

Actualités statutaires

Le mensuel n° 327

L'essentiel du statut en date du 1^{er} novembre 2023

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

Au sommaire

À la une

Transposition de la prime de pouvoir d'achat dans la fonction publique territoriale

- Champ d'application du décret
- Caractère facultatif de la prime
- Date de recrutement
- Date d'emploi et de rémunération
- Plafond de rémunération
- Montant de la prime
- Réduction de la prime
- Collectivité en charge du versement
- Employeurs successifs
- Pluralité d'employeurs
- Règles de cumul
- Entrée en vigueur

À retenir

Revalorisation des frais de mission pour les agents de l'Etat : transposition dans la FPT

À voir également

Textes officiels

- Carrière des fonctionnaires de catégories B et C
- RIFSEEP des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives
- Régime indemnitaire des sous-filières médico-sociale et médico-technique
- Soutien financier de l'Etat aux centres municipaux et intercommunaux de santé
- Congé d'adoption
- Financement de l'apprentissage

Circulaires

- Plafond de sécurité sociale pour 2024
- Bilan de parcours professionnel en collectif
- Répertoires des métiers de la fonction publique
- Mentorat dans la fonction publique

Jurisprudence

- Exclusion de fonctions et congé de maladie
- Insuffisance professionnelle d'un directeur des ressources humaines

Projets de textes

- Séance du CSFPT du 4 octobre 2023

Foire aux questions

Sur la réforme des retraites (LFRSS pour 2023, décrets et circulaires d'application), voir le support de présentation sur le site du CIG dans la rubrique « [Dossiers du moment](#) »

Transposition de la prime de pouvoir d'achat dans la fonction publique territoriale

Le [décret n° 2023-1006](#) du 31 octobre 2023 crée une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour la fonction publique territoriale (FPT).

Notre éclairage

Ce texte fait suite à la publication du [décret n° 2023-702](#) du 31 juillet 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics civils **de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique hospitalière** ainsi que pour les militaires.

Il contient :

- des **modalités propres à la FPT** (délibération, avis du comité social territorial, montants plafonds, date limite et fractionnement possible du versement) ;
- la reprise des caractéristiques essentielles de la prime définies pour la FPE et la FPH (conditions d'éligibilité, modulation en fonction du niveau de rémunération, proratisation selon le temps de travail et la durée d'emploi).

Les modalités de mise en œuvre du dispositif ont été précisées :

- dans une [foire aux questions \(FAQ\) de la DGAFP](#) datée du 4 août 2023 pour la FPE et la FPH ;
- dans une [note d'information de la DGCL n° 23-017787-D](#) du 15 novembre 2023 pour la FPT. Cette note avait été annoncée dans un [courrier de la DGCL](#) du 16 octobre 2023 adressé au président du CSFPT à l'issue de l'examen du projet de décret en séance plénière.

L'analyse qui suit mentionne en éclairage les précisions issues de la FAQ et de la note d'information ainsi que des éléments d'information complémentaires susceptibles de répondre aux interrogations soulevées par les collectivités à l'issue de la publication du décret.

Champ d'application du décret

La prime concerne **tous les agents publics de la FPT**, y compris les **assistants maternels et familiaux**.

Les **fonctionnaires de l'Etat ou hospitaliers détachés** dans la FPT sont éligibles dès lors qu'ils n'ont pas perçu la prime de même nature de leur administration d'origine (voir ci-après règles de cumul).

Les personnes éligibles à la prime de partage de la valeur ainsi que les **stagiaires de l'enseignement gratifiés** ne peuvent prétendre à la prime de pouvoir d'achat.

Notre éclairage

La qualité requise d'« agent public de la fonction publique territoriale » conduit à priver du bénéfice de la prime :

- les « vrais **vacataires** » (« agents engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés » selon la définition de l'[article 1^{er} du décret n° 88-145](#) du 15 février 1988) ;
- les agents en **situation de cumul d'activités** : la prime ne peut pas être perçue au titre d'une activité accessoire exercée auprès d'un employeur public (FAQ DGAFP et note DGCL) ;
- les **agents de droit privé** (apprentis, contrats parcours emploi compétences PEC, contrat convention industrielle de formation par la recherche, contrat d'engagement éducatif, contrat chantier d'insertion, contrat SPIC) ;
- les volontaires du service civique ;
- les lycées de la défense ;
- les collaborateurs occasionnels du service public.

Parmi les agents publics sont notamment éligibles les élèves du CNFPT (note DGCL).

L'exclusion par le décret des personnes éligibles à la prime de partage de la valeur n'a pas de portée dans la mesure où « ce dispositif n'est pas applicable à la fonction publique en général et à la fonction publique territoriale en particulier » ([QE n° 4514](#) publiée au JO (AN) du 2 mai 2023, p. 4 003).

A la une

Caractère facultatif de la prime

La mise en place de la prime est **laissée à l'appréciation des collectivités territoriales**. L'organe délibérant est compétent pour :

- **instituer la prime** au profit des agents de la collectivité remplissant les conditions d'éligibilité ;
- **déterminer le montant** de la prime dans la limite de **plafonds** définis en fonction du niveau de rémunération.

La consultation préalable du **comité social territorial** (CST) sur le projet de délibération est requise.

Notre éclairage

S'agissant des **marges de manœuvre de la collectivité**, « aucune disposition du décret **n'a pour objet ou pour effet de permettre aux organes délibérants de définir des critères d'attribution autres que ceux qu'il prévoit** ». Ainsi, « une délibération ne peut légalement écarter du bénéfice de cette prime les agents qui, après la date du 30 juin 2023 [date de référence pour apprécier l'une des conditions d'éligibilité], **auraient changé d'employeur** » (courrier et note DGCL).

De même, la collectivité ne pourrait pas imposer la condition d'être en position d'activité au moment du versement ou de ne pas avoir perçu l'indemnité de garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) ou encore exclure certaines catégories d'agents publics (contractuels, assistants maternels, par exemple).

L'instauration de la prime peut également être décidée après avis de leur comité social d'administration (CSA) par les **groupements d'intérêts publics (GIP) ne relevant pas de l'Etat ou de la FPH** pour leurs agents publics de la fonction publique territoriale.

Notre éclairage

Sont susceptibles d'être concernées en particulier les **maisons départementales des personnes handicapées** (MDPH).

Date de recrutement

Les agents publics doivent avoir été **nommés ou recrutés avant le 1^{er} janvier 2023** par une collectivité territoriale, un établissement public territorial ou un GIP.

Notre éclairage

En cas d'employeurs successifs, si la condition d'avoir été recruté avant le 1^{er} janvier 2023 est remplie auprès d'un employeur, elle est **considérée comme remplie auprès des autres employeurs** de l'agent (FAQ DGAFP).

Date d'emploi et de rémunération

De plus, les agents publics doivent être **employés et rémunérés au 30 juin 2023** par une collectivité territoriale, un établissement public territorial ou un GIP.

Notre éclairage

La **position administrative** n'a d'incidence que si elle prive l'agent de sa rémunération au 30 juin 2023 (disponibilité, congé parental). De cette précision apportée par la DGAFP (reprise par la DGCL) et de la définition de la rémunération donnée par le décret à propos de la dernière condition d'éligibilité (voir ci-après), peut être déduit qu'un fonctionnaire en **disponibilité d'office pour raison de santé (DORS) qui perçoit des indemnités journalières** de coordination à cette date n'est pas par principe exclu du bénéfice de la prime.

De même, l'application du **jour de carence** ou une **retenue sur traitement pour service non fait** à cette même date ne rendent pas inéligibles à la prime de pouvoir d'achat (FAQ DGAFP).

