

# Actualités statutaires

## Le mensuel n° 317

L'essentiel du statut en date du 31 août 2022

textes officiels, circulaires, jurisprudence, réponses ministérielles, projets de textes...

### Au sommaire

#### À la une

GIPA en 2022

SMIC et traitement dans la fonction publique au 1<sup>er</sup> août 2022

#### À retenir

##### Statut des agents contractuels

- Sanctions disciplinaires
- Suspension de fonctions
- Licenciement après un congé de maternité ou lié aux charges parentales
- Indemnité de congés annuels non pris
- Procédure de recrutement
- Congé pour élever un enfant et congé pour convenances personnelles
- Congé parental
- Prise en compte des congés, du congé parental et du temps partiel pour l'ouverture de certains droits
- Réemploi au cours du contrat
- Congé lié à la création du SNU
- Renforcement de la lisibilité du statut
- Entrée en vigueur

#### À voir également

##### Textes officiels

- LFR et fonction publique
  - Titres-restaurant
  - Fiscalisation des heures supplémentaires
  - Nouvelle extension du CTI
  - CGFP
- Personnels des crèches
  - Liste des professionnels qualifiés
  - Encadrement renforcé des dérogations
  - Diplômes européens
  - Entrée en vigueur
- Assistants maternels : formation et agrément
- Concours médico-sociaux et médico-techniques
- Sapeurs-pompiers professionnels

##### Circulaires

- Prestation d'action sociale « Repas »
- Indemnités de fonction des élus locaux
- Boîte à outils RH pour l'accueil des nouveaux arrivants

##### Jurisprudence

- Validation des 1 607 heures
- Assistance en cas de recours administratif

##### Projets de textes

- Séance du CSFPT du 20 juillet 2022

##### Foire aux questions

Ce numéro analyse l'actualité statutaire non liée à la crise sanitaire.

Pour celle-ci, voir la dernière version de la [foire aux questions de la DGAFP](#) (mise à jour du 24 août 2022).

En annexe :

**Le Point sur ... La formation des agents territoriaux (analyse du décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022)**

## GIPA en 2022

Le décret n° 2022-1101 du 1<sup>er</sup> août 2022 **reconduit le mécanisme** de la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) pour l'année 2022.

Un arrêté du même jour fixe les **éléments de calcul** de l'indemnité de GIPA 2022 :

- taux de l'inflation pour la période du 31 décembre 2017 au 31 décembre 2021 : + 4,36 % ;
- valeur moyenne du point en 2017 : 56,2044 euros ;
- valeur moyenne du point en 2021 : 56,2323 euros.

Les deux textes sont entrés en vigueur le 3 août 2022 (lendemain de leur publication).

 [Décret n° 2022-1101](#) et [arrêté du 1<sup>er</sup> août 2022](#) publiés au Journal officiel du 2 août 2022

### Notre éclairage

Le **calculateur en ligne** de la DGAFP a été paramétré pour permettre le calcul du montant de la GIPA versé en 2022.

## SMIC et traitement dans la fonction publique au 1<sup>er</sup> août 2022

A compter du 1<sup>er</sup> août 2022, le montant brut du SMIC horaire augmente de 2,01 % pour s'établir à **11,07 €** (au lieu de 10,85 € au 1<sup>er</sup> mai 2022), soit **1 678,95 €** mensuels (au lieu de 1 645,58 €).

A la même date, le minimum garanti est fixé à **3,94 €** (contre 3,86 € précédemment).

 [Arrêté du 29 juillet 2022](#) publié au Journal officiel du 30 juillet 2022

### Notre éclairage

Compte tenu de l'augmentation de la valeur du point du 1<sup>er</sup> juillet 2022, le traitement minimum de la fonction publique (indice majoré 352, soit 1 707, 21 €) est supérieur au montant revalorisé du SMIC au 1<sup>er</sup> août 2022 (1 678,95 €). Il n'y a donc **pas lieu de mettre en place l'indemnité différentielle** du [décret n° 91-769](#) du 2 août 1991 à compter du 1<sup>er</sup> août 2022.

En d'autres termes, **la revalorisation du SMIC n'a aucune incidence sur le montant du traitement des agents publics rémunérés sur un indice** et notamment pour ceux qui perçoivent le minimum de traitement de la fonction publique.

Pour mémoire, sont concernés par le traitement minimum de la fonction publique à la suite de l'**augmentation du SMIC** du 1<sup>er</sup> mai 2022 :

Pour la catégorie C :

- les 7 premiers échelons de l'échelle C1 ;
- les 3 premiers échelons de l'échelle C2 ;
- les 3 premiers échelons du grade d'agent de maîtrise ;
- le 1<sup>er</sup> échelon du grade de sergent de sapeurs-pompiers professionnels (SPP).

Pour la catégorie B :

- les 2 premiers échelons du premier grade du B-type NES (rédacteur, technicien...) ;
- les 2 premiers échelons du grade d'auxiliaire de puériculture de classe normale ;
- les 2 premiers échelons du grade d'aide-soignant de classe normale ;
- les 2 premiers échelons du grade de moniteur-éducateur et intervenant familial.

Les **seuls agents publics dont le salaire est revalorisé** à la suite de l'augmentation du SMIC sont les **assistants maternels et familiaux**.

# A retenir

## Statut des agents contractuels

Le décret n° 2022-1153 du 12 août 2022 modifie essentiellement les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la FPT ([décret n°88-145](#) du 15 février 1988) afin :

- de procéder à un alignement sur le statut des fonctionnaires à la suite notamment des évolutions issues de la loi de transformation de la fonction publique (LTFP) ;
- de transposer le droit européen ;
- d'améliorer la lisibilité du statut des agents contractuels ;
- de tenir compte de la création du CGFP.

## Sanctions disciplinaires

L'échelle des sanctions est modifiée avec :

- la création de l'**exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours** avec retenue de rémunération **sans consultation préalable de la commission consultative paritaire (CCP)** ;
- la **mise en cohérence de la durée de l'exclusion de fonctions prévue jusqu'alors** avec avis de la CCP, soit, 4 jours à 6 mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et 4 jours à un an pour les agents recrutés pour une durée indéterminée.

### Notre éclairage

Jusqu'à présent, l'autorité territoriale ne pouvait prononcer l'exclusion temporaire de fonctions d'un agent contractuel **quelle qu'en soit la durée sans saisir la CCP**.

