifique pour les fonctionnaires originaires des îles Wallis et Futuna, de Polynésie française et de Nouvelle-Calédonie	15

sommaire

Recrutement	15
Fonctions d'animateur : les titres et diplômes requis.....	15

À consulter sur internet

□ Protection sociale complémentaire | AMF

L'AMF propose une version à jour de sa foire aux questions à destination des agents et employeurs territoriaux relative à l'accord du 11 juillet 2023 sur la protection sociale complémentaire.

<https://www.amf.asso.fr/documents-une-foire-aux-questions-destination-agents-employeurs-territoriaux-sur-laccord-du-11-juillet-2023-sur-la-protection-sociale-complementaire-/42225>

□ Cumul emploi-retraite : un simulateur de plafond de revenus rénové | CNRACL

En cas de cumul emploi-retraite, il convient de respecter un montant maximum de rémunérations annuelles pour percevoir l'intégralité de la pension de retraite.

La CNRACL met à disposition un nouvel outil permettant de mesurer l'impact des revenus d'activité sur le paiement de la pension de retraite.

Information sur :

<https://www.cnrACL.retraites.fr/retraite/actualites/cumul-emploi-retraite-un-simulateur-de-plafond-de-revenus-renové>

[Le simulateur | CNRACL](#)

□ Apprentissage et handicap : guide | Ministère du Travail

Le ministère du Travail publie l'édition 2024 du « Guide apprentissage et handicap ».

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guideapprentissage_handicap.pdf

Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT)

Séance du 19 juin 2024

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale s'est réuni le 19 juin 2024 afin d'examiner les quatre projets de décret qui avaient reçu un avis défavorable unanime des organisations syndicales lors du CSFPT du 29 mai dernier.

Pour mémoire : La [loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023](#) a revalorisé les fonctions de secrétaire général de mairie ([CF les infos statutaires du CDG 76 de janvier-février 2024, p. 14 et suivantes](#)). Les décrets d'application sont attendus.

- **Projet de décret relatif au recrutement, à la formation et à la promotion interne des secrétaires généraux de mairie**

Ce projet de décret précise les modalités d'application des deux dispositifs de promotion interne et de formation au premier emploi de secrétaire général de mairie. Il vient également tirer les conséquences réglementaires de l'interdiction de recrutement de secrétaires généraux de mairie en catégorie C à compter du 1^{er} janvier 2028.

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

- **Projet de décret relatif à l'avantage spécifique d'ancienneté des secrétaires généraux de mairie**

La loi a prévu un « accélérateur de carrière » pour tous les secrétaires généraux de mairie prenant la forme d'un avantage spécifique d'ancienneté au titre de l'avancement d'échelon. Le projet en définit les modalités.

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

- **Projet de décret fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel prévu à l'article 8-1 du décret du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux**

Le projet précise la nature et les modalités d'organisation de l'examen professionnel lié au dispositif de « formation-promotion ».

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

- **Projet de décret relatif à la formation qualifiante prévue à l'article 8-1 du décret du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux**

Le projet précise la nature et les modalités d'organisation de la formation qualifiante liée au dispositif de « formation-promotion ».

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

À consulter sur internet

Par ailleurs, les membres du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ont demandé à l'unanimité que les quotas actuels du **concours interne et du concours externe d'ATSEM** soient inversés de manière transitoire (60% pour le concours interne et 30% pour le concours externe) compte tenu du nombre important de contractuels et de « faisant fonction » d'ATSEM.

La prochaine séance du CSFPT se tiendra le **25 septembre 2024**

Le communiqué de presse :

<https://www.csft.org/communique-de-presse-du-19-juin-2024>

Pour en savoir plus

Nous vous invitons à consulter [l'article publié dans Localtis](#)

Frais de déplacement

Extension du « forfait mobilités durables » aux transports collectifs gratuits

Pour mémoire : Le [décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale](#) a autorisé le remboursement d'un « forfait mobilités durables » pour tout ou partie des frais engagés par un agent dans le cadre de déplacements à vélo ou engin de déplacement personnel motorisé ou de covoiturage ou de services de mobilité partagée, entre sa résidence habituelle et son lieu de travail. [Un décret](#) et [un arrêté](#) ont ouvert ce dispositif aux agents recrutés sur un contrat de droit privé, étendu la liste des moyens de transport, rendu possible le cumul du forfait développement durable et de l'abonnement de transport en commun et adapté le montant du forfait proportionnellement au nombre de déplacements domicile-travail ([CF Les infos statutaires du CDG 76 de janvier-février 2023, p. 17 et suivantes - Foire aux questions « forfait mobilités durables » \(DGAFP\)](#)).

