

Actualités statutaires

Le mensuel n° 328

L'essentiel du statut en date du 30 novembre 2023

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

Au sommaire

À la une

Carrière et rémunération de la filière police municipale

- Remplacement de l'échelon spécial pour les agents de catégorie C
- Revalorisation de la carrière des agents de catégorie A
- Entrée en vigueur

À retenir

- Monétisation des jours du CET

À voir également

Textes officiels

- Formation initiale de la catégorie A +
- Transfert du domaine routier national aux départements et métropoles
- Opération « mon stage de seconde »

Circulaires

- Guide du supplément familial de traitement
- Guide pratique de la formation professionnelle
- Statut des élus locaux
- RIFSEEP des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives
- Accompagnement des agents publics mobilisés pendant les JOP de Paris
- Violences conjugales : Quel rôle pour l'employeur public ?

Jurisprudence

- Rédaction de l'arrêté de CITIS à titre provisoire
- Accident mortel au retour d'un repas de service alcoolisé

Projets de textes

- Séance du CSFPT du 15 novembre 2023

Foire aux questions

Le [décret n° 2023-1006](#) du 31 octobre 2023 portant création de la prime de pouvoir d'achat dans la fonction publique territoriale (JO du 1^{er} novembre 2023) a été analysé dans [numéro 327 des Actualités statutaires](#), septembre-octobre 2023 en ligne sur le site du CIG.

A la une

Carrière et rémunération de la filière police municipale

Les décrets n° [2023-1069](#) et [2023-1070](#) du 21 novembre 2023 modifient les dispositions statutaires et indicielles concernant les membres des **cadres d'emplois des agents et des directeurs de police municipale**.

Remplacement de l'échelon spécial pour les agents de catégorie C

L'échelon spécial au sommet des grades de **brigadier-chef principal** et de chef de police (grade en voie d'extinction) devient un **échelon sommital de droit commun** numéroté 10 (pour le premier grade) et 8 (pour le second) et accessible à l'ancienneté.

Notre éclairage

En conséquence, le **contingentement lié à l'exercice de fonctions d'encadrement** (3 personnes) et la **procédure d'accès à l'échelon spécial** (inscription sur un tableau d'avancement, définition d'un ratio d'avancement par l'organe délibérant après avis du comité social territorial) ne sont **plus applicables**.

Demeurent la **condition d'ancienneté dans l'échelon précédent** qui n'est pas modifiée (4 ans) et l'indice brut afférent à l'échelon (pas d'augmentation par rapport à celui de l'ancien échelon spécial).

Revalorisation de la carrière des agents de catégorie A

Les dispositions concernant les directeurs de police municipale prévoient :

- l'alignement de la **structure du cadre d'emplois** (échelonnement indiciaire, durée de carrière) sur celle des **deux premiers grades de la catégorie « A-type »** (attaché et attaché principal) ;
- la mise en cohérence des **tableaux de classement lors de la nomination des fonctionnaires de catégorie B** dans le cadre d'emplois des directeurs de police municipale ;
- la modification des **modalités d'avancement au grade de directeur principal** (conditions individuelles, tableau de classement). En outre, l'accès au 2^{ème} grade est facilité par la **suppression de l'obligation d'avoir au moins 2 agents au 1^{er} grade de directeur pour permettre une nomination**.

Notre éclairage

A la différence des attachés, les directeurs peuvent prétendre au principalat dès qu'ils ont atteint le 7^{ème} échelon de leur grade (8^{ème} pour les attachés). De plus, il n'a pas été créé, comme pour les attachés, une voie d'accès plus rapide après réussite à un examen professionnel.

Par ailleurs, la **condition de seuil pour la création de l'emploi de directeur** de police municipale est assouplie : l'effectif doit compter au moins 20 agents affectés au service de police municipale de manière permanente et **concourant aux missions de police** (au lieu de 20 agents relevant des cadres d'emplois de police municipale).

