



Actualités statutaires

Le mensuel n° 322

L'essentiel du statut en date du 28 février 2023

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

Au sommaire

À retenir

- Présentation du bulletin de paie

À voir également

Textes officiels

- Recrutement dans la filière police municipale
- Concours de la filière médico-sociale
- Promotions exceptionnelles des sapeurs-pompiers
- Aides à l'embauche d'apprentis

Circulaires

- Supplément familial de traitement
- Kit pratique sur la période de préparation au reclassement
- Mentorat dans la fonction publique
- Indemnité de gardiennage des églises communales
- Statut des élus locaux

Jurisprudence

- Notion de services effectifs dans un cadre d'emplois
- Déclaration de vacance d'emploi et mutation dans l'intérêt du service
- Droit à l'image des agents

Foire aux questions

En annexe :
Le Point sur ... La réforme de l'assurance chômage applicable au 1^{er} février 2023
(analyse du décret n° 2023-33 du 26 janvier 2023)

A retenir

Présentation du bulletin de paie

Un arrêté du 31 janvier 2023 prévoit diverses évolutions concernant la présentation sur le bulletin de paie des salariés, des informations mentionnées à l'[article R. 3243-1](#) du code du travail, notamment la **création d'une nouvelle rubrique intitulée « montant net social »**.

Il s'agit de l'ensemble des sommes brutes correspondant aux rémunérations et revenus de remplacement versés par les employeurs à leurs salariés diminuées des cotisations et contributions sociales obligatoires.

Cette évolution est applicable aux **rémunérations versées à compter du 1^{er} juillet 2023**.

 [Arrêté du 31 janvier 2023](#) publié au Journal officiel du 7 février 2023

Notre éclairage

Selon la [foire aux questions](#) (FAQ) publiée dans le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS), l'affichage de la nouvelle rubrique dans le bulletin de **paye simplifiera les démarches des salariés pour la demande de la prime d'activité ou de revenus de substitution comme le RSA**.

Pour rappel, **dans la fonction publique territoriale, aucun texte ne définit les mentions obligatoires du bulletin de paie** des agents : seules les composantes de la rémunération et les cotisations auxquelles cette rémunération est soumise sont définies par les textes.

Toutefois, à l'occasion d'une précédente modification du bulletin de paie des salariés, le ministère de l'Intérieur avait considéré comme souhaitable que « les autorités territoriales délivrent à leurs agents publics et fonctionnaires des bulletins de paie aussi complets que ceux prévus pour les salariés de droit privé et donc tiennent compte, dès que possible, des modifications apportées au code du travail pour la présentation des bulletins de paie qu'elles délivrent » ([QE n° 4745](#) publiée au JO (AN) du 23 janvier 1989).

S'agissant de l'arrêté du 31 janvier 2023, la FAQ de la sécurité sociale indique sa **portée pour les employeurs publics** en ces termes :

« Les dispositions de l'article R. 3243-1 du code du travail [précité] et l'arrêté [du 31 janvier 2023] ne s'appliquent **pas directement** aux employeurs publics.

Toutefois, **les employeurs publics devront également adapter leurs bulletins de paie pour afficher le « montant net social » de leurs agents**, susceptibles de percevoir des prestations sociales, et ce quel que soit leur statut : **fonctionnaires, stagiaires, apprentis, agents contractuels de droit public, agents contractuels de droit privé** ».

Les employeurs territoriaux sont invités à se reporter aux **modalités de calcul du montant net social** contenues dans la FAQ étant précisé que les **éléments d'information** sont donnés pour les employeurs privés et les salariés.

L'arrêté du 31 janvier 2023 contient également des mesures de **simplification du modèle de bulletin de paie** (libellés plus lisibles, regroupements ou suppressions d'informations) dont les employeurs territoriaux peuvent s'inspirer sous réserve d'adaptations liées au statut des agents publics.

Recrutement dans la filière police municipale

Le décret n° 2023-95 du 15 février 2023 modifie les statuts particuliers des **trois cadres d'emplois de la police municipale** (directeurs, chefs de service et agents) afin de prévoir :

- l'impossibilité d'être recruté sans avoir la nationalité française ;
- une dispense totale de la formation initiale d'application pour les fonctionnaires de la police municipale de Paris nommés par détachement ou intégration directe.

Notre éclairage

La précision concernant la condition de nationalité **clarifie la situation des ressortissants européens non français : ils ne peuvent accéder aux cadres d'emplois de la police municipale** dans la mesure où le statut de la fonction publique réserve les emplois dits « de souveraineté » aux personnes de nationalité française ([art. L. 321-2](#) du CGFP).