Dans la fonction publique territoriale, les modalités d'octroi du « forfait mobilités durables » (FMD) sont définies par délibération.

Un décret modifie le décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » et **étend son bénéfice aux agents publics et aux agents recrutés sur un contrat de droit privé qui disposent d'un transport collectif gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail.**

- [Décret n° 2024-558 du 18 juin 2024 modifiant le décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale, JORF n° 144 du 20 juin 2024 | Légifrance](#)

Régime indemnitaire

Cadres d'emplois de la police municipale et gardes champêtres : l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE)

Pour mémoire : 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) ne leur est pas applicable. Ils disposent donc d'un régime indemnitaire spécifique.

En application de [l'article L. 714-13 du code général de la fonction publique](#), un décret fixe le nouveau régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des :

- directeurs de police municipale
- chefs de service de police municipale
- agents de police municipale
- gardes champêtres

Une indemnité fixée par délibération

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) doit être prévue par délibération.

Textes officiels

Une indemnité composée d'une part fixe et d'une part variable

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement se décompose en une part fixe et une part variable.

Indemnité spéciale de fonction et d'engagement

Part fixe			Part variable
	Montant du traitement soumis à retenue pour pension	X	Taux individuel * fixé par l'organe délibérant
			* dans la limite des taux suivants :
			Liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (critères définis par l'organe délibérant). <i>dans la limite des plafonds annuels suivants :</i>
Cadres d'emplois	Directeurs de police municipale	33 % du traitement	9 500 euros
	Chefs de service de police municipale	32 % du traitement	7 000 euros
	Agents de police municipale	30 % du traitement	5 000 euros
	Gardes champêtres	30 % du traitement	5 000 euros

Périodicité de versement de l'ISFE

Versements	Part fixe	Part variable
	Mensuelle	Peut être versée mensuellement dans la limite de 50 % du plafond défini par l'organe délibérant. Peut être complétée d'un versement annuel dans la limite du plafond.

Une indemnité exclusive de toute prime et indemnité

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est **exclusive des primes et indemnités** liées aux fonctions et à la manière de servir à l'**exception des :**

- Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS).
- Primes et indemnités compensant le **travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail.**

Un dispositif de sauvegarde du régime indemnitaire antérieur

Le décret prévoit, lors de la première application de ces dispositions, la possibilité pour ces fonctionnaires de bénéficier d'un dispositif de sauvegarde **garantissant le maintien du montant indemnitaire mensuel perçu au titre du régime indemnitaire antérieur si ce dernier est plus favorable.**

Le montant précédemment perçu peut en effet être conservé, à titre individuel, au-delà du pourcentage correspondant au taux individuel et dans la limite du plafond.

Entrée en vigueur

Le texte entre en vigueur le 29 juin 2024.

- [Décret n° 2024-614 du 26 juin 2024 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres, JORF n° 151 du 28 juin 2024 | Légifrance](#)

Rémunération

Suppression de la journée de carence en cas d'interruption de grossesse pour motif médical: l'entrée en application du dispositif

[L'article 64 de la loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024](#) a prévu la suppression de la journée de carence en cas d'interruption de grossesse pour motif médical ([CF les infos statutaires du CDG 76 de Janvier – février 2024, p. 15](#)).

Cette disposition devait s'appliquer aux arrêts de travail prescrits à compter d'une date prévue par décret, et au plus tard au 1^{er} juillet 2024. En l'absence de publication du décret, cette mesure entre donc en vigueur à cette même date.