Notre éclairage

Cette évolution de la condition de seuil permet la prise en compte des **agents de surveillance de la voie publique (ASVP)** ou des **opérateurs de vidéoprotection**. En revanche, même s'ils sont affectés dans le service de police municipale (direction prévention, sécurité etc ...), les **médiateurs chargés de la tranquillité publique** ou les **agents des « brigades civiques »** ou des **« brigades environnement/vertes »** ne devraient pas être comptabilisés dans la mesure où, **à notre sens**, ils ne concourent pas directement aux missions de police.

Entrée en vigueur

Les deux décrets entrent en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant leur publication, soit le **1^{er} décembre 2023**.

Des **dispositions transitoires** sont prévues dans le « décret statutaire » pour :

- le **reclassement au 1^{er} décembre 2023** des directeurs de police municipale et des agents relevant de l'échelon spécial ou qui remplissaient les conditions pour y accéder (4 ans d'ancienneté au moins dans le 9^{ème} échelon du grade de brigadier-chef principal ou dans le 7^{ème} échelon du grade de chef de police) ;
- les agents inscrits sur les **tableaux d'avancement** à l'échelon spécial et au grade de directeur principal **établis au titre de l'année 2023** (validité prolongée jusqu'au 31 décembre 2023, modalités de classement des agents promus dans le grade de directeur principal).

 [Décrets n° 2023-1069 et 2023-1070](#) du 21 novembre 2023 publiés au Journal officiel du 23 novembre 2023

A retenir

Monétisation des jours du CET

Un arrêté du 24 novembre 2023 revalorise à compter du 1^{er} janvier 2024 le barème d'indemnisation forfaitaire des jours épargnés sur les comptes épargne-temps (CET) dans la fonction publique de l'Etat de la manière suivante ;

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

 [Arrêté du 24 novembre 2023](#) publié au Journal officiel du 29 novembre 2023

Notre éclairage

L'[arrêté du 28 août 2009](#) modifié concernant la fonction publique de l'Etat est **applicable par renvoi aux agents territoriaux** dans les collectivités qui ont adopté une **délibération** autorisant l'indemnisation des jours épargnés sur le CET ([art. 7](#) du décret n° 2004-878 du 26 août 2004).

Voir aussi à propos du CET, la rubrique « Projets de textes » du présent numéro sur l'augmentation du plafond du nombre de jours pouvant être épargnés en 2024.

Formation initiale de la catégorie A +

Pris en application de l'[article 2](#) du décret n° 2021-1556 du 1^{er} décembre 2021, un arrêté du 28 novembre 2023 précise les modalités d'organisation du **tronc commun de formation destiné à développer la culture commune de l'action publique** des personnes appelées à exercer des fonctions d'encadrement supérieur.

L'arrêté prévoit en annexe la **liste des écoles du service public** chargées de mettre en œuvre le tronc commun sous le pilotage de l'Institut national du service public (INSP) et la **liste des corps et cadres d'emplois concernés** par le tronc commun.

Dans la première liste, figurent notamment l'Institut national des études territoriales (INET), l'Ecole nationale supérieure des officiers de sapeurs-pompiers (ENSOSP) ainsi que les organismes avec lesquels le CNFPT est habilité à passer convention pour la formation initiale des élèves fonctionnaires : INSP, institut national du patrimoine (INP), école nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques (ENSSIB)...

Dans la seconde liste figurent notamment les administrateurs territoriaux, les ingénieurs en chef territoriaux, les conservateurs territoriaux des bibliothèques, les conservateurs territoriaux du patrimoine ou encore les officiers du cadre d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers professionnels.

 [Arrêté](#) du 28 novembre 2023 publié au Journal officiel du 29 novembre 2023

Transfert du domaine routier national aux départements et métropoles

Le décret n° 2023-1091 du 24 novembre 2023 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.

 [Décret n° 2023-1091](#) du 24 novembre 2023 publié au Journal officiel du 26 novembre 2023

Opération « mon stage de seconde »

Le décret n° 2023-1111 et un arrêté du 29 novembre 2023 instaurent une séquence d'observation en milieu professionnel de deux semaines au bénéfice des élèves de classe de seconde générale et technologique.

