



Actualités statutaires

Le mensuel n° 325

L'essentiel du statut en date du 30 juin 2023

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

Au sommaire

À la une

Rémunération : valeur du point et attribution de points d'indice majoré
Mesures salariales complémentaires : les annonces du gouvernement

À voir également

Circulaires

- Qualité de vie au travail dans la fonction publique
 - Guide pratique sur les espaces de discussion au travail
 - Référentiels pour l'élaboration de chartes et la négociation d'accords
- Inclusion des personnes LGBT+ dans la fonction publique
- Statut des élus locaux

Jurisprudence

- Témoignages anonymes dans une procédure disciplinaire
- Portée du principe de parité et RIFSEEP
- Gestion de gîtes touristiques pendant un congé de longue maladie

Projets de textes

- Séance du CSFPT du 28 juin 2023

Foire aux questions

S'agissant de la **réforme des retraites**, un support de présentation va être prochainement mis en ligne sur le site du CIG, dans la rubrique « Dossiers du moment ».

A la une

Rémunération : valeur du point et attribution de points d'indice majoré

Premier texte d'application des mesures salariales annoncées le lundi 12 juin par le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, le décret n° 2023-519 du 28 juin 2023 prévoit la revalorisation du traitement des agents publics selon les modalités et le calendrier suivants :

Au 1^{er} juillet 2023 :

- augmentation de 1,5 % de la **valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré (5 907,34 € au lieu de 5 820,04 € depuis le 1^{er} juillet 2022)** et des traitements hors échelle ;
- modification de la correspondance entre les indices bruts et les indices majorés **à partir de l'indice brut 367 jusqu'à l'indice brut 418.**

Notre éclairage

La seconde mesure se traduit par l'**attribution différenciée de points d'indice majoré** pour les agents suivants :

Agents de **catégorie C** classés dans :

- les 9 premiers échelons de l'échelle C1 ;
- les 7 premiers échelons de l'échelle C2 ;
- les 3 premiers échelons de l'échelle C3 ;
- les 6 premiers échelons du grade d'agent de maîtrise ;
- les 2 premiers échelons du grade d'agent de maîtrise principal ;
- les 2 premiers échelons du grade de brigadier-chef principal ;
- les 2 premiers échelons du grade (en voie d'extinction) de chef de police municipale ;
- les 3 premiers échelons du grade de sergent de sapeurs-pompiers professionnels ;
- les 2 premiers échelons du grade d'adjudant de sapeurs-pompiers professionnels.

Agents de **catégorie B** classés dans :

- les 5 premiers échelons du premier grade du B-type NES (rédacteur, technicien...) ;
- les 2 premiers échelons du deuxième grade du B-type NES (rédacteur principal de 2^{ème} classe...) ;
- les 3 premiers échelons du grade d'auxiliaire de puériculture de classe normale ;
- les 3 premiers échelons du grade d'aide-soignant de classe normale ;
- les 5 premiers échelons du grade de moniteur-éducateur et intervenant familial ;
- les 2 premiers échelons du grade de moniteur-éducateur et intervenant familial principal ;
- le premier échelon du grade d'infirmier de classe normale ;
- le premier échelon du grade technicien paramédical de classe normale.

Elèves administrateurs, conservateurs du patrimoine et conservateurs de bibliothèques au 1^{er} échelon et élèves ingénieurs en chef.

Il résulte de ces modifications qu'aucun fonctionnaire territorial n'est à compter du 1^{er} juillet 2023 concerné par l'application de l'indice majoré minimum garanti : le traitement est déterminé par l'indice majoré de la grille dont relève l'agent.

Pour rappel, il n'y a **pas lieu de prendre un arrêté individuel** pour l'attribution de points d'indice majoré supplémentaires : la majoration du traitement ne résulte pas d'un changement de l'indice brut (reclassement) mais de la modification de la correspondance entre indices bruts et majorés.

Au 1^{er} janvier 2024 :

- modification de l'**ensemble de la correspondance entre les indices bruts et les indices majorés** et augmentation des traitements hors échelle.

Notre éclairage

Cette mesure a pour effet l'**attribution uniforme de 5 points d'indice majoré à tous les agents** et la majoration des traitements hors échelle pour un montant équivalent.