Créances : le taux de l'intérêt légal

NDLR : La cour administrative d'appel de Marseille dans son [arrêt n° 22MA01696 du 18 octobre 2022](#) a jugé que « *les créances de traitements détenues par un agent public sur son employeur public doivent être considérées comme des créances de personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels* ».

Pour le second semestre 2024, le taux de l'intérêt légal est fixé pour les créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels à **8,16 %**.

Ces dispositions entrent en vigueur le 1^{er} juillet 2024.

- [Arrêté du 26 juin 2024 relatif à la fixation du taux de l'intérêt légal, JORF n° 151 du 28 juin 2024 | Légifrance](#)

Fin de fonctions

Allocations d'assurance chômage : revalorisation au 1^{er} juillet 2024

Le Conseil d'administration de l'Unédic a revalorisé les allocations chômage de 1,2 % au 1^{er} juillet 2024.

- [Communiqué de presse du 27 juin 2024 | UNEDIC](#)

Carrière

Appréciation de la valeur professionnelle d'un agent exerçant ses missions dans plusieurs structures

L'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un entretien professionnel annuel **conduit par le supérieur hiérarchique direct** qui donne lieu à l'établissement d'un compte rendu, conformément aux dispositions du [décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux](#).

En l'espèce, la fiche de poste de l'agente précisait qu'elle effectuait des remplacements au sein de diverses structures d'accueil de la petite enfance sous l'autorité de la cheffe du service de la petite enfance et des directeurs auxquels il appartenait de définir les actions attendues au sein de leur établissement.

Si son entretien d'évaluation avait bien été effectué en présence de sa cheffe de service, il avait été conduit par la responsable de l'une des structures dans laquelle elle avait effectué un remplacement la majeure partie de l'année.

Toutefois le juge a estimé que l'évaluation avait été menée dans des conditions irrégulières, selon la seule appréciation d'une responsable de structure qui ne pouvait être regardée comme la supérieure hiérarchique directe au regard de la diversité des remplacements effectués par l'agent.

Dès lors, ces circonstances avaient privé l'agent d'une garantie, celle d'un **examen global de son service au vu de l'intégralité des tâches de remplacement effectuées** et avait été de nature à exercer une influence sur le sens de l'évaluation.

L'évaluation a donc été annulée.

- [CAA de Nancy n° 20NC02855 du 14 novembre 2023](#)

Contractuels

Non-renouvellement de contrat fondé sur des arrêts de maladie répétés : une mesure discriminatoire

NDLR : [L'article L. 131-1 code général de la fonction publique](#) dispose que « **Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les agents publics en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sous réserve des dispositions des articles L. 131-5, L. 131-6 et L. 131-7.** »

[L'article 1-4 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#) relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale précise par ailleurs que « **Les actes de gestion pris à l'égard d'un agent contractuel de droit public bénéficiant des garanties mentionnées à l'article L. 111-1 et aux chapitres Ier et III du titre III du livre Ier du code général de la fonction publique qui, en application de l'article L. 9 du même code, ne peuvent comporter aucune mesure discriminatoire, directe ou indirecte, sont ceux relatifs au recrutement, à l'affectation, à la détermination ou la réévaluation de la rémunération, à la promotion, à la formation, à l'évaluation, à la**

discipline, à la mobilité, à la portabilité du contrat, au reclassement, au licenciement et au non-renouvellement du contrat de cet agent. »

Une décision de non-renouvellement de contrat à durée déterminée doit avoir été prise dans l'intérêt du service ou reposer sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Une jurisprudence rappelle qu'une telle décision, dès lors qu'elle est fondée sur des arrêts de maladie répétés - en partie en raison d'un accident reconnu imputable au service - constitue une **mesure discriminatoire en lien avec l'état de santé**. Elle engage par conséquent la responsabilité de l'employeur qui s'est vu en l'espèce condamné à verser à l'agent une indemnité en réparation du préjudice moral subi.

- [CAA de TOULOUSE n° 22TL00577 du 26 mars 2024](#)

Droits et obligations

Responsable hiérarchique : une obligation de service, de probité et de dignité

Un chef de service a été sanctionné entre autres en raison d'un comportement contraire au principe de dignité et de probité auprès de l'une de ses subordonnés.