D'autres dispositions ont également pour objet de **transposer aux agents contractuels les principes applicables aux fonctionnaires** en ce qui concerne :

- le sursis dont peut être assorti l'exclusion temporaire de fonctions ;
- l'inscription et l'effacement de la sanction au dossier ;
- le délai de prescription de l'action disciplinaire.

## Suspension de fonctions

La suspension de fonctions est **introduite dans la procédure disciplinaire des agents contractuels**.

### Notre éclairage

Pour rappel, la jurisprudence administrative **avait reconnu le pouvoir de suspension même en l'absence de dispositions** dans le statut des agents contractuels le prévoyant ou de renvoi aux garanties accordées aux fonctionnaires.

Toutefois, **l'absence de service fait s'opposait au maintien de la rémunération de l'agent contractuel durant la période de suspension**. Ce n'est qu'**au terme de sa suspension** et sous réserve de n'avoir fait l'objet d'aucune sanction pénale ou disciplinaire que l'agent contractuel pouvait prétendre au paiement de la rémunération pour la période correspondant à la période de suspension ([CE n° 105401](#) du 29 avril 1994).

Le régime de la suspension des agents contractuels est identique à celui des fonctionnaires en ce qui concerne :

- le fondement : **faute grave** (manquement aux obligations professionnelles ou infraction pénale) ;
- la durée maximum : **4 mois\*** sauf en cas de poursuites pénales ;
- le **maintien de la rémunération** : réduction possible (50 % au plus) au-delà de 4 mois ;
- les obligations de l'employeur **en cas de poursuites pénales** : information du magistrat ayant ordonné le contrôle judiciaire, du Procureur de la République et de la commission consultative paritaire (CCP) sur les mesures prises à l'égard de l'agent contractuel concerné, rétablissement de l'agent dans ses fonctions en cas de non-lieu, relaxe, acquittement ou mise hors de cause.

### Notre éclairage

En revanche, la procédure à suivre **ne nécessite pas de saisir sans délai une instance disciplinaire (CCP)** lorsqu'est prise la décision de suspendre un agent contractuel comme c'est le cas pour un fonctionnaire.

(\*) La durée de la suspension ne peut toutefois excéder celle du contrat.

# A retenir

## Licenciement après un congé de maternité ou lié aux charges parentales

La **durée pendant laquelle un agent contractuel ne peut être licencié** à la suite d'un congé de maternité, d'un congé de naissance, d'un congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, d'un congé d'adoption ou d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant est fixée à **10 semaines** (au lieu de 4 semaines).

### Notre éclairage

Il s'agit d'un alignement sur la protection prévue pour les salariés du secteur privé depuis l'entrée en vigueur de la [loi n° 2016-1088](#) du 8 août 2016 (« loi Travail »).

## Indemnité de congés annuels non pris

Le dispositif est modifié en ce qui concerne :

- le motif ayant empêché l'agent de prendre ses congés : **prise en compte de la maladie** ;

### Notre éclairage

Pour rappel, le juge administratif avait considéré comme **incompatibles avec le droit européen** les dispositions du décret du 15 février 1988 qui prévoyaient le cas des agents contractuels n'ayant pu prendre leurs congés du fait de l'autorité territoriale mais non celui des agents qui ont été dans l'impossibilité de prendre leurs congés en raison d'un congé de maladie ([CAA Nantes n° 12NT00291](#) du 6 juin 2013).

- le motif de la fin de la relation de travail : ouverture **en cas de démission** de l'indemnité compensatrice de congés annuels non pris du fait de l'employeur ou pour cause de maladie.

### Notre éclairage

Jusqu'alors, l'indemnité compensatrice ne pouvait être versée qu'aux agents n'ayant pas été en mesure de prendre leurs congés **avant un licenciement ou la fin d'un contrat à durée déterminée**.

Le bénéfice de l'indemnité compensatrice aux agents contractuels démissionnaires avait été **néanmoins admis par le juge administratif** au regard du droit européen qui pose le principe d'une indemnisation « en cas de fin de relation de travail » (TA Strasbourg n° 1904376 du 8 octobre 2020). Selon la jurisprudence européenne, la circonstance qu'un travailleur mette, **de son propre chef**, fin à sa relation de travail, n'a **aucune incidence** sur son droit de percevoir une indemnité financière pour les droits au congé annuel qu'il n'a pas pu épuiser avant la fin de sa relation de travail ([arrêt CJUE C-341/15](#) du 20 juillet 2016).

# A retenir

## Procédure de recrutement

Le **recours à la visioconférence pour l'organisation des entretiens** préalables à l'emploi d'un agent contractuel est prévu dans les conditions définies pour la fonction publique de l'Etat ([décret n° 2017-1748](#) du 22 décembre 2017).

### Notre éclairage

**Cette possibilité n'était pas expressément ouverte dans la fonction publique territoriale**, en particulier par le [décret n° 2019-1414](#) du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels.

Compte tenu du **renvoi aux conditions en vigueur dans la fonction publique de l'Etat**, le recours à la visioconférence n'est possible que s'il permet d'assurer tout au long de l'entretien de recrutement :

- l'**identité de la personne** qui est convoquée à l'entretien ;
- la présence dans la salle où se déroule l'entretien des **seules personnes compétentes** pour en assurer le bon déroulement ;
- l'**assistance technique** pour la mise en œuvre de la visioconférence.

Pour rappel, l'exigence de transparence qui impose de procéder, par tout moyen approprié, à la **publication des modalités de la procédure de recrutement** des agents contractuels s'appliquera en cas de recours à la visioconférence par la collectivité ([art. 2-I](#) du décret du 19 décembre 2019 précité).

Par ailleurs, la liste des éléments obligatoires du contrat de recrutement est complétée avec l'insertion de l'**identité des parties et du (des) lieu(x) d'affectation**.

### Notre éclairage

Cette précision qui a pour objet de mettre en cohérence les dispositions du décret du 15 février 1988 avec la [directive européenne 2019/1152](#) du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles a une portée pratique limitée. En effet, tout contrat comporte nécessairement l'identification de ses signataires. Quant au lieu d'affectation, sa mention s'imposait déjà au titre de la définition des « conditions d'emploi » par le contrat de recrutement ([art. 3](#) et [3-1](#) du décret du 15 février 1988).

## Congé pour élever un enfant et congé pour convenances personnelles

L'**âge de l'enfant** pour l'application du congé sans rémunération pour élever un enfant est **relevé à 12 ans** au lieu de 8.

La **durée maximale** du congé sans rémunération pour convenances personnelles est **portée à 5 ans** (au lieu de 3) dans la limite d'une durée totale de 10 ans pour l'ensemble des contrats conclus dans les trois versants de la fonction publique.