 [Décret n° 2023-519](#) du 28 juin 2023 publié au Journal officiel du 29 juin 2023

Notre éclairage

L'**étude statutaire « Echelonnements indiciaires » à jour au 1^{er} juillet 2023** va être prochainement mise en ligne.

A la une

Mesures salariales complémentaires : les annonces du gouvernement

Dans un document de présentation mis en ligne à l'issue de sa rencontre avec les organisations syndicales le lundi 12 juin, le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques a acté d'autres mesures de revalorisation :

« Prime de pouvoir d'achat »

Les conditions d'attribution et les modalités d'application de cette prime exceptionnelle sont les suivantes :

- public éligible : agents percevant une rémunération **jusqu'à 3 250 € bruts par mois** ;
- transposition dans la FPT : subordonnée à l'**adoption d'une délibération** ;
- montant : dégressif **entre 800 € et 300 € brut** ;
- date de versement : **à compter de septembre pour la FPE et la FPH, selon délibération dans la FPT.**

Reconduction en 2023 de l'indemnité de garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA)

Majoration de 10 % de l'indemnisation des jours épargnés sur le compte épargne-temps (CET)

Le montant forfaitaire est porté à :

- 150 € en catégorie A (au lieu de 135 €) ;
- 100 € en catégorie B (au lieu de 90 €) ;
- 83 € en catégorie C (au lieu de 75 €).

La date d'effet de la revalorisation des « jours CET » n'est pas précisée.

Prise en charge des abonnements domicile-travail à 75 % à compter de septembre 2023

Notre éclairage

A la différence de la mise en œuvre de la « prime de pouvoir d'achat », il ne semble pas que la majoration de la participation de l'employeur soit subordonnée dans la FPT à l'adoption d'une délibération.

Pour rappel, une disposition fiscale et sociale permet pour 2023 l'**exonération de la part supplémentaire de prise en charge** (entre 50 et 75 %) ([art. 2](#) de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022).

En revanche, il conviendra de s'assurer en particulier en région parisienne, que l'avantage résultant du **cumul de cette prise en charge majorée avec l'attribution du forfait mobilités durables (FMD)** ne dépasse pas le **plafond annuel d'exonération fixée à 800 € par an** ([art. 81](#) 19^{ter} b du CGI modifié par [art. 3](#) de loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 et [art. L.136-1-1](#) III 4° e du code de la sécurité sociale). Dans le cas contraire, le montant versé par l'employeur excédant le seuil d'exonération sera assujéti à l'impôt sur le revenu et aux cotisations/contributions sociales.

Revalorisation des frais de mission à la rentrée 2023

Notre éclairage

La revalorisation de l'**indemnité de repas** s'appliquera **automatiquement** dans les collectivités territoriales. En revanche, comme lors de la dernière revalorisation au 1^{er} janvier 2020, la prise en compte du nouveau barème pour les **frais d'hébergement** (augmentation de 10 % selon les territoires) sera laissée à l'**appréciation de l'organe délibérant**.

Enfin, le ministre rappelle le lancement à compter de septembre de négociations et de groupes de travail sur le chantier de **refonte des accès, des parcours de carrière et des rémunérations**.

 [Document de présentation des mesures salariales](#), ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, 14 juin 2023

Qualité de vie au travail dans la fonction publique

Le **Premier plan santé au travail (PST)** de la fonction publique (2022-2025) a fait de la Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) l'une de ses priorités (axe 3 du plan). Pour permettre l'appropriation de la démarche de QVCT (objectif n° 10), deux mesures sont prévues dans le plan :

- favoriser la mise en place d'espaces de discussion sur le travail pour les agents et les encadrants (mesure 20) ;
- favoriser la signature d'accords et de chartes sur la qualité de vie et des conditions de travail (mesure 21).

A cette fin, la DGAFP a mis en ligne en juin 2023 **trois outils** élaborés en partenariat avec l'Agence nationale des conditions de travail (ANACT).