En l'espèce, le maire avait été alerté à plusieurs reprises de cette attitude à l'origine d'une situation de souffrance au travail occasionnant une dégradation de l'état de santé de l'agente et son transfert dans un autre service.

Les témoignages recueillis faisaient état d'un comportement inadéquat, le responsable refusant de la saluer ou de communiquer verbalement avec l'agente, limitant excessivement ses attributions, et faisant preuve à son égard d'un comportement impropre à ses fonctions de chef de service et de responsable hiérarchique.

Ce dernier ne pouvait opposer un exercice normal du pouvoir hiérarchique. Le comportement contraire au principe de dignité et de probité était en effet suffisamment établi en dépit d'attestations en sa faveur et de l'absence de sanction prise à son encontre depuis son recrutement.

Ces manquements à ses obligations de service, de probité et de dignité ont été estimés fautifs et de nature à justifier une sanction disciplinaire, en l'occurrence une sanction d'exclusion temporaire de fonctions d'une durée d'un an dont six mois avec sursis.

NDLR : Une jurisprudence a rappelé récemment que « le devoir de courtoisie et de délicatesse » incombait également aux agents publics à l'égard de leurs collègues (CF [CAA de Paris n° 22PA03677 du 6 mars 2024 - Les infos statutaires du CDG76 de mai 2024, p. 12](#))

- [CAA Toulouse n° 22TL21342 du 23 mai 2024](#)

Fin de fonctions

Démission : la volonté de cesser les fonctions doit être non équivoque

Dans le cas d'espèce, un agent a exprimé sa volonté de démissionner. Or, par un échange téléphonique intervenu moins d'une semaine plus tard, la mère de l'agent a fait part à l'administration de la rétractation de son fils. La démission a toutefois été acceptée postérieurement par l'autorité et l'arrêté de radiation des cadres a été pris à compter de la date même de l'appel téléphonique.

Le juge relève une **erreur manifeste d'appréciation de la volonté de démission** du fonctionnaire, notamment du fait de cet échange téléphonique. La radiation du fonctionnaire a donc été annulée et l'agent a été réintégré dans ses fonctions.

NDLR : [L'article L. 551-1 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) dispose en effet que " *La démission ne peut résulter que d'une demande écrite de l'intéressé marquant sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions (...)* »

- [Conseil d'Etat n° 472246 du 30 mai 2024](#)

Prolongation de l'activité au-delà de la limite d'âge : le pouvoir d'appréciation de l'employeur

Pour mémoire : Par dérogation aux principes généraux de la limite d'âge, un agent peut prétendre à un recul de la limite d'âge, ou au-delà à une prolongation d'activité, notamment au regard de ses charges familiales et/ou pour carrière incomplète, conformément aux dispositions de l'article [L. 556-1 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#).

Lorsqu'un agent a obtenu, **avant la survenance de la limite d'âge**, l'autorisation de prolonger son activité au-delà de celle-ci, l'administration peut, sous réserve de **l'intérêt du service et de son aptitude physique**, lui accorder, y compris après la limite d'âge, d'autres autorisations successives de prolongation d'activité **jusqu'à l'âge de soixante-dix ans**.

Ces autorisations sont possibles dans la **limite globale de dix trimestres**, dès lors que chacune de ces décisions intervient **avant la rupture du lien de l'agent avec le service** sans avoir pour effet de le maintenir en activité au-delà de la durée des services nécessaire à **l'obtention du pourcentage maximum de la pension** ([Conseil d'État n° 472933 du 22 décembre 2023 – Les infos statutaires du CDG 76 de mars 2024](#)).

L'article L. 556-1 du code général de la fonction publique prévoit notamment que "*le fonctionnaire occupant un emploi qui ne relève pas de la catégorie active et auquel s'applique la limite d'âge (...) ou une limite d'âge qui lui est égale ou supérieure peut, sur autorisation, être maintenu en fonctions sans radiation des cadres préalable, jusqu'à l'âge de soixante-dix ans. / Le refus d'autorisation est motivé* ».