### Notre éclairage

Ces deux dispositions ont pour objet de transposer dans le statut des agents contractuels les dernières modifications intervenues pour l'application aux fonctionnaires de la disponibilité pour élever un enfant ([décret n° 2020-529](#) du 5 mai 2020) et de la disponibilité pour convenances personnelles ([décret n° 2019-234](#) du 27 mars 2019).

# A retenir

## Congé parental

Les modifications suivantes sont apportées au régime du congé parental :

- prise en compte de la durée du congé parental **dans la limite de 5 ans** (et non plus dans sa totalité la 1<sup>ère</sup> année puis pour moitié les années suivantes) pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée des services effectifs (voir ci-dessous la modification du périmètre de la prise en compte de la durée du congé parental) ;
- réduction du **délai de présentation de la demande de renouvellement** à un mois avant l'expiration de la période en cours (au lieu de 2 mois) ;
- **modulation de la durée des périodes** de congé parental (entre 2 et 6 mois renouvelable).

### Notre éclairage

Sont ainsi étendues aux agents contractuels les dispositions introduites pour les fonctionnaires par la [LTFP](#) et le décret du 5 mai 2020 précité.

## Prise en compte des congés, du congé parental et du temps partiel pour l'ouverture de certains droits

La durée de certains congés\*, la durée du congé parental (dans la limite de 5 ans) et les services à temps partiel assimilés à des services à temps plein sont pris en compte :

- pour l'accès aux **concours internes** des trois versants de la fonction publique (et non plus uniquement aux concours internes territoriaux) ;
- pour le **classement des lauréats de concours**, toutes voies confondues (externe, interne, 3<sup>ème</sup> voie) des trois versants de la fonction publique (et non plus pour les seuls lauréats des concours internes territoriaux).

### Notre éclairage

Les **dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat et de la FPH** ont été modifiées dans le même sens afin de permettre la prise en compte des congés et du temps partiel accordés dans les administrations de l'Etat ou hospitalières pour l'admission à concourir aux **concours internes territoriaux** et pour le classement des **lauréats des concours territoriaux** ([décret n° 2022-662](#) du 25 avril 2022 et [décret n° 2022-820](#) du 16 mai 2022).

Pour mémoire, la prise en compte de la durée des congés et des services à temps partiel comme des services à temps plein concernent aussi le calcul de l'ancienneté :

- pour la **réévaluation de la rémunération** ;
- pour l'ouverture des **droits à congés soumis à condition d'ancienneté** et des droits liés à la formation.

(\*) Congés pour raison de santé, accident du travail ou maladie professionnelle, maternité et charges parentales, présence parentale, solidarité familiale, proche aidant, événements familiaux, période d'activité en qualité de réserviste.

# A retenir

## Réemploi au cours du contrat

Les conditions du réemploi après un **congé pour suivre le conjoint** ou un **congé de solidarité familiale** sont précisées (application du droit commun définies aux art. 33 et 34 du décret du 15 février 1988).

## Congé lié à la création du SNU

Le congé **avec rémunération** pour accomplir une période d'activité en vue d'exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du **service national universel (SNU)** est inséré dans le décret du 15 février 1988.

### Notre éclairage

Il s'agit de **redonner un fondement juridique à ce congé** pour les agents contractuels à la suite de l'entrée en vigueur de la partie législative du CGFP.

Pour rappel, les **fonctionnaires** en position d'activité peuvent bénéficier **depuis le 10 septembre 2021**, d'un nouveau « congé avec traitement pour accomplir une période d'activité afin d'exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du SNU. Ce congé est accordé sous réserve des **nécessités de service** pour une **durée inférieure ou égale à 60 jours sur une période de 12 mois consécutifs** » (art. 57-13 ° créé par l'[ordonnance n° 2021-1159](#) du 8 septembre 2021 devenu [art. L. 643-1](#) du CGFP).

A compter de la même date, les agents contractuels étaient éligibles à ce congé **dès lors que leur contrat, le cas échéant renouvelé, était d'une durée au moins égale à 18 mois** (2ème alinéa de l'[art. 136](#) de la loi du 26 janvier 1984 modifié par l'ordonnance du 8 septembre 2021 précitée). Le renvoi aux dispositions légales concernant les fonctionnaires **ayant été abrogé lors de la création du CGFP**, le congé des agents contractuels pour accomplir une période d'activité au titre du SNU était dépourvu de base juridique depuis le 1<sup>er</sup> mars 2022

Les conditions et les modalités du congé sont **reprises à droit constant** dans le décret du 15 février 1988 modifié. Le régime du congé est complété pour préciser les modalités de réemploi et de la détermination des droits à congés annuels (alignement sur celles applicables aux réservistes).

## Renforcement de la lisibilité du statut

Deux modifications du décret du 15 février 1988 ont pour objet d'améliorer la lisibilité du droit applicable aux agents contractuels :

- reprise des règles relatives à la **protection contre les mesures discriminatoires** (abrogation du décret n° 2016-1156 du 24 août 2016 ayant le même objet) ;
- renvoi à propos du **congé pour créer ou reprendre une entreprise**, aux modalités du contrôle de l'activité privée exercée par les agents qui cessent leurs fonctions ([art. 18 à 25](#) du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique).

### Notre éclairage

Pour rappel, **avant même ce renvoi, ces dispositions étaient applicables** aux agents contractuels sous réserve qu'ils soient employés de manière continue par le même employeur pendant plus de 6 mois (catégorie A) ou pendant plus d'un an (catégories B et C) ([art. 1<sup>er</sup>](#) du décret du 30 janvier 2020 précité).

## Entrée en vigueur

Le décret entre en vigueur le 15 août 2022 (lendemain de sa publication).

 [Décret n° 2022-1153](#) du 12 août 2022 publié au Journal officiel du 14 août 2022

# Textes officiels

## LFR et fonction publique

Plusieurs dispositions de la loi de finances rectificative (LFR) pour 2022 concernent les agents publics.

### Titres-restaurant (art. 1<sup>er</sup>)

La limite d'exonération d'impôt sur le revenu de la participation de l'employeur à l'acquisition des titres-restaurant est relevée à 5,92 € **entre le 1<sup>er</sup> septembre 2022 et le 31 décembre 2022** (au lieu de 5,69 € entre le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et le 31 août 2022).