Guide pratique sur les espaces de discussion au travail

Le guide relatif à la mise en place d'espaces de discussion sur le travail (EDT) au sein des services et structures de la fonction publique définit les EDT comme « des groupes de travail composés des agents des collectifs de travail concernés, constitués pour mener des investigations et proposer des pistes d'action, afin de répondre à une problématique collective, en échangeant autour de situations de travail, considérant que les agents sont les experts de leur travail et qu'à ce titre, leurs propositions sont de nature à améliorer leur organisation de travail ».

Il est en outre précisé que les travaux de l'EDT pourront utilement s'appuyer sur le **document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)** recensant les principaux risques liés à l'activité, y compris en matière de risques psycho-sociaux. Ces espaces **n'ont pas vocation à se substituer aux réunions de service ou aux instances représentatives** du personnel mais peuvent en revanche alimenter leurs travaux. Les propositions de l'EDT **sont soumises au chef de service**.

La DGAFP et l'ANACT répondent aux questions suivantes : pourquoi mettre en place un EDT ? Comment mettre en place un EDT ? Quel est le déroulement d'un EDT ? Comment animer un EDT ?

Le guide est complété par des annexes portant notamment sur des outils pratiques (**kit de mise en place d'un EDT**, grille d'analyse d'une situation de travail) et des **exemples d'EDT** dont l'un concerne une collectivité territoriale.

 [Guide pratique sur la mise en place et l'animation d'Espaces de Discussion sur le Travail \(EDT\)](#), DGAFP, 20 juin 2023

Notre éclairage


Dans le même ordre d'idées mais au plan national, une [grande consultation en ligne des agents de la fonction publique](#) d'État, territoriale et hospitalière sur leurs conditions de travail a été lancée le 20 juin 2023 par le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques.

Référentiels pour l'élaboration de chartes et la négociation d'accords

La DGAFP a également mis en ligne deux référentiels qui ont pour objectif d'accompagner les employeurs publics dans leur démarche en matière de QVCT en la formalisant via l'adoption d'une charte ou la négociation d'accords collectifs. L'un et l'autre sont construits selon le même plan :

- définition de la notion de charte / d'accord ;
- les différentes étapes d'élaboration d'une charte / de négociation et de conclusion d'un accord en matière de QVTC ;
- le contenu d'une charte / d'un accord en matière de QVTC.

En annexe est proposé un exemple de charte / d'accord QVTC.

 [Référentiel pour la conclusion de chartes](#) sur la qualité de vie et des conditions de travail dans la fonction publique, [Référentiel pour la négociation d'accords](#) sur la qualité de vie et des conditions de travail dans la fonction publique, DGAFP, 26 juin 2023


Inclusion des personnes LGBT+ dans la fonction publique

Afin de renforcer la prévention et la lutte contre toutes les formes de discrimination dans les administrations de l'Etat, une circulaire de la DGAFP du 20 juin 2023 précise les modalités de mise en œuvre **du Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023** au bénéfice des usagers du service public et des agents publics.

S'agissant des agents publics, elle précise les conditions dans lesquelles l'action n° 5 du plan LGBT+, qui consiste à « mieux inclure les personnes LGBT+ et la lutte contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ dans la fonction publique » peut être mise en œuvre et déployée.

Il est ainsi demandé aux employeurs publics de conduire des **politiques actives de prévention et de lutte contre les discriminations** liées à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre en déployant des actions dont les principaux axes sont développés dans la circulaire :

- prendre en considération la **diversité des familles des agents publics, notamment homoparentales** pour l'octroi de congés familiaux, d'autorisations spéciales d'absence, du supplément familial de traitement ou des droits accordés au titre de l'action sociale ;
- **accompagner les agents transgenres** en facilitant l'utilisation du prénom d'usage, du pronom et, le cas échéant, de la civilité choisis par l'agent transgenre dans les documents non officiels (adresse et signature électroniques, signalétique à l'intérieur des locaux, organigramme et annuaire, listes d'émargement,...) ;
- rendre visible l'engagement pour favoriser la création d'un environnement de travail inclusif : efficacité des **dispositifs de signalement** et de traitement des discriminations, **enquêtes de perception** auprès des agents, **formation** sur la prévention des discriminations liées à l'identité de genre, à l'état de santé, à la situation de famille et à l'orientation sexuelle.

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

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 mai 2023**.