La dispense totale de formation pour la police municipale parisienne constitue la **deuxième application du principe posé par la loi de transformation de la fonction publique** autorisant les statuts particuliers de la filière police municipale à prévoir une dispense totale ou partielle de formation à raison de l'expérience professionnelle ([art. L 511-7](#) du code de la sécurité intérieure créé par l'[art. 60 de la loi n° 2019-828](#) du 6 août 2019) : depuis le 12 octobre 2020, la durée de la formation obligatoire est réduite pour les **fonctionnaires de la police nationale et militaires de la gendarmerie nationale** accueillis par détachement, ou pour les seuls policiers nationaux, intégrés directement dans les cadres d'emplois de police municipale (décret n° [2020-1243](#) et [2020-1244](#) du 9 octobre 2020 analysés dans les [Actualités statutaires - le mensuel n° 297](#), octobre 2020, p. 4).

A ces mesures concernant les trois cadres d'emplois de la filière police municipale, s'ajoutent :

- pour les chefs de service de police municipale, la suppression du test psychologique **lors de l'admission à concourir** ;
- pour les directeurs de police municipale, la prise en compte de l'expérience professionnelle des **titulaires d'un doctorat** lors du classement à la nomination après admission au concours externe.

Ces **modifications** entrent en vigueur le **17 février 2023** (lendemain de la publication du décret).

 [Décret n° 2023-95](#) du 15 février 2023 publié au Journal officiel du 16 février 2023

Un second décret du 15 février 2023 tire les conséquences des modifications des statuts particuliers dans les « textes concours » pour les chefs de service de police municipale (test psychologique pour les seuls candidats déclarés admissibles) et pour les directeurs de police municipale (introduction d'une épreuve orale adaptée aux titulaires d'un doctorat pour le concours externe).

Le décret entre en vigueur le **17 février 2023** (lendemain de la publication).

 [Décret n° 2023-96](#) du 15 février 2023 publié au Journal officiel du 16 février 2023

Notre éclairage

La première modification a pour objet d'**aligner le régime des tests psychologiques des chefs de service de police municipale** sur celui des agents et des directeurs de police municipale lors du recrutement par concours. La seconde étend le champ d'application des **mesures prises en faveur des titulaires d'un doctorat** lors de l'accès à un concours de catégorie A de la fonction publique ([art. L. 412-1](#) du code de la recherche).

Concours de la filière médico-sociale

Le décret n° 2023-95 du 15 février 2023 corrige la rédaction des statuts particuliers de certains cadres d'emplois :

- réaffirmation de la compétence partagée des centres de gestion et des collectivités territoriales pour l'organisation des concours d'accès à quatre cadres d'emplois (auxiliaires de puériculture / aides-soignants / pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens / masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes territoriaux) ;
- modification de l'**intitulé du concours d'agent social** (concours externe à la place de concours sur titres).

Le texte entre en vigueur le **17 février 2023** (lendemain de sa publication).

 [Décret n° 2023-95](#) du 15 février 2023 publié au Journal officiel du 16 février 2023

Notre éclairage

La rédaction initiale pouvait laisser penser que les collectivités territoriales avaient une compétence exclusive pour organiser les concours dans les quatre cadres d'emplois mentionnés.

S'agissant de l'intitulé du concours d'agent social, la correction prend en compte les conditions d'admission à concourir qui impose un niveau de diplôme et non un titre particulier comme c'est le cas pour les autres concours sur titres.

Le décret n° 2023-95 du 15 février 2023 contient également des dispositions concernant le recrutement dans la filière police municipale (voir ci-dessus).

Le décret n° 2023-6 du 4 janvier 2023 **modifie les textes concours** :

- pour les assistants socio-éducatifs et les éducateurs de jeunes enfants : **suppression de l'épreuve écrite d'admissibilité** ;
- pour les cadres de santé paramédicaux et les infirmiers en soins généraux : **augmentation de la durée de l'épreuve orale d'admission** (25 minutes au lieu de 20).

Le texte est applicable aux concours ouverts à **compter du 7 janvier 2023** (lendemain de sa publication).