#### Notre éclairage

En conséquence, la valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération fiscale maximale est comprise **entre 9,87 € et 11,84 €** à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022 (et non plus entre 9,48 € et 11,38 €). Il en va de même pour l'application de l'[exonération de cotisations et de contributions sociales](#) sur la participation de l'employeur à l'acquisition des titres-restaurant.

Par ailleurs, lors de l'examen de l'amendement ayant créé l'article de la LFR, le ministre de l'économie a confirmé qu'un **relèvement de 19 à 25 € du plafond journalier** des titres-restaurant serait mis en œuvre parallèlement par voie réglementaire (modification de l'[art. R. 3262-10](#) du code du travail).

### Plafond de défiscalisation des heures supplémentaires (art. 4)

Les rémunérations versées à raison des **heures supplémentaires et assimilées accomplies à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022** sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de **7 500 € par an** (au lieu de 5 000 €).

#### Notre éclairage

Dans la fonction publique, le **champ d'application de l'exonération fiscale** de l'[article 81 quater](#) du CGI modifié par la LFR pour 2022 est défini par le [décret n° 2019-133](#) du 25 février 2019 portant application aux agents publics de la réduction de cotisations salariales et de l'exonération d'impôt sur le revenu au titre des rémunérations des heures supplémentaires ou du temps de travail additionnel effectif (voir l'analyse dans les [Actualités statutaires - le mensuel n° 281](#), mars 2019, p. 3).

### Nouvelle extension du CTI (art. 44)

#### Notre éclairage

Pour rappel, le dispositif a fait l'objet des **évolutions suivantes dans la fonction publique territoriale** :

- instauration du complément de traitement indiciaire (CTI) de 49 points d'indice majoré pris en compte pour le calcul de la pension CNRACL au bénéfice du personnel non médical des **établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD)** par la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2021 et ses décrets d'application (voir les [Actualités statutaires – le mensuel n° 299, n° 301 et n° 305](#)) ;
- extension du champ d'application du CTI **aux agents exerçant leurs fonctions dans d'autres établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS)** que les EHPAD par la LFSS pour 2022 (voir le [Point sur...La rémunération](#), supplément au n° 310, et les [Actualités statutaires – le mensuel n° 312](#)) ;
- création par le [décret n° 2022-728](#) du 28 avril 2022 d'une **prime de revalorisation correspondant au montant du CTI** pour certains personnels paramédicaux et socio-éducatifs (voir les [Actualités statutaires – le mensuel n° 314](#)).

Cette dernière phase relève d'un mécanisme juridique distinct de celui du CTI : la revalorisation est accordée sous la forme d'une prime créée par décret, présentant un **caractère facultatif** (délibération) et n'ouvrant **pas droit à pension**.

Dans un [communiqué de presse](#) du 29 avril 2022, la direction générale de la cohésion sociale (DGCS) avait annoncé la **vocation de la prime de revalorisation à être transformée en CTI** lors des prochaines lois financières afin de permettre sa prise en compte dans le calcul de la retraite, avec un **effet rétroactif au 1<sup>er</sup> avril 2022**.

Tel est l'objet principal de l'article 44 de la LFR pour 2022 modifiant l'article 48 de la LFSS pour 2021 qui encadre l'éligibilité au CTI. Selon les [travaux préparatoires](#) de la LFR, la mesure concerne **80 000 agents de la fonction publique territoriale**.



# Textes officiels

Le versement du CTI est rendu obligatoire pour les catégories de personnels suivantes :

Bénéficiaires	Fonctions	Etablissements, services ou centres d'affectation
Fonctionnaires relevant de <b>cadres d'emplois ou de spécialités précisés par décret (art. 48 I C</b> de la LFSS pour 2021 modifiée par la LFR pour 2022)	<b>Fonctions d'accompagnement socio-éducatif</b> exercées à titre principal*	CCAS ou CIAS Services départementaux de l'aide sociale à l'enfance (ASE), de protection maternelle et infantile (PMI) et d'action sociale ESSMS** Centres d'hébergement et de réinsertion sociale Structures d'accompagnement social personnalisé Equipes mobiles chargées d'aller au contact des personnes sans abri
Fonctionnaires relevant de <b>cadres d'emplois précisés par décret (art. 48 I D</b> de la LFSS pour 2021 modifiée)	Missions d'aide à domicile auprès des personnes âgées ou handicapées	Services d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD)
Fonctionnaires exerçant les fonctions paramédicales ci-contre ( <b>art. 48 I B</b> de la LFSS pour 2021 modifiée)	Aide-soignant Infirmier Puéricultrice Auxiliaire de puériculture Cadre de santé de la filière infirmière et de la filière de rééducation Masseur-kinésithérapeute Pédicure podologue Orthophoniste Orthoptiste Ergothérapeute Audioprothésiste Psychomotricien Sage-femme Diététicien Aide médico-psychologique (AMP) Auxiliaire de vie sociale (AVS) Accompagnant éducatif et social (AES)	Services départementaux de l'ASE et de PMI ESSMS** Etablissements d'information, de consultation ou de conseil familial Centres de santé sexuelle Centres gratuits d'information, de dépistage et de diagnostic Centres de lutte contre la tuberculose relevant des départements Centres d'hébergement et de réinsertion sociale Structures d'accompagnement social personnalisé Equipes mobiles chargées d'aller au contact des personnes sans abri

Comme lors des phases précédentes, les **agents contractuels** qui exercent des fonctions analogues aux fonctionnaires dans des structures éligibles bénéficient d'une **prime équivalente au CTI** (**art. 48 I D 2°** de la LFSS pour 2021 modifiée).

(\*) Ces fonctions peuvent être considérées comme étant exercées à titre principal lorsque les agents leur consacrent plus de la moitié de leur temps de travail total (par analogie, [CE n° 346764](#) du 15 mai 2013 concernant la « NBI accueil »).

(\*\*) Il s'agit des ESSMS énumérés par l'[article L. 312-1](#) du CASF lorsqu'ils sont créés ou gérés par des collectivités territoriales ou leurs groupements.

# Textes officiels

## Notre éclairage

Compte tenu de l'objet de la mesure, le périmètre dans lequel a vocation à s'appliquer le CTI devrait correspondre aux bénéficiaires de la prime de revalorisation du [décret](#) du 28 avril 2022 précité.

Toutefois, **le champ de l'extension du CTI ne pourra être pleinement mesuré qu'à l'issue de la publication des décrets définissant la liste des cadres d'emplois éligibles** pour :

- les accompagnants socio-éducatifs ;
- les personnels de l'aide à domicile.