Comme les entreprises, les associations et les administrations, **les collectivités territoriales et les établissements publics sont susceptibles d'accueillir les élèves.**

Le décret et l'arrêté sont entrés en vigueur le **1^{er} décembre 2023** (lendemain de la publication).

 [Décret n° 2023-1111](#) et [arrêté](#) du 29 novembre 2023 publiés au Journal officiel du 30 novembre 2023

Notre éclairage

Devant se dérouler « pendant le dernier mois de l'année scolaire », les premiers stages devraient avoir lieu en 2024 du **17 au 28 juin prochain.**

Guide du supplément familial de traitement


Le **système d'information des ressources humaines (SIRH) de la DGAFP** a publié une nouvelle version de son guide du supplément familial de traitement (SFT).

Les 2^{ème} et 3^{ème} parties du guide qui suivent l'introduction précisent les **principales règles applicables au SFT**, notamment, à la détermination des bénéficiaires, au calcul de son montant, à la durée de perception, aux incidences des congés, absences et interruptions de fonctions et à l'impact des différentes situations familiales (couple, couple séparé, familles recomposées).

La 4^{ème} partie porte sur la **gestion pratique du SFT** (volet métier) et décrit les modalités de mise en œuvre du SFT par le service gestionnaire (instruction de la demande de l'agent et prise en charge du dossier, suivi et contrôle du versement dans le temps).

La 5^{ème} partie est propre aux administrations de l'Etat (application informatique « PAYSAGE »).

Ce guide tient compte de la revalorisation du point d'indice intervenue au 1^{er} juillet 2023.

 [Guide du supplément familial de traitement](#), Centre interministériel de Services Informatiques relatifs aux Ressources Humaines, DGAFP, 4 septembre 2023

Notre éclairage

Par rapport au [guide « Modalités de calcul et de versement du supplément familial de traitement »](#) qu'un autre service de la DGAFP a élaboré et auquel il ne se substitue pas, ce document du SIRH **développe davantage la réglementation applicable** (68 pages). Y sont notamment abordés les **principaux concepts utiles pour maîtriser l'attribution du SFT** tels que ceux d'« allocataire », d'« attributaire / bénéficiaire », de « charge effective et permanente », de « reversement / cession de SFT » ou de « SFT différentiel ».

Le guide se veut aussi **didactique et opérationnel**. A cette fin, il contient de **très nombreux exemples concrets, tableaux de synthèse, conseils pratiques, schémas** ou encore « **points d'attention** » (par exemple, « l'élément fixe de 2,29 € pour un enfant n'étant pas proratisé, en cas de cumul d'emplois à temps non complet, il ne devra être versé que par l'employeur principal »).

Guide pratique de la formation professionnelle

Destiné aux agents et aux responsables hiérarchiques, ce guide de la DGAFP conçu pour la fonction publique de l'Etat apporte des éclairages et des solutions pratiques pour mieux se former et mieux organiser la formation et le développement des compétences des agents.

Il présente de façon pragmatique les **différents dispositifs de formation** et la meilleure façon de les utiliser **au moyen d'outils et de méthodologies** : check-lists agents/manager, « règles d'or du manager », exemples de parcours individuels de formation, « tour d'horizon des idées reçues » en matière de formation tant du point de vue de l'agent que de celui du manager...

 [Guide pratique de la formation professionnelle dans la fonction publique de l'État](#), DGAFP, 25 octobre 2023

Notre éclairage

Sauf en ce qui concerne certaines modalités de mise en œuvre propres aux services de l'Etat (plateforme interministérielle « Mentor », notamment), le contenu du guide est transposable aux agents territoriaux dans la mesure où les dernières évolutions du cadre réglementaire de la formation qu'il prend en compte sont communes aux deux versants de la fonction publique ([décret n° 2022-1043](#) du 22 juillet 2022 et [arrêté du 1^{er} août 2023](#)).

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 novembre 2023**.

Par rapport à la version antérieure de juillet 2023, les nouveautés signalées en rouge concernent la **réforme des retraites** (assujettissement volontaire des indemnités de fonction aux cotisations sociales et rachat de trimestres au titre des périodes d'exercice de mandats locaux). Cette nouvelle version intègre également les montants revalorisés des remboursements forfaitaires de **frais de repas et d'hébergement** engagés par les élus.