Par rapport à la version antérieure de janvier 2023, les nouveautés qui apparaissent en rouge concernent :

- le plafond du **droit individuel à la formation des élus** (DIFE) : arrêté du 27 mars 2023 (signalé dans les Actualités statutaires le mensuel n° 323, mars 2023, p. 10) ;
- la **réforme des retraites** : amendements au projet de loi adoptés à l'initiative de l'AMF visant à améliorer la retraite des élus locaux ;
- les anciens élus agriculteurs : réponse du ministre de l'agriculture concernant le bénéfice des aides de la **politique agricole commune** (PAC) 2023 ;
- le congé de maternité des « élues temps plein » affiliées au régime général de la sécurité sociale : précisions de la DGCL ;
- les majorations de la **dotation particulière élu local** (DPEL) au titre des frais de garde des élus et de l'assurance protection fonctionnelle dans les communes de moins de 3 500 habitants : décret n° 2023-352 du 9 mai 2023.

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

Notre éclairage

Voir aussi la [FAQ « Prévention des conflits d'intérêts – Règles applicables résultant de la réforme de la loi 3DS »](#), mai 2023 élaborée par la DGCL et la Direction des affaires criminelles et des grâces (DACG), en concertation avec les associations d'élus .

Témoignages anonymes dans une procédure disciplinaire

Une sanction disciplinaire peut être fondée sur des témoignages que l'employeur a préalablement anonymisés à la demande des témoins **dans le cas où la communication de leur identité serait de nature à leur porter préjudice**.

Toutefois, **si l'agent conteste devant le juge administratif l'authenticité des témoignages ou la véracité de leur contenu**, il appartiendra à l'employeur de produire en réponse, tous éléments de nature :

- à démontrer que la qualité des témoins correspond à celle qu'il allègue ;
- à corroborer les faits relatés dans les témoignages.

Le juge forgera sa conviction **au vu de ces échanges contradictoires**, qu'il pourra compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile.

Dans le cas d'espèce, une exclusion temporaire de deux mois a été infligée à un agent pour avoir dénigré son employeur et certains de ses collègues, et tenu des propos sexistes et homophobes, à l'occasion d'une formation qu'il animait. **Cette sanction était uniquement fondée sur les témoignages anonymisés** de plusieurs participants à la formation ainsi que sur une synthèse, dont l'auteur était anonyme, d'autres témoignages, anonymisés eux aussi, recueillis lors d'une enquête téléphonique.

Le Conseil d'Etat confirme la décision de la cour administrative d'appel qui avait estimé par une appréciation souveraine exempte de dénaturation, que les éléments anonymisés produits ne suffisaient pas à apporter la preuve de la réalité des faits fondant la sanction.

 [CE n° 463028](#) du 5 avril 2023

Notre éclairage

La jurisprudence avait déjà admis que des témoignages anonymisés puissent servir dans le cadre d'une procédure disciplinaire ([CAA Lyon n° 14LY00014](#) du 3 février 2015).

En revanche et comme l'indique le rapporteur public Nicolas Labrune, la question n'avait pas été tranchée de savoir si une sanction serait par principe illégale du seul fait qu'elle serait fondée **exclusivement** sur des témoignages anonymisés. Tel n'est pas le cas selon le Conseil d'Etat : l'annulation (confirmée par le juge de cassation) n'a pas été prononcée au motif que la sanction ne reposait que sur des témoignages anonymisés mais en raison de leur insuffisance à apporter la preuve des faits reprochés.

Les conclusions du rapporteur public fournissent des **indications quant à la nature des informations qu'il appartiendrait à l'employeur de produire en défense** dans le cadre du débat contradictoire sur les témoignages anonymisés.

Si l'agent met en cause l'**authenticité des témoignages**, « on peut imaginer que l'administration détaille davantage les circonstances dans lesquelles les témoignages ont été recueillis ou encore, même, qu'elle fasse attester de l'authenticité des témoignages par une espèce de « tiers de confiance » qui aurait, lui, accès à l'identité des témoins – on pense par exemple à une inspection générale, ou une structure comparable bénéficiant d'une certaine autonomie, qui pourrait certifier que l'anonymisation a été loyale ».