A ce propos, l'[exposé des motifs](#) du projet de loi annonce dans le cadre des modifications réglementaires nécessaires à sa mise en œuvre :

- « une modification du décret prime temporaire FPT ([décret](#) du 28 avril 2022 précité) qui viserait à la suppression des catégories de bénéficiaires visées par l'article de la LFRR et au maintien des catégories demeurant sous le régime du décret et donc des délibérations des collectivités territoriales » ;
- « une modification du décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 pris pour l'application de l'article 48 de la LFSS pour 2021, afin d'y ajouter les nouveaux bénéficiaires, en précisant notamment les corps et cadres d'emplois éligibles pour les accompagnants socio-éducatifs ».

Selon un [rapport parlementaire](#), les cadres d'emplois retenus pour les accompagnants socio-éducatifs « devraient être ceux mentionnés dans le décret prime de revalorisation ».

L'entrée en vigueur de l'extension du CTI est fixée au **1<sup>er</sup> avril 2022**.

Des dispositions transitoires sont prévues pour les **agents qui ont bénéficié de la prime de revalorisation** en application du [décret](#) du 28 avril 2022 précité :

- principe du **non-cumul avec le CTI au titre de la même période** ;
- **régularisation des cotisations retraite** pour les fonctionnaires sur le montant de la prime versé depuis le 1<sup>er</sup> avril 2022 : assujettissement aux contribution et retenue CNRACL selon des **modalités devant être définies par décret** et exonération des cotisations au régime de RAFP ;
- prise en compte de ces montants pour la **liquidation de la pension de la CNRACL**.

## CGFP (art. 27, 28 et 29)

Sont codifiées au sein du code général de la fonction publique (CGFP) les dispositions concernant :

- l'intervention du CNFPT en matière de financement de la formation des apprentis ([art. L. 451-19-1](#) nouveau et [art. L. 451-8](#), [L. 451-11](#) et [L. 451-20](#) modifiés) ;
- les fonds de compensation pour la prise en charge du supplément familial de traitement (SFT) et de l'allocation spécifique de cessation d'activité ([art. L. 715-1](#) et [L. 715-2](#) nouveaux, abrogation des art. L. 413-5 à L. 413-13 du code des communes et de l'art. 106 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) ;
- la possibilité de déroger par décret à l'obligation de remboursement de la mise à disposition de fonctionnaires de l'État lorsqu'elle s'effectue dans la FPT ou la FPH ([art. L. 512-1](#) modifié).

Ces dispositions entrent en vigueur au **1<sup>er</sup> mars 2022**, soit à la date d'entrée en vigueur de l'ensemble du CGFP.

## Notre éclairage

Il s'agit de rectifier des absences ou des erreurs de codification.

 [Loi n° 2022-1157](#) du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 publiée au Journal officiel du 17 août 2022

# Textes officiels

## Personnels des crèches

L'arrêté du 29 juillet 2022 relatif aux professionnels autorisés à exercer dans les modes d'accueil du jeune enfant vient compléter l'[article R. 2324-42](#) du code de la santé publique qui fixe la **composition du personnel des établissements d'accueil collectif du jeune enfant (EAJE)\***.

### Notre éclairage

En application de l'article R. 2324-42 du code de la santé publique précité, l'équipe des professionnels auprès des enfants doit compter ;

- au moins **40 % de professionnels diplômés** (auxiliaire de puériculture, puéricultrice, éducateur de jeunes enfants, infirmier ou psychomotricien) ;
- au plus **60 % de professionnels qualifiés**.

**Jusqu'au 30 août 2022**, la liste des qualifications requises était fixée par un [arrêté du 26 décembre 2000](#) relatif aux personnels des établissements et services d'accueil des enfants de moins de six ans, [modifié le 15 décembre 2018](#). Ce même arrêté prévoyait un **encadrement minimal** :

- pour l'octroi de dérogations aux conditions de qualification ;
- pour l'équivalence des diplômes étrangers en matière de petite enfance.

L'ensemble de ces dispositions s'appliquait aux établissements et services publics **sous réserve des dispositions prévues par les statuts particuliers** des corps et des cadres d'emplois.

L'arrêté du 29 juillet 2022 **abroge ceux du 26 décembre 2000 et du 3 décembre 2018**.

### Elargissement de la liste des professionnels qualifiés

Les qualifications requises pour travailler dans les EAJE (contingent des 60 %) comptent désormais **17 catégories** (au lieu de 13 dans la liste précédente).

### Notre éclairage

Les **nouvelles catégories de professionnels** de l'accueil du jeune enfant sont les suivantes :

- **ATSEM** justifiant d'une expérience professionnelle de 3 ans auprès d'enfants ;
- titulaires du **certificat professionnel Assistant maternel/garde d'enfants** et ayant exercé pendant 3 ans à ce titre ;
- titulaires du **diplôme d'aide-soignant** ayant exercé au moins un an auprès de jeunes enfants ;
- titulaires du **diplôme d'assistant familial** et justifiant d'une expérience d'un an auprès de jeunes enfants ;
- personnels de direction ou de direction adjointe en EAJE ne possédant pas un diplôme de la petite enfance : **professeur des écoles**, master II de psychologie, diplômes de docteur en médecine, de sage-femme, d'assistant de service social, d'éducateur spécialisé ou de conseiller en économie sociale et familiale.

En outre, la **durée de l'expérience professionnelle** demandée est réduite dans les catégories suivantes :

- **assistant maternel** : 3 ans en cette qualité (au lieu de 5) ;
- personnes ayant validé les blocs 1 et 2 du **CAP d'accompagnant éducatif petite enfance** : un an d'expérience professionnelle auprès de jeunes enfants (au lieu de 5).

A l'inverse, les titulaires du **titre professionnel Assistant de vie aux familles** doivent désormais justifier d'une durée d'exercice à ce titre (3 ans).

(\*) L'arrêté précise également le calcul de l'expérience professionnelle permettant aux infirmiers d'exercer la fonction de référent « Santé et Accueil inclusif » ainsi que la qualification des professionnels habilités à animer les séances d'analyse des pratiques professionnelles (application du [décret n° 2021-1131](#) du 30 août 2021).

# Textes officiels

## Encadrement renforcé des dérogations

### Notre éclairage

Pour rappel, la réglementation prévoyait déjà qu'« **à titre exceptionnel**, des dérogations aux conditions de diplôme ou d'expérience [...] pouvaient être accordées en faveur d'autres personnes, **en considération de leur formation ou de leur expérience** auprès des enfants et du **contexte local**. [...] par la collectivité publique gestionnaire, **après avis du président du conseil départemental** » (art. 5 de l'arrêté du 26 décembre 2020 précité).