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

RIFSEEP des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives

La DGCL a précisé sur son site internet, les modalités de la réévaluation du plafond global du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour le cadre d'emplois des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives (CAPS) à la suite de la publication de l'[arrêté](#) du 5 octobre 2023 qui prévoit l'adhésion au RIFSEEP du corps des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse à compter du 1^{er} janvier 2023 (voir l'analyse dans les [Actualités statutaires – le mensuel n° 327](#), septembre-octobre 2023, p. 12).

Le corps équivalent des CAPS étant désormais éligible au RIFSEEP, il convient dorénavant de ne plus de se référer à l'équivalence « provisoire » prévue par l'annexe n° 2 du [décret n° 91-875](#) du 6 septembre 1991 avec le corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'État (services déconcentrés). Dès lors, les employeurs territoriaux **peuvent réévaluer, par délibération**, les plafonds des deux parts du RIFSEEP pour le cadre d'emplois des CAPS afin que leur somme atteigne, au maximum, le plafond du RIFSEEP défini pour les conseillers d'éducation populaire et de jeunesse.

Le **plafond indemnitaire applicable aux CAPS** est égal à celui prévu pour le corps des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse, soit **37 176 € annuels bruts**.

 [Réévaluation du plafond global du RIFSEEP pour le cadre d'emplois des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives](#), site DGCL, novembre 2023

Notre éclairage

Le montant mentionné par la DGCL (37 176 € annuels bruts) correspond à la somme du plafond annuel de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du montant maximal du complément indemnitaire annuel (CIA) pour les conseillers d'éducation populaire et de jeunesse relevant du groupe 1 et affectés en « administration centrale et [dans les] **services déconcentrés en Ile-de-France** », étant précisé que l'arrêté précité du 5 octobre 2023 prévoit des montants de référence dont le niveau est inférieur lorsque ces agents de l'Etat sont affectés dans les **services déconcentrés hors Ile-de-France**.

Pour rappel, les montants de référence sont fixés par l'arrêté du 5 octobre 2023 ainsi qu'il suit :

	Groupe 1	Groupe 2
Plafond annuel de l'IFSE	31 600 € (IDF) – 28 800 € (hors IDF)	24 800 € (IDF) – 23 000 € (hors IDF)
Plafond annuel du CIA	5 576 € (IDF) – 5 082 € (hors IDF)	4 376 € (IDF) – 4 058 € (hors IDF)

Le principe de parité peut conduire à s'interroger sur la portée dans les collectivités territoriales de la **différenciation des montants plafonds selon le lieu d'exercice des fonctions, prévue pour le corps homologue de l'Etat**. Liée à la gestion des personnels du ministère et des directions régionales et départementales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (D-RD-JSCS), 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).

Accompagnement des agents publics mobilisés pendant les JOP de Paris

Une circulaire de la Première ministre décrit les différentes mesures **que pourront utiliser les différents ministères** à l'occasion des jeux Olympiques et Paralympiques (JOP) de Paris 2024 (aménagement de l'organisation du travail et de la gestion du temps de travail, leviers indemnitaires, accès facilité à certaines actions sociales, concertation et dialogue social).

Notre éclairage

Ces préconisations concernent, essentiellement, la fonction publique de l'État et plus particulièrement les forces de l'ordre. Mais dans la mesure où certains agents territoriaux seront eux aussi mobilisés dans les villes hôtes notamment, **les collectivités peuvent s'en inspirer**.

Pour les personnels qui ne seront pas engagés, l'encouragement à **prendre des jours de congé ou à recourir au télétravail** dans le cadre de la mise en œuvre du [plan de gestion de la demande de transport](#) vaut pour tous les employeurs privés comme publics. Des mesures d'**aménagement d'horaires** pour les agents ne pouvant télétravailler sont également préconisées pour réduire l'engorgement dans les transports.

Par ailleurs, une évolution réglementaire commune à l'ensemble de la fonction publique est annoncée sous la forme d'une augmentation du nombre maximum de jours pouvant être déposés sur un compte épargne-temps (CET), **y compris pour les agents dont le plafond est déjà fixé à 70 jours** (voir la rubrique « Projets de textes » du présent numéro).