Par ailleurs, les deux conditions liées à l'ancienneté sont **cumulatives**. Ainsi, un agent recruté pour la première fois dans une collectivité territoriale le 1^{er} février 2023 et toujours en poste le 30 juin 2023 n'est pas éligible (FAQ DGAFP). En revanche, **l'exercice continu des fonctions entre les deux dates de référence** (soit entre le 2 janvier 2023 et le 29 juin 2023) **n'est pas une condition requise**.

Dans le cas des **fonctionnaires de l'Etat ou hospitaliers détachés** dans la FPT, les deux conditions précédentes sont appréciées en tenant compte de l'ancienneté acquise dans l'ensemble de la fonction publique.

A la une

Plafond de rémunération

La rémunération brute **versée par la collectivité, l'établissement ou le GIP** aux agents publics remplissant les deux conditions liées à l'ancienneté doit être inférieure ou égale à **39 000 €** (soit 3 250 € bruts mensuels en moyenne) au cours d'une **période de référence courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023**.

Notre éclairage

Un **rappel de juin 2022 versé en juillet 2022** n'est pas pris en compte à la différence d'une régularisation de paye intervenue en juillet 2023 au titre de juin 2023 (FAQ DGAFP, note DGCL).

La rémunération versée par un employeur privé dans le cadre d'un cumul d'activités n'est pas prise en compte (note DGCL).

La rémunération brute prise en compte correspond à **l'assiette de la contribution sociale généralisée (CSG) de laquelle sont déduites** :

- l'indemnité de **garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)** ;
- la rémunération versée au titre des **heures supplémentaires et assimilées** dans la limite de 7 500 € par an.

Notre éclairage

Sont à déduire au titre de la **rémunération des heures supplémentaires et assimilées** les primes et indemnités suivantes : indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS), rémunération du temps de travail excédant la durée de travail des emplois à temps non complet (« heures complémentaires »), heures supplémentaires annualisées (HSA) et effectives (HSE) des enseignants artistiques territoriaux, indemnités d'intervention en cours d'astreinte, indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (IFCE).

Dans la mesure où ils ne sont pas assujettis à la CSG, le **remboursement partiel des frais d'abonnements de transports** publics domicile-travail et le **forfait mobilités durables (FMD)** ne sont pas pris en compte dans la rémunération de référence (FAQ DGAFP, note DGCL). A l'inverse, l'indemnisation des **jours épargnés sur un compte épargne-temps (CET)**, par exemple, qui entre dans l'assiette de la CSG et dont le décret ne prévoit pas la déduction est prise en compte dans la rémunération de référence.

Pour les **agents employés et rémunérés sur une partie de la période comprise entre le 1^{er} juillet 2022 et le 30 juin 2023**, la rémunération de référence est **reconstituée pour correspondre à une année pleine** : division de la rémunération perçue durant la période effective d'emploi par le nombre de mois rémunérés, puis multiplication par 12.

Notre éclairage

Selon la DGAFP, toute **prise de poste intervenant en cours du mois** est considérée comme correspondant à un mois de travail complet (FAQ DGAFP).

Cette reconstitution de la rémunération concerne exclusivement les agents qui n'ont pas été employés et rémunérés sur une partie de la période de référence.

Notre éclairage

En revanche, **aucun ajustement** de la rémunération perçue pour correspondre à un plein traitement ou à une année pleine n'est prévu dans les cas suivants : **temps partiel, temps non complet, congé de maladie à demi-traitement, jour de carence** et retenue sur traitement pour service non fait (FAQ DGAFP, note DGCL).

A la une

Montant de la prime

Le montant de la prime de pouvoir d'achat est déterminé par l'organe délibérant de la collectivité ou le GIP dans la limite de **montants maximums prévus pour chaque niveau de rémunération** défini dans le barème suivant :

Rémunération brute perçue entre le 1 ^{er} juillet 2022 et le 30 juin 2023	Montant maximum de la prime de pouvoir d'achat
Inférieure ou égale à 23 700 €	800 €
Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €	700 €
Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €	600 €
Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €	500 €
Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €	400 €
Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €	350 €
Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €	300 €

Notre éclairage

Comme indiqué précédemment, la compétence de l'organe délibérant pour instituer la prime s'exerce **dans le respect des conditions et modalités fixées par le décret** au nombre desquelles figurent la modulation du montant selon le niveau de rémunération et la définition des tranches du barème.

C'est pourquoi, à notre sens, retenir un **taux unique pour tous les agents éligibles** (300 € par exemple) ne serait pas conforme au décret. En revanche, un **versement limité aux agents rémunérés dans certaines tranches** (les 3 ou 4 premières, par exemple) semble pouvoir être envisagé en ce sens que l'objet de la prime ne serait pas dénaturé (sous réserve de confirmation par une source officielle).

Réduction de la prime

Le montant individuel de la prime est **proratisé** au regard de :

- la **quotité de travail** entre le 1^{er} juillet 2022 et le 30 juin 2023 ;

Notre éclairage

Exemple : la prime d'un agent à **temps partiel** à 80 % sera de 85,71 % du montant indiqué dans la délibération (FAQ DGAFP).

Lorsque le temps de travail a évolué, il convient de calculer la **quotité de travail moyenne** sur les 12 mois de la période de référence.

Exemple : pour un agent à temps partiel à 80 % sur la période juillet 2022 - décembre 2022, puis à temps plein sur la période janvier 2023 - juin 2023, la prime sera de 92,86 % $[(6 \times 85,71 \% + 6 \times 100 \%) / 12]$ du montant de référence (FAQ DGAFP).

A la lettre du texte (réduction « à proportion de la quotité de travail »), la prime d'un agent en temps partiel thérapeutique (TPT) devrait être proratisée. Toutefois, l'esprit du dispositif plaide en faveur d'un versement intégral dans la mesure où l'agent conserve son plein traitement.

La règle de proratisation en fonction de la quotité de travail s'appliquera également en cas d'occupation d'un **emploi à temps non complet**.

- la **durée d'emploi** entre le 1^{er} juillet 2022 et le 30 juin 2023

Notre éclairage

Il s'agit de la durée d'emploi **rémunérée** : l'absence de rémunération, résultant d'une période interruptive, sur une partie de la période de référence réduit à due proportion le montant de la prime (FAQ DGAFP).

Exemples : un agent employé et rémunéré depuis le 1^{er} janvier 2020 qui a pris une disponibilité de trois mois du 1^{er} février 2023 au 30 avril 2023 perçoit 75 % (9/12) du montant de référence de la prime déterminé en fonction de sa rémunération. Il en va de même pour un agent sanctionné d'une exclusion temporaire de fonctions pendant 3 mois au cours de la période de référence (FAQ DGAFP).

La durée d'emploi rémunérée tient compte de tous les emplois publics rémunérés durant la période de référence (FAQ DGAFP) (voir ci-après le cas des employeurs successifs).

A la une

Les deux facteurs de proratisation **peuvent se cumuler**.

Notre éclairage

Exemple : un agent dont le temps de travail est fixé à 80 % et qui a été employé et rémunéré pendant 9 mois percevra 64,28 % (85,71 % x 75 %) du montant de référence (FAQ DGAFP).

Le montant de la prime ne peut être modulé qu'à proportion de la quotité de travail et de la durée d'emploi.

Notre éclairage

Comme l'indique la DGCL, «le décret ne comporte aucune disposition permettant aux organes délibérants de moduler le montant de cette prime selon des critères qu'ils auraient choisis comme, par exemple, la **manière de servir** ». C'est pourquoi « une délibération fixant d'autres critères que celui de la rémunération perçue [au cours de la période de référence] serait irrégulière et sanctionnée à ce titre par le contrôle de légalité » (courrier et note DGCL).