Les principes antérieurs permettant le recrutement à titre dérogatoire de personnes sans qualification en matière de petite enfance sont repris mais leurs conditions d'application sont précisées.

Désormais, la collectivité doit apporter la **preuve du contexte local de pénurie de professionnels qualifiés** en joignant à la demande d'avis adressée au président du conseil départemental :

- 2 offres d'emploi publiées pendant 3 semaines au minimum ;
- un document mentionnant le nombre de candidatures reçues et attestant de l'absence de candidat répondant aux caractéristiques du poste de travail proposé ;
- un tableau d'effectif actualisé à la date où la demande d'avis est formulée.

Le **profil des candidats** doit permettre de s'assurer de leur **motivation à participer au développement de l'enfant** au sein d'une équipe de professionnels de la petite enfance et de leur **capacité à s'adapter à un nouvel environnement professionnel**. A cette fin, la demande d'avis doit comporter une **lettre de motivation** du candidat en plus du **curriculum vitae** détaillant les formations et expériences professionnelles reçues.

La **procédure de délivrance de l'avis du département** est la suivante :

- formulation de la demande par la collectivité auprès du président du conseil départemental par tout moyen écrit donnant date certaine à sa réception ;
- délai d'**un mois imparti au département** pour notifier son avis (3 semaines en cas de vacance simultanée de plusieurs postes de professionnels qualifiés) ;
- **avis favorable tacite en l'absence de réponse** dans les délais mentionnés ci-dessus ;
- motivation obligatoire de l'avis défavorable.

L'une des innovations majeures du dispositif concerne l'accompagnement dans l'emploi dont bénéficie désormais la personne recrutée sur dérogation avec la **création d'un parcours d'intégration dans les 120 premières heures d'exercice professionnel**.

Le parcours d'intégration qui peut correspondre à la **période d'essai** du contrat de travail est supervisé par le responsable de l'établissement ou du service, à l'aide d'une **fiche de suivi** conservée dans le dossier du professionnel (modèle proposé à titre indicatif en [annexe](#)).

Sont détaillés dans l'arrêté :

- les étapes et le calendrier du parcours d'intégration (entretiens de suivi et de bilan dans le 1<sup>er</sup> mois d'arrivée, accompagnement individualisé par un à 2 professionnels diplômés ou qualifiés de l'établissement durant au minimum les 35 premières heures d'activité auprès d'enfants, présentation de différents documents concernant notamment l'établissement...)
- les conditions d'exercice de l'activité auprès des enfants selon l'avancement du parcours d'intégration ;
- la prise en compte de la personne recrutée pour le calcul du ratio professionnels/enfants.

Les **modalités de mise en œuvre du parcours d'intégration** doivent figurer dans la **demande d'avis** sur la dérogation adressée au président du conseil départemental.

Dès lors que l'entretien de bilan du parcours d'intégration et que les 120 premières heures effectives sont réputées satisfaisantes, la personne recrutée entre dans la catégorie des **professionnels qualifiés** (contingent des 60 %).

# Textes officiels

**Dans le délai d'un an**, le professionnel arrivé en poste par ce dispositif d'accompagnement bénéficie obligatoirement **d'au moins une action de formation certifiante ou qualifiante requise des professionnels diplômés ou qualifiés** des EAJE. Ces formations peuvent être poursuivies sur plusieurs années.

Des **limites quantitatives** sont fixées en ce qui concerne :

- le nombre de personnes en parcours d'intégration de manière simultanée : une personne sauf dans les très grandes crèches (60 places et plus) où ce plafond est porté à 2 ;
- le nombre de professionnels ayant bénéficié de ce dispositif et n'ayant pas encore obtenu une formation certifiante ou qualifiante dans le domaine de l'enfance évoquée ci-dessus : 15 % au plus de l'effectif moyen annuel chargé de l'encadrement des enfants au sein de l'établissement (arrondi à la fraction 0,50 la plus proche).

## Diplômes européens

### Notre éclairage

Pour rappel, aux termes de la réglementation jusqu'alors en vigueur, « hors le cas des professions réglementées, les équivalences de qualification et d'expérience en faveur de professionnels de nationalité étrangère ou justifiant de diplômes étrangers sont appréciées par l'employeur » ([art. 4](#) de l'arrêté du 26 décembre 2020 précité).

Un tableau d'équivalence de qualification des professionnels justifiant de diplômes de l'Union européenne ([annexe 2](#) de l'arrêté) permet l'appréciation de l'employeur.

La personne recrutée doit attester d'une maîtrise du français équivalente au niveau A2 du cadre européen commun de référence pour les langues (soit le niveau requis pour l'obtention d'une carte de résident).

### Entrée en vigueur

L'arrêté entre en vigueur le 31 août 2022.

 [Arrêté du 29 juillet 2022](#) publié au Journal officiel du 4 août 2022

### Notre éclairage

Voir également le [décret n° 2022-1197](#) du 30 août 2022 (JO du 31 août 2022) qui a prévu notamment le report au 1<sup>er</sup> janvier 2023 de l'entrée en vigueur des « modalités de calcul de l'effectif moyen annuel du personnel de l'établissement chargé de l'encadrement des enfants » pour l'application de la répartition 40-60% ([art. R. 2324-42](#) du code de la santé publique précité dans sa rédaction issue du [décret n° 2021-1131](#) du 30 août 2021). Ces modalités non prévues dans l'arrêté du 29 juillet 2022 feront l'objet d'un arrêté ultérieur.

# Circulaires

## Assistants maternels : agrément et formation

Deux arrêtés du 13 juillet et du 29 juillet 2022 fixent respectivement :

- le modèle de **formulaire CERFA** et la composition du dossier pour une première **demande d'agrément** ou une demande de renouvellement de l'agrément d'assistant maternel ;
- la liste des diplômes dans le domaine de la petite enfance **dispensant** les assistants maternels agréés de suivre la partie de la **formation obligatoire** consacrée aux besoins fondamentaux de l'enfant (application de l'**art. D. 421-47** du CASF dans sa rédaction issue du **décret n° 2018-903** du 23 octobre 2018).

 *Arrêté du 13 juillet 2022* publié au Journal officiel du 30 juillet 2022 et *arrêté du 29 juillet 2022* publié au Journal officiel du 4 août 2022, **art. 6**

### Notre éclairage

L'actualisation du formulaire CERFA à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022 fait suite **aux évolutions récentes des modalités d'exercice du métier d'assistant maternel** introduites par l'**ordonnance n° 2021-611** du 19 mai 2021 relative aux services aux familles et ses textes d'application (signalés dans les Actualités statutaires le mensuel n° 304, 306, 309 et 310).