 [Circulaire n° 6429/SG du 22 novembre 2023](#), *Accompagnement des agents publics mobilisés pendant les jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024, Première ministre*

Violences conjugales : quel rôle pour l'employeur public ?

À l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, le 25 novembre 2023, la DGAFP diffuse un [guide pratique intitulé « violences conjugales et intrafamiliales. Comprendre, alerter, accompagner »](#). Il a été élaboré avec l'appui d'experts du service du droit des femmes (SDFE), de la mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF) et une chercheuse de l'université de Paris.

Ce guide vise à fournir aux employeurs publics un mode opératoire pour la prise en compte des violences d'origine extra-professionnelles détectées sur le lieu de travail dans la mesure où **« les violences conjugales et intrafamiliales se répercutent sur l'emploi, la performance et l'investissement des agents victimes et les collectifs de travail ainsi que sur la santé et la sécurité des agents »**.

Il s'adresse à tous les employeurs publics, agents, représentants du personnel, services RH, managers ainsi qu'à l'ensemble des acteurs de prévention et de la lutte contre les discriminations.

Le guide propose une **définition des violences conjugales et intrafamiliales** ainsi qu'une analyse précise de leur impact sur les organisations de travail. Il détaille les outils et les dispositifs pouvant être mobilisés afin de sensibiliser les agents, **faciliter la détection** et favoriser un climat propice à la **libération de la parole**. Il contient des **informations** relatives à l'accueil, à la **mise en sécurité** des victimes, aux **aides mobilisables** (logement et garde d'enfant), mais aussi concernant l'**accompagnement psychologique et juridique** des victimes et de leurs collègues. Il fournit enfin une liste exhaustive de **contacts utiles** en annexe.

Les auteurs du guide précisent que « la prise en compte des violences conjugales et intrafamiliales doit être articulée avec les dispositifs dédiés à la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail ». Ils rappellent à ce propos que l'[accord relatif à l'égalité professionnelle du 30 novembre 2018](#) incite les employeurs publics à **étendre l'application du dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexistes et sexuelles** aux violences et au harcèlement **d'origine extra-professionnelles détectées sur le lieu de travail**.

Parmi les suggestions formulées dans le guide, on retiendra plus particulièrement :

- la **mise en place d'un protocole** instaurant un certain nombre de mesures pouvant être mises en place lorsqu'un agent est victime de violences conjugales et intrafamiliales ;
- la **désignation d'une personne référente** qui peut être le référent égalité / diversité, l'assistant social ou un responsable RH et dont la mission consisterait à faire le lien avec une équipe pluridisciplinaire et avec le dispositif de signalement.

 [Guide pratique relatif à la prise en charge par les employeurs publics des violences conjugales et intrafamiliales](#), DGAFP, 24 novembre 2023

Rédaction de l'arrêté de CITIS à titre provisoire

Aux termes de l'[article 37-5 du décret n° 87-602](#) du 30 juillet 1987, lorsqu'un agent est placé en congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) à titre provisoire en raison du dépassement des délais d'instruction réglementairement prévus, « **la décision de l'employeur, notifiée au fonctionnaire, précise qu'elle peut être retirée dans les conditions prévues par l'article 37-9 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987** », c'est-à-dire lorsque l'employeur ne constate pas l'imputabilité au service et qu'il ordonne en conséquence le reversement des sommes indûment perçues.

Selon le Conseil d'Etat, **à défaut de mention de son caractère provisoire et des conséquences d'un éventuel retrait**, une décision de placement en CITIS doit être regardée comme reconnaissant de manière définitive l'imputabilité au service de la maladie ou de l'accident. Il s'agit d'une **décision créatrice de droits dont le retrait ne peut être prononcé que dans les conditions de droit commun** c'est-à-dire en cas d'illégalité et dans le délai de 4 mois ([art. L. 242-1](#) du code des relations entre le public et l'administration).