Dans le cas où la **vérité des faits** rapportés par les témoignages est contestée, « l'administration devra en réponse fournir de quoi corroborer ces faits, en produisant par exemple des éléments plus circonstanciés recoupant les témoignages, des éléments de contexte qui sont susceptibles de les éclairer ou encore, si elle en dispose, des éléments non anonymisés allant dans le même sens ».

Portée du principe de parité et RIFSEEP

Aux termes de l'article L. 714-5 du CGFP, « lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat ».

Il en résulte que pour définir les plafonds de chacune des parts, les collectivités territoriales doivent nécessairement **faire usage des mêmes termes que ceux employés pour les agents de l'Etat** soit dans le cas du RIFSEEP, de la **référence aux groupes de fonctions** au sens de l'article 2 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

Cette référence s'oppose à ce qu'une collectivité territoriale détermine les groupes de fonctions **selon le niveau hiérarchique des fonctions occupées indépendamment du cadre d'emplois** dont ces fonctions relèvent. En effet, l'article 2 du décret précité prévoit que « les **fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps** sont réparties au sein de différents groupes au regard [de] critères professionnels [...]. **Le nombre de groupes de fonctions est fixé pour chaque corps** par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget et, le cas échéant, du ministre intéressé. Ce même arrêté fixe les montants minimaux par grade [...], les montants maximaux afférents à chaque groupe de fonctions ».

Dans le cas d'espèce, la délibération avait défini **7 groupes de fonctions sans distinction de cadre d'emplois** (« direction générale », « direction générale adjointe », « direction, encadrement de service ou de structure », « aide à la décision et transversalité », « instruction avec expertise et diagnostic », « encadrement de proximité et instruction technique », « exécution ») auxquels correspondait pour chacun une valeur du point allant de manière dégressive de 48 à 16 €, les **métiers de la collectivité ayant été ensuite cotés** par un nombre de points et classés dans ces groupes de fonctions pour le calcul de l'IFSE de chaque agent.

 [CAA Bordeaux n° 21BX00172](#) du 25 janvier 2023

Notre éclairage

Il résulte de cet arrêt que les groupes de fonctions ne sont pas qu'une modalité de fixation du RIFSEEP propre à l'Etat dont les collectivités pourraient s'affranchir en vertu de leur liberté de déterminer les conditions d'application du régime indemnitaire. « **L'obligation de se référer aux groupes de fonctions applicables à la fonction publique de l'Etat** » avait déjà été affirmée par la même cour administrative d'appel à propos d'une délibération qui, dans le cas d'espèce, avait défini les montants de référence du RIFSEEP par grade au sein de cadres d'emplois **sans tenir compte des tâches attribuées à chacun des agents** ([CAA Bordeaux n° 18BX00426](#) du 13 janvier 2020 analysé dans les Actualités statutaires n° 292, avril 2020).

Gestion de gîtes touristiques pendant un congé de longue maladie

Aux termes de l'article 28 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987, le fonctionnaire en congé de longue maladie ou de longue durée doit cesser tout travail rémunéré, à l'exception des activités ordonnées et contrôlées médicalement par le médecin du travail au titre de la réadaptation ainsi que de la production des œuvres de l'esprit au sens du code de la propriété intellectuelle.

A pu être regardée comme un **travail rémunéré non autorisé et non comme la simple gestion du patrimoine personnel et familial**, la location de gîtes dans le cadre d'une entreprise individuelle créée pendant que l'agent était en congé de longue maladie.

Contrairement à ce que l'agent soutenait, l'enquête diligentée par l'employeur a révélé que l'activité importante générée par le référencement de deux chambres d'hôtes auprès de sites spécialisés n'était **pas assumée exclusivement par son mari**, des commentaires publiés par les locataires des hébergements faisant état d'une **participation très active de l'intéressée**.

Dans ces conditions, l'employeur était légalement fondé à **interrompre le versement de la rémunération** du fonctionnaire comme le prévoit l'article précité en cas d'exercice d'un travail rémunéré non autorisé pendant un congé de longue maladie ou de longue durée.