Voir aussi à propos de la réforme des modes d'accueil du jeune enfant, la dernière version de la **FAQ de la Direction générale de cohésion sociale** (DGCS) en date du 25 avril 2022. La **première partie consacrée à l'accueil individuel** fait le point sous la forme d'un tableau récapitulatif sur les différentes possibilités de capacité d'accueil des assistants maternels et les nouvelles dérogations prévues par la réforme.

## Concours des sous-filières médico-sociale et médico-technique

Les décrets n° 2022-1133 et 2022-1134 du 5 août 2022 ont pour objet de tirer les conséquences des mesures statutaires prises dans le cadre du « Ségur de la santé » en ce qui concerne les **épreuves des concours sur titres donnant accès aux cadres d'emplois suivants** :

- auxiliaires de puériculture ;
- auxiliaires de soins ;
- pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens ;
- masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes.

Est également prévue l'abrogation du décret fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des techniciens paramédicaux (mise en extinction du cadre d'emplois).

Les deux décrets sont applicables aux concours ouverts postérieurement au 8 août 2022 (lendemain de leur publication).

 *Décrets n° 2022-1133 et 2022-1134* du 5 août 2022 publiés au Journal officiel du 7 août 2022

## Sapeurs-pompiers professionnels

Ont été publiés 2 arrêtés concernant :

- la commission chargée de se prononcer sur l'équivalence des qualifications présentées par les candidats aux formations de sapeurs-pompiers exigées **pour l'accès aux concours et examens** des cadres d'emplois de SPP ;
- les équivalences entre les **emplois dans les SDIS et ceux occupés par les SPP dans les services de l'Etat** et de ses établissements publics.

 *Arrêtés du 15 juillet 2022* publiés au Journal officiel du 26 juillet 2022

# Circulaires

## Prestation d'action sociale « Repas » au 1<sup>er</sup> septembre 2022

Deux circulaires du 18 juillet 2022 apportent à la prestation interministérielle d'action sociale à réglementation commune relative à la restauration du personnel les modifications suivantes :

- revalorisation du montant : **1,38 €** par repas au lieu de 1,29 € ;
- relèvement de l'indice plafond pour l'attribution : **indice brut 638** au lieu de 567.

Les deux circulaires s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022.

 [Circulaires n° NOR TFPF2219088C](#) et [TFPF2219003C](#) du 18 juillet 2022

### Notre éclairage

La prestation repas est versée aux agents de l'Etat qui fréquentent un **restaurant administratif** sous la forme d'un **abattement sur le prix du repas** (ristourne) (circulaire [DGAFP FP/4 n° 1931 / DB-2B n° 256](#) du 15 juin 1998). Les modifications de la prestation repas s'appliqueront en septembre dans les collectivités qui ont fait le choix par délibération d'attribuer à leurs agents des prestations d'action sociale identiques à celles en vigueur dans les services de l'Etat au titre de l'action sociale facultative ([art. L. 731-2](#) du CGFP).

## Indemnités de fonction des élus locaux au 1<sup>er</sup> juillet 2022

Dans une [fiche récapitulative](#), la **DGCL détermine** les **nouveaux barèmes indemnitaires** pour chaque type de collectivité et établissement public applicables à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2022 compte tenu de l'augmentation du point d'indice de 3,5 %.

Est également précisé dans la [rubrique dédiée à la rémunération des élus](#) actualisée par la DGCL, le **plafond indemnitaire** pouvant être perçu en cas de cumul de mandats ou de fonctions (8 730,06 € mensuel au 1<sup>er</sup> juillet 2022).

 [Fiche récapitulative des montants maximums bruts mensuels des indemnités de fonction applicables à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022](#), site [DGCL](#), juillet 2022

### Notre éclairage


Voir aussi la brochure « Statut de l' élu(e) local(e) » de l'Association des maires de France (AMF) [mise à jour en août 2022](#) qui intègre, en particulier, la revalorisation des indemnités de fonction due à la hausse du point d'indice de la fonction publique et l'augmentation du SMIC.

## Boîte à outils RH pour l'accueil des nouveaux arrivants

La DGAFP a mis en ligne une « boîte à outils » pour mieux accueillir, intégrer et accompagner les nouveaux arrivants au sein de la fonction publique.

La boîte à outils comprend notamment :

- [onze fiches actions](#) reprenant les **bonnes pratiques à observer** à chaque étape et donnant les **points clés** à ne pas manquer, mais aussi les points de vigilance ;
- des [capsules vidéos](#) à destination des managers.

 [Boîte à outils et parcours de formation pour accueillir, intégrer et accompagner un nouvel agent](#), [DGAFP](#), juillet 2022

### Notre éclairage

Voir aussi la « **Bibliothèque des initiatives RH** » [mise en ligne par la DGAFP](#) où sont présentés une centaine de **projets réalisés par les administrations** et des innovations sur des thématiques variées (attractivité, recrutement, management, conduite du changement, mobilité et parcours, qualité de vie au travail, formation, dialogue social...), assorties de **fiches détaillées**.

Les **documents de travail** (cahier des charges, calendrier des étapes, méthodologie, livrables, rapport d'évaluation...) sont mis à disposition afin de faciliter la duplication des projets présentés.

# Jurisprudence

## Validation des 1 607 heures

La suppression par la loi de transformation de la fonction publique (LTFP) des régimes de temps de travail dérogeant à la durée de droit commun ne porte pas atteinte au principe de libre administration des collectivités territoriales.

En premier lieu, ces dispositions poursuivent un **objectif d'intérêt général** dans la mesure où l'harmonisation de la durée du temps de travail au sein de la FPT ainsi qu'avec la FPE à laquelle elles contribuent, **réduit les inégalités entre les agents et facilite leur mobilité**.

En second lieu, le législateur **s'est borné à encadrer la compétence des collectivités territoriales** pour fixer les règles relatives au temps de travail de leurs agents. De surcroît, la faculté des collectivités territoriales et notamment de celles qui avaient maintenu des régimes dérogatoires, de réduire la durée annuelle de travail en deçà de 1 607 heures **pour tenir compte de sujétions spécifiques** est préservée ([décret n° 2001-623](#) du 12 juillet 2001, [art. 2](#)).