 [CE n° 465818](#) du 3 novembre 2023

Notre éclairage

Dans son [Guide pratique des procédures Accidents de service - Maladies professionnelles](#), la DGAFP avait rappelé la réglementation selon laquelle l'arrêté plaçant un agent en CITIS à titre provisoire doit préciser que « cette décision pourra être retirée si, au terme de l'instruction de sa demande, l'imputabilité au service de cet accident (cette maladie) n'est pas reconnue et qu'il sera alors procédé aux mesures nécessaires au reversement des sommes indûment versées » (voir à titre indicatif le modèle d'arrêté de CITIS à titre provisoire en ligne sur le site du CIG).

L'**apport de l'arrêt du Conseil d'Etat** réside dans les précisions concernant les modalités de retrait applicables lorsque la décision ne comporte pas ces mentions.

Accident mortel au retour d'un repas de service alcoolisé

Le **choix délibéré d'un agent de conduire en état d'ébriété** pour regagner son domicile depuis son lieu de travail constitue un **fait personnel rendant détachable du service** l'accident dont il a été victime.

Peu importe que l'alcool ait été consommé à l'occasion d'un **repas de service organisé pendant le temps de travail** et que l'accident se soit produit sur le parcours habituel et pendant la durée normale du trajet entre le lieu de travail et le domicile de l'agent.

Le Conseil d'Etat confirme la légalité du refus de reconnaissance de l'imputabilité au service de l'accident de trajet prononcé par les juges d'appel ([CAA Paris n° 20PA00835](#) du 5 octobre 2021).

 [CE n° 459023](#) du 3 novembre 2023

Notre éclairage

Dans cette affaire, la veuve et les enfants de l'agent avaient aussi demandé au juge administratif **réparation du préjudice résultant du décès de l'agent**. Si la faute commise par la collectivité pour ne pas avoir interdit la boisson alcoolisée (punch) en méconnaissance de l'[article R. 4228-20](#) du code du travail a été établie, la faute de la victime révélée par son alcoolémie anormalement élevée a été regardée comme **exonérant totalement l'employeur de sa responsabilité** ([CAA Paris n° 21PA06193](#) du 21 novembre 2023).

Séance du CSFPT du 15 novembre 2023

Sept projets de textes étaient inscrits à l'ordre du jour de cette séance plénière. Le premier d'entre eux visant à assouplir le mécanisme des **quotas de promotion interne** a donné lieu à la publication le 28 décembre 2023 du [décret n° 2023-1272](#) du 26 décembre 2023 (voir l'[analyse en ligne sur le site du CIG](#)).

■ Compte épargne-temps (avis favorable)

Deux projets de textes modifient les dispositions réglementaires relatives au compte épargne-temps (CET) dans la fonction publique territoriale.

A des fins de simplification, il est envisagé que le nombre maximum de jours pouvant être déposés sur un CET ne soit plus fixé par le [décret n° 2004-878](#) du 26 août 2004 relatif au CET mais par un arrêté auquel le décret renverra.

Outre ce projet de décret modificatif, un projet d'arrêté prévoit, d'une part, le régime de droit commun fixant le plafond à 60 jours et, d'autre part, la **dérogation au titre de l'année 2024** permettant de **dépasser le plafond de 10 jours**.

Notre éclairage

Pour rappel, cette dérogation avait été annoncée par la Première ministre dans la perspective des jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024 ([circulaire n° 6429/SG du 22 novembre 2023](#) évoquée précédemment).

L'examen de ces projets de textes a été suivi par la publication du [décret n° 2024-15](#) du 9 janvier 2024 et d'un [arrêté](#) du même jour qui seront analysés dans un prochain numéro des Actualités statutaires.

■ Sapeurs-pompiers professionnels (avis favorable)

Trois projets de décrets portent essentiellement sur la création de l'emploi de sous-directeur des services d'incendie et de secours, la création d'une nouvelle bonification indiciaire (NBI) pour cet emploi et les missions des sous-directions santé des services départementaux et territoriaux d'incendie et de secours.

■ Transfert aux régions de la gestion du fonds européen agricole pour le développement rural (avis favorable)

Un projet de décret précise les dates et les modalités de transfert définitif des services ou parties de service de l'Etat et des agents titulaires ou contractuels relevant du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire.