Collectivité en charge du versement

La prime est versée par l'employeur (collectivité territoriale, établissement public ou GIP) **qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023**.

Notre éclairage

Dans le cas d'un **agent mis à disposition**, la prime est versée par la collectivité d'origine.

Si l'**agent a temporairement ou définitivement cessé d'exercer ses fonctions après le 30 juin 2023** (disponibilité, congé parental, mutation, démission, fin de contrat, admission à la retraite...), la collectivité territoriale, l'établissement public ou le GIP qui l'employait et le rémunérait à cette date reste redevable de la prime.

Employeurs successifs

Lorsque l'agent a changé d'employeur au cours de la période de référence, le versement de la prime incombe à la **collectivité territoriale, l'établissement public ou le GIP qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023**.

La rémunération prise en compte est celle versée par le **dernier employeur** reconstituée pour qu'elle corresponde à une année pleine.

Notre éclairage

Pour le calcul de la prime, le montant est proratisé en fonction :

- de la **quotité de travail au titre du dernier emploi** ;
- de la **durée d'emploi cumulée auprès des employeurs successifs pendant la période de référence** (FAQ DGAFP).

Exemple : un agent est successivement employé par une commune A à temps plein du 15 mai 2022 au 31 janvier 2023 puis par une commune B à temps partiel (50 %) à compter du 1^{er} mars 2023.

La condition d'avoir été recruté avant le 1^{er} janvier 2023 est remplie dans la mesure où l'agent a été recruté avant cette date par la commune A. La seconde condition liée à l'ancienneté est également satisfaite puisque l'agent est employé et rémunéré au 30 juin 2023 par la commune B.

Dans cet exemple, l'agent a perçu, au titre de la période de référence du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 : 18 000 € de la commune A et 8 000 € de la commune B.

La rémunération de référence est celle versée par la commune B, soit 8 000 € perçus pendant 4 mois : 24 000 € (8 000 / 4 X 12), soit un montant inférieur au plafond de rémunération de 39 000 €.

L'agent remplit donc les 3 **conditions d'éligibilité** requises.

S'agissant du **montant de la prime**, il sera proratisé en fonction à la fois de la quotité de travail de l'agent au titre de son emploi dans la commune B (temps partiel 50 %) et de la durée d'emploi cumulée auprès des deux communes (11 mois sur 12 compte tenu de l'interruption d'activité en février 2023).

Le montant de la prime sera donc de 700 € (montant voté dans le barème) X 50 % (temps partiel) X 11/12 (durée d'emploi réduite), soit 320,83 €.

A la une

Pluralité d'employeurs

Lorsque l'agent est **employé et rémunéré simultanément au 30 juin 2023** par plusieurs employeurs, la prime est versée par chaque collectivité territoriale, établissement public ou GIP qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023.

La rémunération prise en compte est **celle versée par chaque employeur** reconstituée pour qu'elle corresponde à une année pleine.

Notre éclairage

Comme l'indique la note de la DGCL, ces dispositions s'appliquent au cas des agents territoriaux nommés dans plusieurs emplois à temps non complet (TNC).

La prime est versée par chaque collectivité qui emploie et rémunère l'agent à TNC au 30 juin 2023. La **condition de rémunération** est appréciée dans chacune d'elles après correction, le cas échéant, lorsque l'agent n'a pas été employé pendant la totalité de la période de référence. Chaque collectivité réduit le **montant de la prime** qu'elle verse au prorata de la quotité de travail et de la durée d'emploi de son agent sur la période de référence.

Exemple : un agent est simultanément employé à temps non complet :

- par la commune A depuis janvier 2022 à raison de 20/35^{ème} de la durée réglementaire du travail ;
- par la commune B depuis février 2023 à raison de 15/35^{ème}.

Il a perçu, au titre de la période de référence du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 : 24 000 € de la commune A et 8 500 € de la commune B.

La condition d'ancienneté étant remplie auprès de la commune A, elle est également satisfaite auprès de la commune B.

La commune B reconstitue la rémunération de référence au regard de la rémunération versée pour la faire correspondre à une année pleine. En revanche, la rémunération de référence n'est pas reconstituée dans les deux communes pour correspondre à un temps complet.

Dans la commune A, la rémunération prise en compte s'élève donc à 24 000 €. L'agent est éligible à une prime de pouvoir d'achat dont le montant de référence voté est de 700 €. Ce montant est ensuite proratisé en fonction de la quotité de travail rémunérée (20/35^{ème}). Il percevra donc de la commune A : 20/35^{ème} de 700 €, soit une prime de 400,00 €.

Dans la commune B, la rémunération prise en compte s'élève à $8\,500 \text{ €} / 5 \times 12 = 20\,400 \text{ €}$. L'agent est éligible à une prime de pouvoir d'achat de 800 €, qui devra ensuite faire l'objet d'une proratisation en fonction de la quotité de travail rémunérée (15/35^{ème}) et de la durée d'emploi (5 mois). L'agent percevra ainsi de la commune B : $800 \text{ €} \times 15/35 \times 5/12$, soit la somme de 142,85 €.

Au total, l'agent aura reçu 542,85 €.

Cet exemple est inspiré de celui de la FAQ de la DGAFP concernant un agent employé à mi-temps simultanément par deux employeurs (exemple 13). **La méthode de calcul utilisée qui ne fait pas masse des rémunérations perçues** pour déterminer l'éligibilité à la prime et son montant résulte de la rédaction du décret : « lorsque plusieurs employeurs publics emploient et rémunèrent simultanément l'agent au 30 juin 2023, la rémunération prise en compte est celle versée par **chaque collectivité, établissement ou groupement**, corrigée [...] pour correspondre à une année pleine ». Dans l'exemple, l'agent est éligible à la prime dans les deux communes alors que la rémunération globalement perçue dépasse le plafond de 39 000 €.

A la une

Règles de cumul

La prime de pouvoir d'achat de la FPT est **cumulable avec toute autre prime et indemnité perçue par l'agent**.

La **seule exception au principe de cumul** concerne la prime de pouvoir d'achat versée aux agents publics de l'Etat et de la FPH en application du décret du 31 juillet 2023 précité.

Notre éclairage

Le cumul est possible notamment avec l'**indemnité de GIPA versée en 2022 et en 2023**. Pour rappel, cette indemnité est en revanche déduite de la rémunération perçue pour déterminer la rémunération de référence.

Versement

L'employeur peut procéder au versement **en une ou plusieurs fois au plus tard le 30 juin 2024**.


Notre éclairage

Les collectivités sont « invitées à limiter le nombre de fractions afin de préserver la caractère exceptionnel de la prime de pouvoir d'achat » (note DGCL).

Un **arrêté d'attribution** devra être notifié à chaque agent éligible et transmis au comptable.

Entrée en vigueur

Le décret entre en vigueur le **2 novembre 2023** (lendemain de la publication).

 [Décret n° 2023-1006](#) du 31 octobre 2023 publié au Journal officiel du 1^{er} novembre 2023

Notre éclairage

S'agissant du **régime fiscal et social**, aucun dispositif d'exonération n'est prévu par le décret. La prime est donc soumise à l'impôt sur le revenu ainsi qu'aux cotisations et contributions de sécurité sociale (FAQ DGAFP, note DGCL). Pour les fonctionnaires affiliés à la CNRACL, la prime entre également dans l'assiette du **Régime de Retraite supplémentaire de la Fonction publique** (RAFP).