Doit également être écarté le grief tiré de l'atteinte à l'économie des contrats de travail conclus par les collectivités territoriales avec leurs agents contractuels : **la liberté contractuelle n'a pas été remise** en cause par la modification du cadre légal dans lequel sont placés les agents publics en matière de temps de travail.

 [Décision n° 2022-1006 QPC](#) du 29 juillet 2022

## Assistance du fonctionnaire en cas de recours administratif

### Notre éclairage

Pour rappel, en contrepartie du recentrage des attributions des CAP, la LTFP a permis aux fonctionnaires d'**être accompagnés par un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix** dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables en matière d'avancement de grade, de promotion interne ou de mutation.

Le caractère représentatif ou non d'une organisation syndicale ne détermine pas la capacité du représentant qu'elle a désigné à assurer l'assistance de l'agent en cas de recours administratif. La disposition en cause introduit donc une **différence de traitement** qui est sans rapport avec l'objet de la loi.

En conséquence, **le mot « représentative » est contraire à la Constitution** car il porte atteinte au principe d'égalité devant la loi.

 [Décision n° 2022-1007 QPC](#) du 5 août 2022

### Notre éclairage

Cette décision concerne la fonction publique de l'Etat (art. 14 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 introduit par l'[art. 10-II](#) de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 codifié à l'[art. L. 216-1](#) du CGFP). Des dispositions identiques à celles censurées par le Conseil constitutionnel sont prévues pour les fonctionnaires territoriaux ([art. L. 216-2](#) du CGFP).

Pour rappel, le Conseil constitutionnel avait censuré pour le même motif les dispositions de la LTFP qui réservent aux organisations syndicales représentatives la faculté de désigner un conseiller aux fins d'assister le fonctionnaire durant la **procédure de rupture conventionnelle** ([décision n° 2020-860 QPC](#) du 15 octobre 2020 à propos du 10<sup>ème</sup> paragraphe de l'[art. 72-I](#) de la LTFP).



# Projets de textes

## Séance du CSFPT du 20 juillet 2022

Deux projets de décrets relatifs à l'évolution des carrières des agents de la catégorie B ont été [examinés](#) par le CSFPT au cours de cette séance. Ils font suite aux annonces faites par le ministre de la Transformation et de la fonction publiques à l'occasion de la « [conférence salariale](#) » du 28 juin 2022.

Ils ont reçu l'un et l'autre un [avis favorable](#) de la part des membres du CSFPT.

### Notre éclairage

L'examen par le CSFPT a été suivi par la **publication au JO du 1<sup>er</sup> septembre 2022** des décrets suivants :

- [décret n° 2022-1200](#) du 31 août 2022 modifiant l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale ;
- [décret n° 2022-1201](#) du 31 août 2022 modifiant les dispositions indiciaires applicables aux fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale

Voir l'analyse de ces deux décrets applicables au 1<sup>er</sup> septembre 2022 : « [Carrière et rémunération de la catégorie B](#) ».

La **prochaine séance** est fixée au 28 septembre 2022.

# Foire aux questions

Cette page est réalisée par le service conseil statutaire. Il s'agit d'une foire aux questions (FAQ) qui reprend les thèmes les plus fréquemment abordés au cours du mois écoulé dans le cadre de l'assistance statutaire.

## - Est-ce que la journée de solidarité doit être obligatoirement prévue le lundi de pentecôte ?

**Non.** La journée de solidarité « prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée » (article L3133-7 du code du travail). Cette journée de solidarité est fixée par une délibération de l'assemblée territoriale compétente après avis du comité technique (article L621-12 du code général de la fonction publique). Elle doit être instituée selon l'une des modalités suivantes (article L621-11 du code général de la fonction publique) :

- Soit le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1<sup>er</sup> mai
- Soit le travail d'un jour de réduction du temps de travail tel que prévu par les règles en vigueur
- Soit toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel

## - Est-il obligatoire d'instituer une période d'essai de 3 mois pour les contrats conclus à durée indéterminée ?

**Non.** La période d'essai est une simple faculté pour l'employeur. Par ailleurs, aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité territoriale avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat, ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé.

Lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée, la durée initiale de la période d'essai ne peut excéder 3 mois. Cette durée peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale (article 4 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

## - Dans la fonction publique territoriale, quel est le nombre de jour maximum de jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (R.T.T.) qui peuvent être attribués par an ? Y a-t-il une limite ?

Lorsque le cycle de travail hebdomadaire dépasse 35 heures, c'est-à-dire que la durée annuelle du travail dépasse 1607 heures, des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail sont accordés afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1607 heures. Il n'existe pas à proprement dit un nombre maximal de journées de RTT pouvant être octroyées. Le nombre de RTT est en effet fonction du cycle de travail retenu : 39 heures génèreront ainsi 23 RTT, 38 heures génèreront 18 RTT, etc...

## - Un stagiaire de l'enseignement accueilli au sein d'une collectivité peut-il faire l'objet d'une mise à disposition auprès d'une autre collectivité ?

**Non.** Il résulte des dispositions de l'article L512-6 du code général de la fonction publique que « *La mise à disposition est la situation du fonctionnaire réputé occuper son emploi qui, demeurant dans son corps ou son cadre d'emplois d'origine, continue à percevoir la rémunération correspondante mais exerce ses fonctions hors de l'administration où il a vocation à servir* ». Un stagiaire de l'enseignement n'ayant pas la qualité de fonctionnaire et ne relevant ni d'un corps ou d'un cadre d'emplois ne peut donc pas être mis à disposition d'une autre collectivité.

En outre, un stagiaire de l'enseignement n'étant pas un agent contractuel de droit public bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée, il ne peut donc bénéficier de la faculté de mise à disposition ouverte auxdits agents (article 35-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

## - Les anciens fonctionnaires titulaires ou stagiaires indemnisés en allocation chômage conservent-ils une protection sociale ?

**Oui,** les bénéficiaires des allocations chômage conservent leur qualité d'assuré pour les prestations des assurances maladie, maternité, invalidité et décès pendant toute la durée de l'indemnisation (article L311-5 du code de la sécurité sociale).

## - L'employeur public qui verse des allocations chômage aux anciens agents fonctionnaires titulaires ou stagiaires doit-il leur maintenir des droits aux prestations d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès ?

**Oui,** les bénéficiaires de l'assurance chômage conservent leur couverture antérieure, soit le régime spécial. Les indemnités journalières sont alors versées par l'employeur public en auto-assurance (article L311-5 du code de sécurité sociale).