 [Décret n° 2023-6](#) du 4 janvier 2023 publié au Journal officiel du 6 janvier 2023

Notre éclairage

L'objectif poursuivi est l'**harmonisation avec les autres concours sur titres** de la FPT (une seule épreuve orale d'admission pour la majorité d'entre eux) et la prise en compte du **passage en catégorie A** des cadres de santé paramédicaux et des infirmiers en soins généraux (alignement de la durée de l'épreuve orale d'entretien sur celle appliquée dans les autres concours de cette catégorie).

Promotions exceptionnelles des sapeurs-pompiers

Le décret n° 2023-124 du 22 février 2023 et un arrêté du même jour pris pour son application fixent les conditions dans lesquelles les sapeurs-pompiers auteurs d'**actes de bravoure, grièvement blessés ou décédés dans l'exercice de leurs missions** peuvent bénéficier des promotions à titre exceptionnel prévues aux [articles L. 723-22 à L. 723-26](#) du code de la sécurité intérieure.

Ces textes entrent en vigueur le 24 février 2023 (lendemain de leur publication).

 [Décret n° 2023-124](#) et [arrêté](#) du 22 février 2023 publiés au Journal officiel du 23 février 2023

Notre éclairage

Pour rappel, sont concernés par ces dispositions issues de la [loi n° 2021-1520](#) du 25 novembre 2021 visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels (dite « loi Matras ») à la fois les sapeurs-pompiers professionnels et les **sapeurs-pompiers volontaires ayant par ailleurs la qualité de fonctionnaire pour leur carrière au sein de la fonction publique** (voir [Actualités statutaires – le mensuel n° 309](#), novembre 2021, p. 8).

Des dispositions de même nature avaient été instaurées par la loi de transformation de la fonction publique d'août 2019 en faveur des **fonctionnaires de la police municipale** en cas d'acte de bravoure, de blessure grave ou de décès dans le cadre de l'exercice de leurs missions ([art. L. 522-14](#), [L. 522-31](#), [L. 828-3](#) et [L. 828-4](#) du CGFP et [décret n° 2020-722](#) du 12 juin 2020 modifiant les statuts particuliers des cadres d'emplois de police municipale).

Aides à l'embauche d'apprentis

Le décret n° 2022-1714 du 29 décembre 2022 modifie **à compter du 1^{er} janvier 2023** le montant et les modalités des aides de l'Etat à l'embauche d'apprentis (révision de l'aide unique et création d'une aide exceptionnelle pour les employeurs non éligibles à l'aide unique).

 [Décret n° 2022-1714](#) du 29 décembre 2022 publié au Journal officiel du 30 décembre 2022

Notre éclairage

Bien que la notice de présentation du décret vise les « employeurs d'apprentis » sans autre précision, ces dispositions qui prennent le relai des mesures de soutien à l'apprentissage mises en place jusqu'au 31 décembre 2022 dans le cadre du [plan « 1 jeune, 1 solution »](#) **s'adressent aux seules entreprises : les contrats d'apprentissage du secteur public non industriel et commercial ne sont pas éligibles** à l'aide unique ([art. L. 6227-12](#) et [L. 6243-1](#) du code du travail), ni à l'aide exceptionnelle ([FAQ aide à l'embauche d'alternants](#), ministère du travail, mise à jour du 20 février 2023).

Pour mémoire, une **aide financière spécifique aux collectivités territoriales** (3 000 €) avait été créée pour les contrats d'apprentissage conclus **entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2021** ([décret n° 2020-1622](#) du 18 décembre 2020). Depuis le 1^{er} janvier 2022, les frais de formation des apprentis sont **intégralement pris en charge par le CNFPT** à la suite de la majoration de la cotisation annuelle acquittée par les collectivités territoriales ([art. L. 451-11](#) et [L. 451-19-1](#) du CGFP), dans la limite des coûts annuels plafonds établis avec France compétences ([règlement fixant les modalités de contribution financière du CNFPT](#), juin 2022).

Supplément familial de traitement

La DGAFP a mis en ligne le 11 janvier 2023 une **nouvelle version de son guide « Modalités de calcul et de versement du supplément familial de traitement »** (SFT) créé en 2021.

Comme la version originale, ce document vise à :

- rappeler les conditions d'éligibilité du dispositif et à en préciser les modalités de gestion ;
- décliner les différentes modalités d'attribution du SFT en fonction du modèle familial des agents.

En complément du guide, la DGAFP met à disposition des gestionnaires RH un [outil de calcul du SFT](#) accompagné d'un [guide d'utilisation](#), qui détermine le montant du SFT, notamment dans les cas de garde alternée et de distinction entre allocataire et attributaire.