En ce qui concerne la **budgetisation de la prime de pouvoir d'achat**, l'[article L. 1612-11 du CGCT](#) permet aux organes délibérant d'intégrer les dépenses liées au versement de cette prime de façon rétroactive dans leur budget 2023, jusqu'au 21 janvier 2024. « Les mandatements des dépenses découlant de ces modifications sur le budget 2023 interviennent au plus tard le 31 janvier 2024. Cette période complémentaire offre aux employeurs territoriaux la possibilité d'instituer au titre de l'exercice 2023 la prime de pouvoir d'achat par une délibération adoptée avant le 31 décembre 2023. La dépense enregistrée sur le budget 2023 peut être versée en janvier 2024 ».

A retenir

Revalorisation des frais de mission pour les agents de l'Etat : transposition dans la FPT

Un [arrêté du 20 septembre 2023](#) modifie le montant du remboursement forfaitaire des frais de repas et d'hébergement engagés par les agents de l'Etat en mission ou en stage.

Il s'applique aux déplacements effectués à compter du **22 septembre 2023** (lendemain de la publication).

Lieu de mission* Nature des frais	Métropole				Outre-mer	
	Paris	Communes du Grand Paris**	Communes de plus de 200 000 habitants	Autres communes	Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Martin	Nouvelle-Calédonie, Wallis et Futuna, Polynésie française
Hébergement (petit-déjeuner inclus)	140 € (au lieu de 110 €)	120 € (au lieu de 90 €)	120 € (au lieu de 90 €)	90 € (au lieu de 70 €)	120 € (au lieu de 110 €)	120 € ou 14 320 F.CFP (au lieu de 90 € ou 10 740 F.CFP)
Repas	20 € (au lieu de 17,50 €)					24 € ou 2 864 F.CFP (au lieu de 21 € ou 2 506 F.CFP)

* Le taux est fixé à **150 €** (au lieu de 120 €), quel que soit le lieu de la mission, pour les agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés, à la condition qu'ils soient en situation de mobilité réduite.

** Voir la liste dans le [décret n° 2015-1212](#) du 30 septembre 2015.

 [Arrêté du 20 septembre 2023](#) publié au Journal officiel du 21 septembre 2023

Notre éclairage

Les frais de déplacements temporaires des agents territoriaux sont pris en charge dans les conditions définies par les textes applicables aux agents de l'Etat sous réserve des dispositions propres à la fonction publique territoriale du [décret n° 2001-654](#) du 19 juillet 2001. C'est à la lecture de ce cadre juridique que sont présentées dans l'analyse qui suit les **conséquences pour la fonction publique territoriale des revalorisations des frais de mission dont bénéficient les agents de l'Etat**, étant précisé qu'à notre connaissance, ce sujet n'a pas été abordé par une source officielle (circulaire ou jurisprudence).

S'agissant des **repas**, le montant de l'indemnité forfaitaire en vigueur dans la fonction publique de l'Etat s'impose aux collectivités territoriales : les revalorisations s'appliquent **automatiquement sans intervention de l'organe délibérant**.

En revanche, pour l'**hébergement**, les taux de l'Etat constituent des **montants plafonds** dans la limite desquels il appartient à chaque collectivité territoriale de **fixer par délibération le barème de remboursement** selon le lieu de la mission ou du stage. Aussi, en cas de revalorisation, la collectivité n'est pas tenue de délibérer pour modifier son barème et une revalorisation éventuelle peut intervenir en deçà des nouveaux montants de l'Etat. Toute modification prendra effet au plus tôt à compter de la date à laquelle la délibération est devenue exécutoire et non à la date d'entrée en vigueur du texte de l'Etat portant revalorisation des taux.

A retenir

Cette distinction selon la nature des frais (repas, hébergement) résulte de l'évolution du cadre juridique issue du [décret n° 2020-689](#) du 4 juin 2020 modifiant le décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales.

Dans la version du **projet de décret présenté au CSFPT le 25 septembre 2019**, il était prévu :

- d'une part, d'aligner les modalités de remboursement des frais de repas sur celles des frais d'hébergement (détermination d'un forfait dans la limite du plafond en vigueur) : « L'assemblée délibérante de la collectivité [...] fixe, en métropole et en outre-mer, le barème des taux du remboursement forfaitaire des frais et taxes d'hébergement **et le taux du remboursement des frais supplémentaire de repas** dans la limite des taux prévu aux premier et deuxième alinéas de l'[article 7 du décret n° 2006-781](#) du 3 juillet 2006 » fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat ;

- d'autre part, de permettre à l'organe délibérant de déroger au principe du remboursement forfaitaire des frais de repas en prévoyant leur **remboursement aux frais réels** sur production de justificatifs de paiement **dans la limite d'un montant défini localement ne pouvant excéder le taux de l'Etat**.

Aux termes du projet de décret, la **délibération fixant le taux du remboursement forfaitaire des frais de repas** devait intervenir **dans les 6 mois** suivant la publication du texte.

En définitive, la première disposition visant à aligner les modalités de remboursement des frais de repas sur celles des frais d'hébergement **n'a pas été retenue dans le décret modificatif** du 4 juin 2020 précité. Ainsi, le premier alinéa de l'article 7-1 du décret du 19 juillet 2001 actuellement en vigueur dispose que « l'assemblée délibérante de la collectivité [...] fixe, en métropole et en outre-mer, le **barème des taux du remboursement forfaitaire des frais et taxes d'hébergement** dans la limite du taux prévu aux premier et deuxième alinéas de l'article 7 du décret du 3 juillet 2006 ». En cohérence avec cette rédaction, la liste des pièces justificatives comptables mentionne « la délibération fixant les taux du remboursement forfaitaire des frais d'hébergement » et non des frais de repas (annexe I du CGCT, [rubrique 2 « dépenses de personnel »](#), sous-rubrique 21711 « Pièces générales » pour la prise en charge des frais de déplacement).

Enfin, l'organe délibérant a la faculté de « fixer, pour une durée limitée, lorsque l'intérêt du service l'exige et pour tenir compte de situations particulières, des **règles dérogatoires aux taux des indemnités de mission et de stage** sans que celles-ci puissent conduire à rembourser une somme supérieure à celle effectivement engagée » (deuxième alinéa de l'art 7-1 du décret du 19 juillet 2001). Le texte n'est pas explicite sur la nature de ces règles dérogatoires. A notre sens, il s'agit de **permettre le dépassement des taux des indemnités de repas et d'hébergement dans les cas où leur montant ne couvrirait pas l'intégralité de la dépense engagée par l'agent** (tarifs élevés des prestations dans certains lieux, organisation du déplacement dans des conditions d'urgence, nécessité d'être hébergé ou de se restaurer sur un site unique, accompagnement de l'autorité territoriale...). Dans la fonction publique de l'Etat, la disposition équivalente est plus précise en prévoyant que le taux de remboursement forfaitaire dérogatoire **ne peut pas être, s'agissant des frais d'hébergement, inférieur au taux ministériel** sauf dans le cas d'une règle d'abattement en fonction de la durée de la mission ou du stage ([art. 7-1 du décret n° 2006-781](#) du 3 juillet 2006).

Compte tenu de la rédaction peu explicite du décret dans la fonction publique territoriale, une collectivité qui souhaiterait ne pas appliquer une revalorisation de l'indemnité de repas à ses agents **pourrait utiliser la possibilité d'adopter une délibération dérogatoire** et fixer un montant inférieur au taux en vigueur à la condition d'en **préciser la durée d'application et de pouvoir motiver ce choix par l'intérêt du service et l'existence de situations particulières**. A défaut de délibération dérogatoire, le nouveau taux s'imposera.

Par ailleurs, il est rappelé que pour les **élus locaux**, les frais de déplacement engagés dans le cadre de l'exercice de leur mandat étant assuré « dans les conditions définies par le décret fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat », toute modification des taux en vigueur leur est directement applicable (voir par exemple, [art. R. 2123-22-1 du CGCT](#) à propos des élus municipaux investis d'un mandat spécial).