La **prochaine séance** est fixée au 20 décembre 2023.

Foire aux questions

Cette page est rédigée 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 ».

- Est-ce que l'indemnité de fin de contrat doit être versée si la collectivité met un terme au contrat à l'expiration de la période d'essai ?

NON. L'indemnité de fin de contrat ou prime de précarité n'est due que lorsque le contrat est exécuté jusqu'à son terme. Lorsque la collectivité met un terme au contrat à l'expiration d'une période d'essai prévue au contrat, il s'agit d'un licenciement même si ce dernier ne donne pas lieu au versement de l'indemnité de licenciement (articles 4 et 39-1-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

- Un agent contractuel reconnu inapte de manière définitive à son emploi peut-il bénéficier d'une période de préparation au reclassement (PPR) ?

NON. Seuls les fonctionnaires titulaires peuvent bénéficier d'une PPR (article L.826-2 du code général de la fonction publique, article 2 et suivants du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985).

Toutefois, en fonction du fondement de recrutement, l'agent contractuel qui a été reconnu inapte de manière définitive à occuper son emploi à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie ou d'accident du travail et de maladie professionnelle par un médecin agréé, ne pourra être licencié après respect de la procédure afférente, que lorsque le reclassement de l'agent dans un emploi que le code général de la fonction publique autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement de ces agents n'est pas possible (article 13 III du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

Pour plus d'informations, voir l'étude « licenciement des agents contractuels pour inaptitude physique » et le point sur « La Période de Préparation au Reclassement ».

- Lors d'une nomination stagiaire dans le grade d'adjoint administratif, peut-on reprendre les services accomplis en tant qu'assistant maternel employé par une collectivité territoriale ?

OUI. Les assistants maternels recrutés par une collectivité territoriale sont des agents contractuels de droit public, régis par l'article L.333-14 du code général de la fonction publique et le code de l'action sociale et des familles (articles L.422-1, L.422-6 et R.422-1 du code de l'action sociale et des familles, article 1^{er} du décret n° 88-145 du 15 février 1988, CE 434024 du 10 juillet 2020). Ainsi, les services accomplis en tant qu'assistant maternel peuvent être repris au titre de services accomplis en tant qu'agent public contractuel (1 de l'article 5 du décret n° 2016-596 du 12 mai 2016).

Pour plus d'informations, voir l'étude « Règles de classement communes – Accès à un cadre d'emplois par concours, promotion interne ou recrutement direct – Catégorie C ».

- Est-ce qu'une collectivité est obligée d'attribuer l'allocation aux parents d'enfants handicapés (APEH) ?

NON. L'APEH est une prestation d'action sociale (étude action sociale – dernière page). L'organe délibérant détermine le type des actions sociales et le montant des dépenses qu'il entend engager pour la réalisation des prestations d'action sociale ainsi que les modalités de leur mise en œuvre (article L.731-4 du code général de la fonction publique). Il n'est ainsi pas obligé de mettre en place l'APEH.

- Comment indemniser les frais de déplacement temporaires des agents possédant des véhicules électriques ?

Le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 prévoit que « les agents peuvent utiliser leur véhicule terrestre à moteur, sur autorisation de leur chef de service, quand l'intérêt du service le justifie.

En métropole et outre-mer, l'agent autorisé à utiliser son véhicule terrestre à moteur pour les besoins du service est indemnisé de ses frais de transport :

- soit sur la base du tarif de transport public de voyageurs le moins onéreux ;
- soit sur la base d'indemnités kilométriques, dont les taux sont fixés par un arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du budget et du ministre chargé de l'outre-mer (article 10).

Il n'y a pas de disposition spécifique concernant les véhicules électriques dans l'arrêté précité (arrêté du 3 juillet 2006 NOR : BUDB0620005A).

Certains véhicules électriques présentent une puissance fiscale égale à zéro. Dans ce cas, ils relèvent du barème kilométrique « Véhicule de 5 CV et moins » (Guide des frais de déplacement temporaires des personnels civils de l'Etat).