 [Guide sur les modalités de calcul et de versement du SFT, DGAFP, édition 2022](#)

Notre éclairage

Outre la majoration de la valeur du point au 1^{er} juillet 2022 dans les exemples de calcul, l'édition 2022 prend en compte **l'illégalité relevée par le Conseil d'Etat dans la version initiale du guide qui subordonnait l'ouverture du droit au SFT à la résidence en France du bénéficiaire et des enfants à charge (CE n° 461923 du 19 décembre 2022)**.

Kit pratique sur la période de préparation au reclassement

Le FIPHFP a regroupé, via son Handi-Pacte territorial en Occitanie, un **panel d'outils personnalisables et prêts à l'emploi pour structurer et déployer la période de préparation au reclassement (PPR)** au sein des employeurs publics.

Il est le fruit de la collaboration de nombreux acteurs tels que des centres de gestion, plusieurs collectivités territoriales, le CNFPT (voir la liste complète des contributeurs dans le mode d'emploi du kit).

Le kit est construit autour de **3 principales rubriques** : cadre juridique, documentation utile (ensemble de guides, de vidéos et de fiches pratiques), outils.

Le dossier « outils » (35 au total) est décliné en **7 rubriques correspondant aux différentes étapes de la mise en œuvre de la PPR** :

- l'ouverture du dossier ;
- l'évaluation du besoin ;
- les conventions, annexes et avenants ;
- l'information des bénéficiaires ;
- l'évaluation ;
- la fin de la PPR ;
- les kits complets « inspirants ».

 [Kit pratique sur la période de préparation au reclassement \(PPR\), FIPHFP, DGAFP, 23 février 2023](#)

Notre éclairage

Le mode d'emploi du kit précise par ailleurs que **la DGAFP élabore un vade-mecum sur la PPR** intégrant des modèles d'outils et que celui-ci sera mis à disposition **au cours de l'année 2023**.

Mentorat dans la fonction publique

La DGAFP a conçu avec le Collectif Mentorat un **guide pratique pour accompagner les employeurs des trois versants de la fonction publique** dans la mise en place d'une démarche de mentorat au sein de leur administration.

L'objectif est de permettre à des agents publics volontaires de consacrer un moment **pour accompagner un jeune souhaitant rejoindre le service public** ou un agent public qui s'interroge sur la suite de son parcours professionnel.

A travers un parcours type, le guide détaille les étapes clés par lesquelles passer pour comprendre, structurer, déployer et faire vivre son engagement en faveur du mentorat.

 [Mentorat : Guide d'engagement de la fonction publique](#), DGAFP, 6 février 2023

Notre éclairage

Voir aussi le [communiqué de presse](#) du ministre de la transformation et de la fonction publiques du 25 janvier 2023.

Indemnité de gardiennage des églises communales

A la suite de la **revalorisation du point d'indice au 1^{er} juillet 2022**, le montant maximum de l'indemnité allouée pour le gardiennage des églises communales est fixé à :

- **496,09 €** pour un gardien résidant dans la commune où se trouve l'édifice du culte ;
- **125,06 €** pour un gardien ne résidant pas dans la commune et visitant l'église à des périodes rapprochées.

Les conseils municipaux peuvent revaloriser l'indemnité dans la limite de ces plafonds qui demeurent applicables jusqu'à la prochaine revalorisation du point d'indice de la fonction publique.

 [Instruction du 23 février 2023](#), indemnités pour le gardiennage des églises communales, Préfecture du Val-d'Oise

Statut des élus locaux

L'**association des maires de France (AMF)** a publié une nouvelle version de sa brochure « Statut de l'élu(e) local(e) » qui comprend l'ensemble des dispositions relatives aux conditions d'exercice des mandats locaux, **à jour en janvier 2023**.

Cette édition précise les **nouveautés issues de la loi de finances pour 2023 sur la dotation particulière élu local (DPEL)** : l'intégration dans celle-ci des remboursements de l'Etat pour les frais de garde ou la prise en charge de l'assurance protection fonctionnelle pour les communes de moins de 1 000 habitants et le versement, jusqu'à 2026, aux communes nouvelles créées à compter du 2 janvier 2022 d'une dotation au moins égale à la somme des dotations perçues par les anciennes communes l'année précédant la création de la commune nouvelle.