Carrière des fonctionnaires de catégories B et C

Le [décret n° 2023-927](#) du 7 octobre 2023 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).

Ainsi, demeurent applicables **sans limitation de durée** aux fonctionnaires relevant au 1^{er} septembre 2022 de l'un des **cadres d'emplois B-type** ou du cadre d'emplois des **moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux**, les conditions d'avancement de grade en vigueur jusqu'au 31 août 2022 dans le cas où ils ne rempliraient pas les nouvelles conditions **après leur reclassement**.

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.

Alors même que le décret n'est pas explicite, il convient d'opérer un **déroulement de carrière fictif** fondé sur les anciennes conditions d'avancement de grade (au choix ou après examen professionnel) liées aux grilles indiciaires alors en vigueur comme si le reclassement au 1^{er} septembre 2022 n'avait pas eu lieu. Cette étape permet d'apprécier si les agents sont promouvables ou non. Ensuite, le classement a lieu à partir de la situation réelle des agents à la date de leur promotion résultant de leur reclassement du 1^{er} septembre 2022.

Les agents pouvant être promus en application de ces dispositions constituent avec ceux qui remplissent les nouvelles conditions le **vivier des agents promouvables** en vue de l'établissement des tableaux d'avancement de grade à partir de l'année 2023.

En outre, les tableaux de classement lors de l'avancement de grade sont complétés, afin de déterminer la situation des bénéficiaires de ces dispositions devenues permanentes.

Notre éclairage

Pour rappel, le décret du 31 août 2022 précité avait prévu à titre dérogatoire pour ces agents un classement par défaut pour le 2^{ème} grade au 4^{ème} échelon et pour le 3^{ème} grade au 2^{ème} échelon.

Par ailleurs, le décret révisé les **tableaux de classement en catégorie C prévus pour les agents publics et les salariés** (modification du [décret n° 2016-596](#) du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale).

Ces dispositions entrent en vigueur le 9 octobre 2023 (lendemain de la publication du décret).

 [Décret n° 2023-927](#) du 7 octobre 2023 publié au Journal officiel du 8 octobre 2023

Notre éclairage

Sous réserve de confirmation par une source officielle, une lecture stricte du décret conduit à considérer en l'absence de dispositions en ce sens qu'il n'y a **pas lieu de réviser la situation des agents promus en 2023 avant la date du 9 octobre et classés en application des règles dérogatoires** évoquées précédemment.

RIFSEEP des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives

Un arrêté du 5 octobre 2023 prévoit l'adhésion au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) du corps des **conseillers d'éducation populaire et de jeunesse** à compter du 1^{er} janvier 2023.

 [Arrêté du 5 octobre 2023](#) publié au Journal officiel du 11 octobre 2023

Notre éclairage

Les conseillers d'éducation populaire et de jeunesse constituent le **corps de correspondance « historique » des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives** pour l'attribution du régime indemnitaire.

Pour mémoire, avant la publication de cet arrêté, la transposition, par délibération, du RIFSEEP aux membres de ce cadre d'emplois avait été rendue possible grâce à une **équivalence provisoire établie à compter du 1^{er} mars 2020 avec le corps des conseillers techniques de service social** des administrations de l'Etat (décret n° 2020-182 du 27 février 2020 analysé dans les Actualités statutaires – le mensuel n° 290, février 2020, p. 5).

Le tableau ci-dessous présente les montants plafonds du RIFSEEP sur la base de la correspondance « historique » et à titre de comparaison, sur la base de l'équivalence provisoire.

RIFSEEP des conseillers des APS	Montants selon la correspondance provisoire (arrêté du 23 décembre 2019)		Montants sur la base de la correspondance historique (arrêté du 5 octobre 2023)	
	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 1	Groupe 2
Plafond annuel de l'IFSE	25 500 €	20 400 €	31 600 € (IDF) – 28 800 € (hors IDF)	24 800 € (IDF) – 23 000 € (hors IDF)
Plafond annuel du CIA	4 500 €	3 600 €	5 576 € (IDF) – 5 082 € (hors IDF)	4 376 € (IDF) – 4 058 € (hors IDF)

Alors même que l'annexe au décret n° 91-875 du 6 septembre fixant la correspondance entre les corps de l'Etat et les cadres d'emplois territoriaux n'est **pas explicite quant au service d'affectation des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse** pris en référence (administration centrale ou services déconcentrés), ce sont les montants fixés pour les services déconcentrés qui ont été retenus comme pour les deux autres cadres d'emplois de la filière sportive. De plus, la portée du principe de parité peut conduire à s'interroger sur la transposition dans les collectivités territoriales de la **différenciation des montants selon la localisation des services déconcentrés** (en Ile-de-France et hors Ile-de-France). Liée à la gestion des personnels de l'Etat, elle peut paraître comme dépourvue de signification pour les fonctionnaires territoriaux. Toutefois, **dans un cas similaire**, celui du calcul de l'indemnité spécifique de service (ISS) applicable antérieurement aux agents territoriaux de la filière technique, le **ministère de l'intérieur** avait recommandé aux collectivités territoriales de prendre en compte le **coefficient géographique** applicable pour chaque service déconcentré du ministère de l'équipement (circulaire n° NOR : INTB0000062C du 22 mars 2000).

Les collectivités territoriales **peuvent majorer** les plafonds adoptés dans la délibération qui avait transposé le RIFSEEP aux conseillers des activités physiques et sportives sur la base de l'équivalence provisoire pour prendre en compte les montants supérieurs résultant de la correspondance historique. En l'absence de modification des plafonds, la publication de l'arrêté du 5 octobre 2023 implique **au minimum la mise en conformité de la délibération** pour la référence du texte visé.

Enfin, il est rappelé qu'une éventuelle majoration des montants individuels ne prendra effet au plus tôt qu'à compter de la date à laquelle la délibération modifiant les plafonds et le nouvel arrêté d'attribution seront devenus **exécutaires** et non à la date d'entrée en vigueur du texte de l'Etat fixée au 1^{er} janvier 2023.

Régime indemnitaire des sous-filières médico-sociale et médico-technique

Un arrêté du 6 septembre 2023 prévoit une majoration exceptionnelle des taux de l'**indemnité horaire pour travail normal de nuit et de la majoration pour travail intensif** dans la fonction publique hospitalière (FPH).

Entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 2023, les taux sont doublés pour être portés :

- à 0,34 € par heure (au lieu de 0,17 €) pour le travail normal de nuit ;
- à 1,80 € (au lieu de 0,90 €) pour la majoration en cas de travail intensif.

 [Arrêté du 6 septembre 2023](#) publié au Journal officiel du 22 septembre 2023

Notre éclairage

La même majoration a été appliquée pour les périodes comprises :

- entre le 1^{er} juillet et le 30 septembre 2022 ([arrêté du 12 juillet 2022](#) signalé dans les [Actualités statutaires - le mensuel n° 316](#), juillet 2022, p. 9) ;
- entre le 1^{er} décembre 2022 et le 31 mars 2023 ([arrêté du 12 décembre 2022](#) signalé dans les [Actualités statutaires - le mensuel n° 321](#), décembre 2022, p. 14) ;
- entre le 1^{er} avril et le 31 août 2023 ([arrêté du 29 mars 2023](#) signalé dans les [Actualités statutaires - le mensuel n° 324](#), avril 2023, p. 3).