Le juge estime que ces dispositions confèrent à l'autorité compétente **un large pouvoir d'appréciation** de l'intérêt, pour le service, d'autoriser un fonctionnaire atteignant la limite d'âge à être maintenu en activité. L'employeur peut dès lors fonder son refus notamment sur l'objectif tendant à privilégier le recrutement de jeunes agents par rapport au maintien en activité des agents ayant atteint la limite d'âge.

- [Conseil d'État n° 489202 du 11 avril 2024](#)

Statut de l'élu local

Manque d'assiduité des membres du conseil municipal : une modulation des indemnités de fonction étendue à l'ensemble des communes

Le Conseil constitutionnel, saisi par le Conseil d'Etat ([n° 490142 du 5 mars 2024](#)), a étendu la possibilité de **moduler les indemnités de fonction** en se basant sur **l'assiduité** des membres des conseils municipaux à **toutes les collectivités, quel que soit le nombre d'habitants**. Cette faculté est applicable à compter **du 7 juin 2024**.

NDLR : [L'article L. 2123-24-2 du code général des collectivités territoriales](#), issu de [l'article 94](#) de la loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique, avait jusqu'alors réservé cette faculté uniquement aux collectivités de 50 000 habitants et plus.

Il dispose désormais que « *Dans des conditions fixées par leur règlement intérieur, le montant des indemnités de fonction que le conseil municipal alloue à ses membres peut être modulé en fonction de leur participation effective aux séances plénières et aux réunions des commissions dont ils sont membres. **La réduction éventuelle de ce montant ne peut dépasser, pour chacun des membres, la moitié de l'indemnité pouvant lui être allouée.*** »

- [Conseil constitutionnel Décision n° 2024-1094 QPC du 6 juin 2024](#)

Congés

Congés bonifiés et dispositif spécifique pour les fonctionnaires originaires des îles Wallis et Futuna, de Polynésie française et de Nouvelle-Calédonie

Les dispositions du congé bonifié ont été modifiées par le [décret n° 2020-851 du 2 juillet 2020 \(CF Les infos statutaires du CDG 76 de juillet-août 2020, p. 12\)](#).

L'[article L. 651-1 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) limite le bénéfice du régime des congés bonifiés aux fonctionnaires territoriaux dont le **centre des intérêts matériels et moraux** est situé en **Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon** et exerçant leurs fonctions dans l'hexagone. Il permet aux agents publics concernés de bénéficier d'une prise en charge de leurs frais de voyage. La **durée maximale des congés est de 31 jours consécutifs**.

NDLR : La durée minimale de service ouvrant droit à congé bonifié est fixée à 2 ans.

Les fonctionnaires territoriaux originaires des **îles Wallis et Futuna, de Polynésie française et de Nouvelle-Calédonie** bénéficient en revanche d'un **dispositif spécifique** prévu à [l'article L. 652-2 du CGFP](#). Celui-ci leur permet de bénéficier, sur demande, d'un **cumul sur deux années de leurs congés annuels** pour se rendre dans leur collectivité d'origine*.

NDLR* : Ces dernières dispositions s'appliquent également aux fonctionnaires territoriaux **originaires de Corse**, conformément aux dispositions de l'article [L. 621-2 du CGFP](#).

- [Question écrite Assemblée nationale n° 14911 du 6 février 2024, JOAN du 28 mai 2024, p. 4276](#)

Recrutement

Fonctions d'animateur : les titres et diplômes requis

Certains fonctionnaires titulaires peuvent exercer les fonctions d'animateur qualifié dans le cadre de leurs missions. [L'arrêté du 20 mars 2007 pris pour l'application des dispositions des articles R. 227-12 et R. 227-14 du code de l'action sociale et des familles](#) précise la liste des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale concernés.

D'autres dispositifs permettent d'exercer les fonctions d'animateur. Outre le brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (BAFA), [l'arrêté du 9 février 2007 fixe les titres et les diplômes permettant d'exercer les fonctions d'animation et de direction en séjours de vacances, en accueils sans hébergement et en accueils de scoutisme](#) mentionne les titres et diplômes conférant à leur titulaire la qualité d'animateur qualifié.

- [Question écrite Assemblée nationale n° 13268 du 28 novembre 2023, JOAN du 14 mai 2024, p. 3848](#)



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