Elle intègre également d'une part, la réaction de l'AMF sur les **nouvelles modalités d'accès au DIFE** par « mon compte élu » (« France Connect + ») d'autre part, l'inscription dans la loi des dérogations spécifiques aux élus locaux en matière de **cumul emploi-retraite** et pour l'attribution de certains minima de pension et majorations de réversion ([art. 11](#) de loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, [circulaire CNAV n° 2022-29](#) du 23 novembre 2022).

Les nouveautés par rapport à la version antérieure de novembre 2022 apparaissent en rouge.

 [Statut de l'élu\(e\) local\(e\)](#), AMF, janvier 2023

Notion de services effectifs dans un cadre d'emplois

Les techniciens territoriaux peuvent se présenter à l'examen professionnel d'accès au cadre d'emplois des ingénieurs par la voie de la **promotion interne** s'ils justifient « de huit ans de **services effectifs dans un cadre d'emplois technique de catégorie B** ».

Les services effectifs exigés par le statut particulier **ne peuvent être regardés comme incluant ceux qui ont été accomplis en qualité d'agent contractuel**.

 [CE n° 453632](#) du 10 février 2023

Notre éclairage

A notre connaissance, c'est la **première fois que le Conseil d'Etat se prononce sur la notion de services effectifs dans un corps ou dans un cadre d'emplois en vue de la promotion interne**.

Cette notion **ne faisait pas l'objet d'une interprétation unanime des juges du fond** : les cours administratives d'appel de Douai et de Paris refusaient la prise en compte des services d'agent contractuel ([CAA Douai n° 18DA00254](#) du 26 mars 2018, [CAA Paris n° 19PA01083](#) du 9 juillet 2020) à la différence des cours administratives d'appel de Bordeaux et de Versailles ([CAA Bordeaux n° 16BX00163](#) du 27 novembre 2017, [CAA Versailles n° 19VE04116](#) du 15 avril 2021 annulé par le CE pour erreur de droit dans l'arrêt du 10 février 2023 analysé).

En revanche, les services d'agents contractuels peuvent être retenus pour l'accès à certains cadres d'emplois par la voie de la promotion interne lorsque les statuts particuliers prévoient des **formulations plus ouvertes** telles que :

- « **services publics effectifs, dont x années dans un cadre d'emplois** » : rédacteurs ([art. 12 du décret n° 2012-924](#) du 30 juillet 2012), assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques ([art. 11 du décret n° 2011-1642](#) du 23 novembre 2011), attachés de conservation du patrimoine ([art. 5 du décret n° 91-843](#) du 2 septembre 1991), bibliothécaires ([art. 5 du décret n° 91-845](#) du 2 septembre 1991) ;

- « **services effectifs accomplis dans un emploi** » : directeurs d'établissements d'enseignement artistique ([art. 5 du décret n° 91-855](#) du 2 septembre 1991 au vu de [CE n° 325144](#) du 23 décembre 2010).

Déclaration de vacance d'emploi et mutation dans l'intérêt du service

Il résulte de l'[article L. 313-4](#) du CGFP que tout recrutement effectué par une collectivité pour pourvoir un emploi vacant est subordonné à l'accomplissement d'une déclaration de la vacance d'emploi au centre de gestion. Toutefois, cette mesure ne s'impose pas lorsque la collectivité prononce une mutation interne dans l'intérêt du service.

Dans le cas d'espèce, le changement d'affectation était intervenu à la suite d'importantes difficultés relationnelles de l'agent qui avaient fait naître un mal-être collectif et déstabilisé son équipe.

 [CAA Nantes n° 21NT00601](#) du 3 février 2023

Notre éclairage

Voir dans le même sens, notamment [CAA Marseille n° 19MA05024](#) du 17 octobre 2022 et [CAA Nancy n° 18NC00450](#) du 27 décembre 2019.

Droit à l'image des agents

La diffusion par une commune dans le cadre d'une **opération de communication institutionnelle** de la photographie d'un agent **sans son accord** n'est pas constitutive d'une atteinte à son droit à l'image **quand bien même une partie de la population aurait pu l'identifier** dans la mesure où cette image **le représentait en situation de travail**.

Dans le cas d'espèce, pour illustrer les changements opérés dans l'organisation de la campagne de collecte des encombrants, la commune avait publié un **cliché mettant en scène deux agents en tenue de travail**, s'appêtant à charger un objet encombrant dans un camion. L'un des agents a demandé à la commune la somme de 8 000 € pour avoir **utilisé puis largement diffusé**, sans son autorisation, cette photographie qui, selon lui, ne donnait pas, une très bonne image de sa personne et était **attentatoire à sa dignité**.