Compte tenu à la fois de la correspondance avec les corps paramédicaux de l'Etat et de l'application à ces derniers du régime indemnitaire de la FPH ([décret n° 98-1057](#) du 16 novembre 1998), sont susceptibles d'être concernés dans la FPT (selon les termes de la délibération portant transposition dans la collectivité) les membres des **cadres d'emplois territoriaux suivants** :

- auxiliaires de puériculture ;
- puéricultrices ;
- infirmiers ;
- infirmiers en soins généraux ;
- cadres de santé paramédicaux ;
- sages-femmes ;
- aides-soignants ;
- 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 ;
- techniciens paramédicaux.

Les agents relevant des autres cadres d'emplois peuvent également percevoir une indemnité horaire pour travail normal de nuit et sa majoration pour travail intensif mais son fondement juridique est différent de celui de la FPH ([décret n° 61-467](#) du 10 mai 1961 et [arrêté du 30 août 2001](#)). Il en résulte que les membres de ces cadres d'emplois (adjoints techniques, par exemple) ne sont pas concernés par le doublement exceptionnel évoqué ci-dessus.

Pour rappel, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) peut être cumulé avec les indemnités compensant le travail de nuit ([arrêté du 27 août 2015](#)).

Soutien financier de l'Etat aux centres municipaux et intercommunaux de santé

Le [décret n° 2023-860](#) du 6 septembre 2023 fixe la répartition entre les communes et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de la dotation exceptionnelle prévue par l'[article 7](#) de la loi n° 2022-1499 du 1^{er} décembre 2022 de finances rectificative pour 2022 et son [annexe B](#).

Cette répartition a été effectuée au prorata des **effectifs déclarés au ministère chargé de la santé pour 2022** dans les centres de santé relevant des communes, des centres communaux et intercommunaux d'action sociale (CCAS-CIAS) et des EPCI.

Le décret entre en vigueur le **9 septembre 2023** (lendemain de la publication).

 [Décret n° 2023-860](#) du 6 septembre 2023 publié au Journal officiel du 8 septembre 2023

Notre éclairage

L'[amendement](#) au projet de loi de finances rectificative pour 2022 à l'origine de la dotation exceptionnelle a pour objectif d'**accompagner budgétairement les communes qui souhaiteraient revaloriser les personnels de leurs centres de santé** dans la mesure où ces professionnels n'ont pas bénéficié des accords du « Ségur de la santé » (complément de traitement indiciaire, prime de revalorisation).

En effet, un crédit supplémentaire de 8 millions d'euros a été ouvert dans le budget de l'Etat sur le programme « concours spécifiques et administration » de la mission « Relations avec les collectivités territoriales ». Le programme budgétaire d'imputation était initialement intitulé « **Aide exceptionnelle aux communes en vue de contribuer à un complément de rémunération des personnels de leurs centres municipaux de santé** ». C'est pourquoi le décret est titré : « modalités de répartition de la dotation exceptionnelle attribuée aux communes et établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre **pour la mise en œuvre d'une prime ou d'une revalorisation des personnels employés dans les centres de santé** ».

Toutefois, aucune disposition du décret ne précise les modalités de mise en œuvre de cette prime ou de la revalorisation des personnels employés dans les centres de santé car **il ne s'agit pas d'un texte indemnitaire**.

Dans un [courrier adressé à chaque commune](#) et EPCI bénéficiaire (188 sur l'ensemble du territoire), le ministère des comptes publics a précisé que la dotation est accordée au titre du « **financement des centres municipaux de santé et des CCAS** » et « vise à **soutenir l'embauche et la revalorisation salariale des professionnels de santé** rémunérés directement » par la commune ou l'EPCI. Le ministre de la santé a indiqué pour sa part que « conformément au principe constitutionnel de libre administration, **il appartiendra à chaque collectivité ou établissement public gérant un centre de santé [...] de définir les modalités de mise en œuvre de cette revalorisation indemnitaire** » ([QE n° 5098](#) publiée au JOAN (Q) du 7 février 2023, p. 2 886).

Il en résulte notamment que les collectivités ne sont pas **juridiquement** tenues de répartir la somme reçue entre les agents de leur centre de santé. Celles d'entre elles qui décideraient d'affecter la dotation de l'Etat à une revalorisation du personnel devront **utiliser les leviers du régime indemnitaire** (CIA du RIFSEEP, par exemple).

La réponse ministérielle précitée précise que « s'agissant d'une dotation exceptionnelle, sa reconduction n'est, à ce stade, pas envisagée ». Toutefois, un [amendement](#) au projet de loi de finances de fin de gestion pour 2023 actuellement en discussion au Parlement prévoit la reconduction en 2023 de la dotation exceptionnelle de 8 millions d'euros.

Congé d'adoption

Le [décret n° 2023-873](#) du 12 septembre 2023 insère dans la partie réglementaire du code du travail des dispositions précisant les modalités de prise du congé d'adoption et du congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (fractionnement du congé d'adoption et délais de prise des deux congés).

 [Décret n° 2023-873](#) du 12 septembre 2023 publié au Journal officiel du 14 septembre 2023

Notre éclairage

Ce texte n'a **pas de portée pour les agents publics de la fonction publique territoriale** : le renvoi au code du travail par le statut de la fonction publique ne porte que sur la **durée des congés** de maternité et liés à la parentalité ([art L. 631-3](#), [L. 631-6](#), [L. 631-7](#), [L. 631-8](#) et [L. 631-9](#) du CGFP).

Pour rappel, les **conditions d'attribution et d'utilisation** de tels congés pour les agents publics territoriaux sont fixées par un **texte propre à la fonction publique territoriale** ([décret n° 2021-846](#) du 29 juin 2021). La seule exception concerne les **modalités de répartition du congé d'adoption lorsque celui-ci est partagé** entre les deux parents, agents publics : sont applicables par renvoi les dispositions du code du travail aux termes desquelles le congé ainsi réparti ne peut être d'une durée supérieure à la durée de congé prévue pour un seul parent, soit 16, 18 ou 22 semaines en fonction du nombre d'enfants ([art. L. 1225-40](#) du code du travail et [art. L. 631-8](#) du CGFP).

Financement de l'apprentissage

Deux décrets publiés en septembre et en octobre 2023 sont relatifs aux niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage par les opérateurs de compétences.

 [Décret n° 2023-858](#) du 6 septembre 2023 publié au Journal officiel du 7 septembre 2023 et [décret n° 2023-945](#) du 13 octobre 2023 publié au Journal officiel du 14 octobre 2023

Notre éclairage

Ces textes **ne concernent pas les contrats d'apprentissage conclus par les collectivités territoriales**. Pour rappel, le coût de la formation des organismes de formation par l'apprentissage (OFA) accueillant des apprentis recrutés par les employeurs territoriaux est pris en charge par le CNFPT dans la limite de coûts annuels plafonds établis conjointement par le CNFPT et France compétence (voir [Actualités statutaires le mensuel n° 326](#), juillet-août 2023, p. 22 sur l'évolution du financement de l'apprentissage par le CNFPT). La liste révisée annuellement des montants maximaux pour le calcul de la prise en charge des frais de formation des apprentis par diplôme ou niveaux de qualification est accessible sur le [site du CNFPT](#).

Plafond de sécurité sociale pour 2024

Le plafond annuel de la sécurité sociale sera fixé à 46 368 € au 1^{er} janvier 2024. Le plafond mensuel s'établira donc à 3 864 €, soit une augmentation de 5,4 % par rapport au niveau de 2023.

L'arrêté portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2024 sera publié avant la fin de l'année 2023.