 [CAA Douai n° 22DA00487](#) du 9 mars 2023

Séance du CSFPT du 28 juin 2023

Six textes étaient inscrits à l'[ordre du jour de cette séance](#).

■ Carrière des fonctionnaires de catégorie B et C (avis défavorable)

Un projet de décret a principalement pour objet de **prolonger l'application des dispositions transitoires relatives à l'avancement de grade** introduites pour la seule année 2023 dans le cadre de la revalorisation du début de carrière des cadres d'emplois B-type à compter du 1^{er} septembre 2022 (modification du décret n° 2022-1200 du 31 août 2022 analysé dans Actualités statutaires le mensuel n° 318, septembre 2022, p. 2).

Notre éclairage

Il s'agit de **corriger une conséquence défavorable de la réforme** pour le déroulement de carrière de certains agents qui, ne relevant pas de ces dispositions transitoires pouvaient voir leurs perspectives d'avancement retardées du fait de la modification des grilles indiciaires.

En outre, les tableaux de classement lors de l'avancement de grade dans le « B-type » et le cadre d'emplois des moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux sont complétés, afin de permettre le classement des bénéficiaires de ces dispositions transitoires, en lieu et place d'un classement par défaut pour le 2^{ème} grade au 4^{ème} échelon et pour le 3^{ème} grade au 2^{ème} échelon (modification des décrets n° 2010-329 du 22 mars 2010 et 2013-490 du 10 juin 2013).

Par ailleurs, ce projet de décret révisé le **tableau de classement des lauréats de concours de catégorie C ayant une ancienneté comme agent contractuel** (modification du décret n° 2016-596 du 12 mai 2016).

■ Fonctionnement du conseil médical (avis défavorable)

Outre la prise en compte du CGFP dans les dispositions réglementaires concernées, un projet de décret prévoit la **compétence de la formation restreinte du conseil médical** en cas de contestation de l'avis du médecin agréé dans les cas de majoration tierce personne, retraite pour maladie incurable et orphelin majeur infirme (modification du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 et du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003).

Compte tenu d'un **vote défavorable unanime des organisations syndicales**, ce projet sera **représenté lors d'une prochaine séance**.

Notre éclairage

L'objectif poursuivi est l'**harmonisation des cas de saisine** du conseil médical dans la fonction publique territoriale par homologie avec les dispositions en vigueur dans la fonction de l'Etat (décret n° 2022-353 du 11 mars 2022).

■ Base de données sociales (avis favorable unanime)

Un projet d'arrêté créé un nouvel indicateur en lien avec l'égalité professionnelle dans le déroulement de carrière : **nombre d'agents promouvables par sexe pour un avancement de grade au choix et sur examen professionnel** (remplacement de l'annexe de l'arrêté du 10 décembre 2021 applicable aux rapports sociaux uniques élaborés en 2024 au titre de l'année 2023).

Notre éclairage

Pour rappel, la loi de transformation de la fonction publique (LTFP) du 6 août 2019 avait prévu l'obligation de « **préciser dans le tableau annuel d'avancement la part respective des femmes et des hommes** dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits à ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci » (**art. 85-II** de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019). Cette disposition n'a pas été reprise dans le CGFP.

■ Transfert des routes nationales aux départements et métropoles (avis défavorable)

Un projet de décret a pour objet d'approuver la convention-type encadrant les modalités de mise à disposition des services de l'Etat aux départements, aux métropoles et à la métropole de Lyon en application de la « loi 3DS » du 21 février 2022.

Compte tenu d'un **vote défavorable unanime des organisations syndicales**, ce projet sera **représenté lors d'une prochaine séance**.

■ Sapeurs-pompiers (avis favorable)

Deux projets de décrets portent principalement sur :

- le régime indemnitaire des sapeurs-pompiers professionnels : création d'une **indemnité de mobilisation opérationnelle** dédiée aux engagements en dehors du temps de travail pour la protection de la forêt à titre préventif ou dans le cadre de renforts demandés par l'Etat hors du département (modification du décret n° 90-850 du 25 septembre 1990) ;
- le déroulement de carrière : ajustements des **conditions d'avancement des lieutenants** à la suite de la modification de durée dans les échelons pour la catégorie B au 1^{er} septembre 2022 et suppression de l'examen professionnel des commandants (modification des décrets n° 2012-522 du 20 avril 2012 et n° 2016-2008 du 30 décembre 2016) ;
- les critères d'attribution de la **nouvelle bonification indiciaire (NBI)** des sapeurs-pompiers professionnels (modification du décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006) ;
- les indemnités versées aux employeurs publics ou privés de **sapeurs-pompiers volontaires** subrogés : doublement du montant (modification du décret n° 2012-492 du 16 avril 2012).