Or, la publication avait eu lieu dans le magazine municipal dont la **diffusion est limitée au périmètre de la commune** et le cliché ne présentait aucun caractère dégradant ou humiliant en ce qu'il représentait l'agent dans l'exercice des **gestes de son activité quotidienne sur la voie publique et au vu des habitants de la commune**.

 [CAA Douai n° 22DA00946](#) du 16 février 2023

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.

Il est ici proposé une sélection des questions posées, l'intégralité de la FAQ est disponible sur le site du CIG aux rubriques « Actualités juridiques » et « Statut et carrière - gérer les RH ».

- Une décision remise en mains propres par un agent non assermenté est-elle considérée comme notifiée ?

Oui, en principe. Le juge considère que lorsque l'administration prend toute disposition pour notifier une décision à un agent public par une remise en mains propres par la voie hiérarchique et que l'agent refuse de recevoir la décision, la notification doit être regardée comme ayant été régulièrement effectuée (CE 23 mars 2013 n°352586). Il a ainsi considéré que la mention « refus de signer la notification » signée par le directeur général portée sur l'exemplaire de l'arrêté produit par l'agent faisait foi jusqu'à preuve contraire (CE 23 mars 2013 n°352586).

Toutefois, certaines dispositions prévoient des modes spécifiques de notification. Ainsi, pour exemple, l'article 38-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 prévoit que l'autorité territoriale notifie à l'agent son intention de renouveler ou non le contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature. Bien que le juge ait considéré, dans d'autres cas, que de telles dispositions ne rendent pas irrégulière une notification par un autre procédé présentant des garanties équivalentes (CE 4 décembre 2017 n°404781, CAA Nancy 19 novembre 2020 n°19NC00314, CAA Nantes 24 mars 2015 n°13NT01016), il est préférable de recourir aux moyens de notification indiqués quand ceux-ci sont précisés par les textes (CAA Paris 12 avril 2023 n°21PA04565).

- Est-il possible de réserver le versement de la prime d'intéressement à la performance collective qu'à un seul agent d'un service ?

Non. La prime d'intéressement à la performance collective du service, ou du groupe de services, peut, être instituée par délibération après avis du comité technique/comité social territorial. Elle est attribuée à l'ensemble des agents dans les services ayant atteint les résultats fixés sur la période de six ou douze mois consécutifs ([Art. 4](#) du décret n° 2012-624 du 3 mai 2012).

Le bénéfice de la prime est subordonné, pour chaque agent, à la justification d'une durée de présence effective dans le service d'au moins trois mois pendant la période de six mois consécutifs et de six mois pendant la période de douze mois consécutifs. Cette durée de présence effective est appréciée à la lumière de l'[article 5](#) du décret du 3 mai 2012.

- Est-il possible d'exclure un agent du bénéfice du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) du fait de son arrivée en cours d'année dans la collectivité ?

Non. Le complément indemnitaire annuel doit être versé selon l'engagement professionnel et de la manière de servir. Son ancienneté au sein de nouvel employeur ne peut justifier son exclusion du bénéfice du CIA ([Art. 4](#) du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014).

- Un fonctionnaire durant une disponibilité pour convenances personnelles peut-il être placé en congés annuels ?

Non. Le fonctionnaire en disponibilité ne peut plus bénéficier de congés annuels, et n'en génère plus, puisque ceux-ci sont liés à la position d'activité ([Art. L.621-1](#) du CGFP).

- Les services de droit privé d'un agent en disponibilité sont-ils pris en compte dans le calcul des services effectifs ?

Oui. Dans la limite de 5 ans. Un fonctionnaire bénéficiant d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle, conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement ([Art. L.514-2](#) du CGFP).

- Les services de droit privé accomplis pendant une période de disponibilité peuvent-ils être pris en compte pour la réunion des conditions de la promotion interne ?

Non. Les droits à avancement conservés s'entendent des droits à avancement d'échelon et de grade ([Art. L.514-2](#) et [L.514-5](#) du CGFP, [Art. 25-1 à 25-3](#) du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986).

Foire aux questions

- Un fonctionnaire détaché sur un emploi fonctionnel peut-il être mis à disposition ?

Non. Un fonctionnaire ne peut pas être placé dans deux positions statutaires à la fois ([Art. L. 511-1](#) du CGFP).

Il ne peut donc pas être, à la fois, en position de détachement et en position d'activité, la mise à disposition étant une des situations de la position d'activité ([Art. L. 512-6 et suivants](#) du CGFP).