 [Communiqué du 12 octobre 2023](#) publié au bulletin officiel de la Sécurité Sociale

Bilan de parcours professionnel en collectif

Notre éclairage

Pour rappel, le bilan de parcours professionnel est un dispositif réglementaire qui doit être proposé par l'employeur ou le centre de gestion (pour les collectivités affiliées) à chaque agent public faisant usage de son droit à bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ([art. L. 421-3](#) du CGFP, [art. 6](#) et [7](#) du décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 et [arrêté du 1^{er} août 2023](#) analysés dans les Actualités statutaires – le mensuel n° 326, juillet-août 2023 et Le point sur... [supplément au n° 317](#) juillet-août 2022). Aux termes de l'article 7 de l'arrêté du 1^{er} août précité, le bilan de parcours professionnel « peut prendre la forme de **séances de travail collectives** ou, le cas échéant, selon la situation de l'agent, d'entretiens individuels ».

La DGAFP a publié un guide sur les modalités de mise en œuvre du « bilan de parcours professionnel en collectif ». Il entend répondre à un besoin des professionnels de l'accompagnement RH de mieux s'approprier ce nouveau dispositif d'accompagnement qui peut être mobilisé dans les trois versants de la fonction publique.

Le guide est articulé en trois parties :

- « Comprendre le bilan de parcours professionnel collectif » ? (enjeux et objectifs, articulation avec les autres entretiens) ;
- « Comment organiser l'accès et la mise en œuvre opérationnelle du bilan de parcours professionnel collectif » ? (modalités du dispositif, phases de déroulement du bilan, création d'un document de synthèse) ;
- « Comment professionnaliser les acteurs de l'accompagnement personnalisé sur ce nouveau dispositif ? » (compétences à développer).

Sont proposés en annexe un exemple de structuration d'un bilan de parcours professionnel et un modèle de document de synthèse du bilan de parcours professionnel collectif.

 [Le bilan de parcours professionnel en collectif](#), DGAFP, 6 octobre 2023

Répertoire des métiers de la fonction publique

Les ministères, le CNFPT et les employeurs hospitaliers ont recensé dans un même document publié par la DGAFP l'ensemble des métiers de la fonction publique (1 069 comptabilisés). Il a vocation à remplacer le répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME) pour la fonction publique de l'État et à décrire l'ensemble des emplois des deux autres versants de la fonction publique.

Le répertoire (2 520 pages) est structuré en 29 domaines fonctionnels, subdivisés en familles professionnelles.

Il constitue un outil tant pour les DRH que pour les agents publics ou ceux qui souhaitent rejoindre le service public.

S'agissant des services RH, la DGAFP souligne l'importance d'identifier et d'objectiver les activités et compétences d'un métier ciblé pour mieux décrire les attendus sur un poste dans le cadre d'une offre d'emploi. Cette démarche garantit aussi aux candidats de disposer d'offres plus claires, plus précises, promouvant une meilleure valorisation de l'expérience professionnelle, et de pouvoir ainsi se positionner de façon efficace et pertinente au vu des attendus formulés.

S'appuyer sur un référentiel métiers participe également, selon la DGAFP, « à accompagner la professionnalisation des agents pour garantir l'efficacité du service public et amener à une réflexion sur la valorisation des compétences détenues individuellement ».

 [Répertoire des métiers de la fonction publique](#), DGAFP, publié le 15 septembre 2023, mäj le 11 octobre 2023

Mentorat dans la fonction publique

Le développement du mentorat dans la fonction publique est un objectif prioritaire du Ministère de la Transformation et de la Fonction Publiques pour renforcer l'attractivité, fidéliser les agents, et diversifier les profils au sein de la fonction publique, tout en promouvant l'égalité des chances et l'égalité professionnelle.

Un cadrage visant à renforcer et harmoniser la pratique du mentorat dans la fonction publique est proposé par la DGAFP dans 3 guides et une charte (annexée à chacun des guides) :

- le mentorat pour les nouveaux arrivants ;
- le mentorat pour les agents durant leur parcours professionnel ;
- le mentorat pour les élèves des écoles du service public.

Ces guides présentent la démarche à suivre, des témoignages et des conseils. Ils sont conçus comme des outils à diffuser aux agents et doivent permettre à chaque administration de mettre en place ou structurer le mentorat au sein de son organisation.

 [Trois guides pratiques pour accompagner le déploiement du mentorat des agents publics](#), DGAFP, publiés le 6 septembre 2023, m à j le 31 octobre 2023

Notre éclairage

Pour rappel, la DGAFP avait publié en février 2023 avec le Collectif Mentorat un [guide pratique pour accompagner le développement du mentorat](#) dans la fonction publique.

Exclusion de fonctions et congé de maladie

Une exclusion temporaire de fonctions peut produire ses effets alors que l'agent concerné est en congé de maladie et **mettre ainsi fin à sa rémunération pendant ce congé**.

En effet, dans la mesure où la procédure disciplinaire et celle de placement en congé de maladie sont distinctes et indépendantes, la circonstance qu'un agent soit placé en congé de maladie **ne fait pas obstacle à l'entrée en vigueur d'une décision de sanction**.

De plus, les dispositions statutaires relatives au congé de maladie, qui ont pour seul objet de compenser la perte de rémunération en raison de l'absence de service fait, **ne peuvent avoir pour effet d'accorder au fonctionnaire des droits à rémunération supérieurs** à ceux qu'il aurait eus s'il n'avait pas été placé en congé de maladie.

Aussi, l'agent sanctionné d'une exclusion temporaire de fonctions étant privé de rémunération ne saurait, pendant la période de cette exclusion, bénéficier d'un maintien de sa rémunération en raison de son placement antérieur en congé de maladie.

 [CE n° 459472](#) du 3 juillet 2023

Notre éclairage

Le Conseil d'Etat **étend à l'exclusion temporaire de fonctions le principe dégagé à propos de la révocation ou de la mise à la retraite d'office**, à savoir l'application immédiate de la sanction même à un agent placé en congé de maladie ([CE n° 132480](#) du 30 juillet 1997, [CE n° 392728](#), [394484](#) du 6 juillet 2016 analysé dans [Actualités statutaires – le mensuel n° 256](#), décembre 2016, p. 7, [CE n° 461914](#) du 13 juillet 2022).

En l'absence de décision du Conseil d'Etat à propos de l'exclusion de fonctions, la jurisprudence des cours administratives d'appel **n'était pas unanime** : voir dans le même sens que l'arrêt du Conseil d'Etat, [CAA Lyon n° 16LY03821](#) du 11 décembre 2018, [CAA Versailles n° 16VE02797](#) du 31 octobre 2019, [CAA Versailles n° 18VE03613](#) du 5 juin 2020 et [CAA Douai n° 20DA01958](#) du 25 novembre 2021, [CAA Nantes n° 20NT03106](#) du 17 décembre 2021 et, en sens contraire pour le report des effets de la sanction à l'issue du congé de maladie, [CAA Nantes n° 13NT02861](#) du 17 février 2015, [CAA Marseille n° 15MA02818](#) du 24 juin 2016, [CAA Nantes n° 16NT01078](#) du 12 avril 2017 et [CAA Marseille n° 19MA04416](#) du 15 octobre 2020.

En définitive, le placement d'un agent en congé de maladie ne fait pas obstacle à l'entrée en vigueur d'une **sanction quelle qu'elle soit** étant précisé que l'employeur conserve en opportunité la faculté de fixer sa date d'effet à l'expiration du congé de maladie en cours ([CE n° 106098](#) du 13 mai 1992).