Un projet d'arrêté qui n'a pas donné lieu à vote fixe le **montant de l'indemnité de mobilisation opérationnelle** (abrogation de l'arrêté du 9 décembre 1988 relatif aux indemnités susceptibles d'être allouées aux sapeurs-pompiers professionnels participant à la campagne de lutte contre les feux de forêt).

La **prochaine séance** est fixée au **20 septembre 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 ».

- Peut-on conclure un CDI avec un agent recruté sur le fondement de l'article L332-8 du code général de la fonction publique et qui remplit la condition des 6 ans de services effectifs en cours de contrat ?

OUI. Les parties à un contrat en cours, établi sur le fondement de l'article L332-8, peuvent, d'un commun accord, conclure un nouveau contrat à durée indéterminée lorsque l'agent contractuel territorial concerné remplit avant l'échéance de son contrat les conditions d'ancienneté mentionnées à l'article L332-10.

En l'absence d'accord, l'agent ne peut bénéficier d'un CDI en cours de contrat.

- Doit-on prendre en considération le classement de l'agent dans l'emploi fonctionnel lorsque celui-ci réintègre son cadre d'emplois d'origine ?

NON. L'agent ne peut se prévaloir de son classement dans l'emploi fonctionnel lors de sa réintégration sur son grade d'origine. En effet, l'article 11-2 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 fait expressément mention au « grade de détachement » et non à un emploi. Les principes de reconnaissance mutuelle des avancements et de la double carrière ne sont pas applicables.

- Peut-on rémunérer les agents contractuels mineurs en dessous du SMIC à l'instar de ce qui est prévu dans le code du travail ?

NON. Il n'est pas prévu d'appliquer une quelconque minoration par référence au droit privé. Ce principe a été confirmé par une fiche Bercy colloc du 30 août 2010. Il convient donc d'appliquer les règles de rémunération prévues par le décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 et le décret n°91-769 du 2 août 1991 notamment en ce qui concerne les règles relatives au traitement minimum figurant à l'article 8 du décret n°85-1148.

- Est-ce que l'administration est obligée d'organiser un entretien en cas de demande de rupture conventionnelle ?

OUI. Lorsqu'elle est saisie d'une demande de rupture conventionnelle par l'un de ses agents, l'administration a l'obligation d'instruire la demande et de mener la procédure impliquant l'organisation d'un entretien avec l'agent (article 2 du décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019, article 49 quater du décret n°88-145 du 15 février 1988, TA Orléans 17 janvier 2023 n°2204490, TA Nîmes 21 avril 2023 n°2100417, TA Paris 21 avril 2021 n°2107392/5-3).

La rupture conventionnelle ne constituant pas un droit pour les agents qui en remplissent les conditions, la décision de l'administration rejetant la demande présentée par un agent n'a pas à être motivée (TA Nîmes 21 avril 2023 n°2100417).

- Est-ce qu'un adjoint technique principal de deuxième ou de première classe peut être détaché dans le cadre d'emplois des agents de maîtrise ?

NON. Le détachement s'effectue entre cadres d'emplois de même catégorie et de niveau comparable. Le niveau est apprécié au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions prévues par les statuts particuliers (article L513-8 du code général de la fonction publique). Les adjoints techniques principaux de deuxième et de première classes font partie des agents pouvant accéder au cadre d'emplois des agents de maîtrise par le biais de la promotion interne, les deux cadres d'emplois ne sont pas de niveau comparable (articles 5 et 6 du décret n°88-547 du 6 mai 1988, circulaire du 19 novembre 2009 NOR : BCFF0926531C). Le détachement ne peut conduire à contourner les règles de promotion interne/ d'accès aux cadres d'emplois.