Différente est la situation de l'**agent suspendu pendant un congé de maladie** puisque **les droits à congés de maladie priment sur le régime de la suspension**. En effet, si cette mesure pour prévenir une reprise d'activité dans l'intérêt du service est légale, elle ne peut entrer en vigueur **qu'à la date à laquelle le congé de maladie prend fin**. La durée de la suspension est néanmoins décomptée à partir de la signature de la décision de suspension et non du terme du congé de maladie ([CE n° 388109](#) du 31 mars 2017 analysé dans [Actualités statutaires – le mensuel n° 262](#), juin 2017, p. 7). De plus, en cas d'envoi d'un **arrêt de travail pendant la suspension**, la décision de suspension est abrogée implicitement mais nécessairement par le placement en congé de maladie (le fonctionnaire bénéficie du régime de rémunération afférent à ce congé) sans préjudice pour l'employeur de décider à nouveau cette mesure à l'issue du congé de maladie ([CE n° 343837](#) du 26 juillet 2011).

Insuffisance professionnelle d'un directeur des ressources humaines

Le licenciement d'un directeur des ressources humaines d'une commune comptant près de 1 500 agents au motif qu'il **ne maîtrisait pas le statut de la fonction publique territoriale**, « notion qu'il considérait comme secondaire pour l'exercice de ses fonctions » est fondé sur l'évaluation des compétences de l'agent et, par suite, n'est pas entaché d'erreur de droit.

 [CAA Versailles n° 21VE03343](#) du 27 juin 2023

Projets de textes

Séance du CSFPT du 4 octobre 2023

Sept projets de textes étaient inscrits à l'[ordre du jour de cette séance plénière](#), dont celui relatif à la prime de pouvoir d'achat dans la FPT (voir l'analyse du décret publié au Journal officiel dans la rubrique « A la Une » du présent numéro). Il s'agissait des textes qui n'avaient pas pu être examinés le 20 septembre 2023, [en l'absence de quorum](#).

■ Carrière et rémunération de la filière police municipale (avis favorable)

Deux projets de décrets modificatifs (statutaire et indiciaire) prévoient :

- le remplacement de l'échelon spécial au sommet des grades de **brigadier-chef principal** et de chef de police (grade en voie d'extinction) par un échelon de droit commun accessible à l'ancienneté, sans contingentement ;
- l'alignement des échelles indiciaires du cadre d'emplois des **directeurs de police municipale** sur celles des deux premiers grades de la catégorie « A type » (attaché, attaché principal).

En outre, est proposée la suppression de la condition d'avoir au moins 2 agents au 1^{er} grade de directeur pour permettre une nomination dans le grade de directeur principal.

■ Elèves conservateurs (avis favorable)

Un projet de décret crée une **indemnité de maintien de rémunération** (IMR) pour les élèves conservateurs du patrimoine et conservateurs de bibliothèques qui, pendant la durée de leur scolarité au CNFPT, sont susceptibles de percevoir une rémunération inférieure à celle dont ils bénéficiaient dans l'emploi précédent.

Notre éclairage

Si le conseil d'administration du CNFPT a pu instituer, par délibération, une IMR pour les élèves administrateurs et les élèves ingénieurs en chef en application du principe de parité, aucune disposition réglementaire ne permet à ce jour d'en étendre le bénéfice aux élèves conservateurs du patrimoine et conservateurs de bibliothèques ([QE n° 7672](#) publiée au JO (AN) Q du 22 août 2023, p. 7 667).

■ Fonctionnement du conseil médical (avis favorable)

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).

Notre éclairage

Ce texte est représenté suite à l'avis défavorable unanime des organisations syndicales le 28 juin dernier. L'objectif poursuivi est l'**harmonisation des cas de saisine** du conseil médical dans la fonction publique territoriale par homologation avec les dispositions en vigueur dans la fonction de l'Etat (décret n° 2022-353 du 11 mars 2022).

■ Concours d'ATSEM (avis favorable)

Un dernier projet de décret a principalement pour objet d'**instaurer une épreuve écrite d'admissibilité** pour le concours interne des agents territoriaux spécialisés principaux de 2^{ème} classe des écoles maternelles.

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

Le dernier projet de décret approuve 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.

Notre éclairage

Ce texte est représenté suite à l'avis défavorable unanime des organisations syndicales le 28 juin dernier.

La séance suivante qui devait avoir lieu le 18 octobre 2023 ne s'est pas tenue, faute de quorum. Le CSFPT se réunira en session plénière le **15 novembre 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 à partir des onglets suivants : « Gérer les ressources humaines », « L'expertise statutaire du CIG », « Le conseil statutaire » et « Les publications du service ».

- La portabilité du même contrat à durée indéterminée est-elle possible pour un rédacteur territorial qui souhaite postuler sur un emploi d'attaché territorial ?

NON. Lorsque l'autorité territoriale propose un nouveau contrat sur le fondement de l'article L.332-8 à un agent contractuel territorial lié par un contrat indéterminé à une collectivité ou l'un des établissements publics mentionnés à l'article L.4, une personne morale relevant de l'article L.3 ou de l'article L.5 ce contrat à durée indéterminée doit être conclu pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique (article L.332-12 du code général de la fonction publique).

- Existe-t-il une durée minimale pour les contrats de droit public ?

NON, sauf pour les contrats de projet et les agents recrutés au titre du handicap (articles L.332-9, L.332-13, L.332-14, L.332-23, L.333-1, L.333-12 et L.343-3 du code général de la fonction publique). S'agissant des contrats de projet, leur durée ne peut être inférieure à un an (article L.332-25 du code général de la fonction publique). Par ailleurs, les personnes en situation de handicap (au sens de l'article L.131-8 alinéa 1^{er} du code général de la fonction publique) n'ayant pas la qualité de fonctionnaire peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel dans les emplois de catégories A, B et C pendant une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du corps ou cadre d'emplois dans lequel elles ont vocation à être titularisées (article L.352-4 du code général de la fonction publique).

A titre informatif, le premier engagement d'un sapeur-pompier volontaire comprend une période probatoire, d'une durée qui ne peut être inférieure à un an, lui permettant de satisfaire aux obligations de formation initiale de son grade (article R.723-15 du code de la sécurité intérieure).

- L'exercice d'une activité accessoire listée à l'article 11 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 sous le régime de l'auto-entreprise nécessite-t-il une demande de temps partiel ?

NON. En subordonnant l'examen d'une demande d'autorisation d'exercer une activité accessoire à l'obtention préalable d'une autorisation d'exercice à temps partiel de l'activité principale, l'administration commet une erreur de droit (TA Toulon n° 2003278 du 10 octobre 2022).

- Les fonctionnaires souhaitant reprendre après un congé de maladie ordinaire (CMO) d'une durée inférieure à 12 mois doivent ils se soumettre à une visite médicale ?

NON. A la différence de ce que prévoit le Code du travail, aucune disposition réglementaire n'impose de soumettre l'agent à une telle visite dans le cadre d'une reprise après un CMO (à l'inverse de ce qui peut être prévu pour un congé de longue maladie ou de longue durée – article 31 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987).

La seule obligation est de saisir le conseil médical préalablement à une réintégration au terme de 12 mois consécutifs de CMO (article 5 I 3° du décret du 30 juillet 1987).

Toutefois, l'autorité territoriale peut demander au médecin du travail de recevoir un agent, et doit alors informer l'agent de cette démarche (article 21-2 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985). Cette visite n'est néanmoins pas systématique ni conditionnée par une certaine durée d'absence.

- Existe-t-il un minimum de jours de congés annuels à poser pour alimenter le compte épargne-temps (CET) de jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) ?

NON. L'article 3 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 précise que le CET est « alimenté par le report de jours de réduction du temps de travail et par le report de congés annuels (...), sans que le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année puisse être inférieur à vingt ».

Dès lors, il ressort de la lecture du texte que l'alimentation du CET par des jours de RTT n'est pas conditionnée par l'utilisation de 20 jours de congés annuels pris dans l'année.