



Actualités statutaires

Le mensuel n° 330

L'essentiel du statut en date du 29 février 2024

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

Au sommaire

À la une

Plafond du compte épargne-temps

À retenir

- Cotisations employeur CNRACL et maladie
- Fonctionnaires de l'Etat détachés : contribution pour pension
- Fonctionnaires de l'Etat détachés : contribution ATI

À voir également

Textes officiels

- Renouvellement du congé de présence parentale avant terme
- Formation obligatoire des assistants maternels
- Paye et retraite des élus locaux

Circulaires

- Prestations d'action sociale
- Formation statut par la DGAFP
- Imposition des élus locaux

Jurisprudence

- Organisation du temps de travail
- Fin de fonctions des agents contractuels
- Conditions d'obtention d'un CDI
- Droit de se taire et procédure disciplinaire

Projets de textes

- Séances du CSFPT du 24 janvier et du 28 février 2024

Foire aux questions

Plafond du compte épargne -temps

Le décret n° 2024-15 et un arrêté du 9 janvier 2024 portent sur le nombre maximum de jours pouvant être accumulés sur le compte épargne-temps (CET).

Le plafond réglementaire n'est plus fixé par le [décret n° 2004-878](#) du 26 août 2004 relatif au CET dans la FPT mais par un arrêté auquel le décret renvoie.

Notre éclairage

Il s'agit d'une **mesure de simplification** (compétence des ministres chargés des collectivités locales et du budget et non plus du premier ministre) et d'harmonisation (parallélisme avec la FPE).

L'arrêté du 9 janvier 2024 prévoit :

- le régime de droit commun, soit la limite de 60 jours ;
- une **dérogation au titre de l'année 2024** permettant de **dépasser le plafond de 10 jours, y compris pour les agents dont le nombre de jours épargnés au terme de l'année 2023 excède 60 jours.**

Notre éclairage

Pour rappel, la 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](#)).

Le nombre de jours épargnés au terme de l'année 2023 est susceptible d'excéder 60 jours du fait du **déplafonnement en 2020 pendant la crise sanitaire** jusqu'à 70 jours ([décret n° 2020-723](#) du 12 juin 2020). Le plafond des agents concernés est également augmenté de 10 jours, soit 80 jours au maximum.

Les jours épargnés de façon dérogatoire en 2024 pourront les années suivantes être maintenus sur le CET ou être consommés.

 [Décret n° 2024-15](#) et [arrêté du 9 janvier 2024](#) publiés au Journal officiel du 10 janvier 2024

Notre éclairage

Pour rappel, l'indemnisation des jours épargnés sur le CET a été **revalorisée de 10 % à compter du 1^{er} janvier 2024** dans le cadre des mesures annoncées par le gouvernement pour soutenir le pouvoir d'achat des agents publics ([arrêté du 24 novembre 2023](#)).

A retenir

Cotisations employeur CNRACL et maladie

Le décret n° 2024-49 du 30 janvier 2024 prévoit les modifications de taux suivantes :

- contribution employeur CNRACL : **31,65 %** (au lieu de 30,65 %) à compter du **1^{er} janvier 2024** (modification de l'[art. 5](#) du décret n° 91-613 du 28 juin 1991) ;
- cotisation URSSAF maladie titulaires : **8,88 %** (au lieu de 9,88 %) **pour l'année 2024** ([art. 4](#) du décret).

Notre éclairage

Pour rappel, le gouvernement avait annoncé **dans le cadre de la réforme des retraites** que le taux de la contribution employeur CNRACL serait relevé d'un point et qu'une mesure de compensation serait prévue pour les collectivités territoriales ([QE n° 05014](#) publiée au JO (S) du 27 juillet 2023). Le décret du 30 janvier 2024 fixe la date d'effet de cette augmentation et, **pour la seule année 2024**, les modalités de la compensation.


Compte tenu de la date d'effet rétroactive de ces modifications, une **régularisation des cotisations dues au titre du mois de janvier 2024** devra être opérée par les employeurs. Dans un « flash-info » mis en ligne le 16 février 2024, la CNRACL a précisé les modalités de régularisation de l'échéance de janvier.

Par définition, la compensation prévue par le décret n'aura pas lieu dans tous les **cas où la collectivité est tenue de supporter la charge de la contribution employeur CNRACL mais non celle de la cotisation URSSAF maladie titulaires**. Ainsi, **par exemple**, aucune cotisation URSSAF n'est due pour les agents en **congé de maladie à demi-traitement** (CMO, CLM, CLD) si la rémunération rétablie à plein traitement est inférieure au plafond mensuel de la sécurité sociale ([instruction générale du 1^{er} août 1956](#) relative au régime de sécurité sociale des fonctionnaires titulaires de l'Etat).

Pour l'application de ces modifications de taux aux **fonctionnaires de l'Etat détachés dans la fonction publique territoriale**, voir ci-dessous.


Par ailleurs, les dispositions relatives au calcul de la **surcotisation des fonctionnaires à temps partiel ou à temps non complet** fixées jusqu'alors par le décret n° 2004-678 du 8 juillet 2004, qui est abrogé, sont codifiées à droit constant à l'[article D. 5](#) du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR).

Par dérogation à l'article D. 5 du CPCMR précité, les **fonctionnaires ayant fait le choix de surcotiser au plus tard le 1^{er} février 2024** ne sont pas affectés par la hausse de la contribution employeur CNRACL ([art. 5](#) du décret).

 [Décret n° 2024-49 du 30 janvier 2024 publié au Journal officiel du 31 janvier 2024](#)

Fonctionnaires de l'Etat détachés : contribution pour pension

Le taux de la contribution employeur, due par la collectivité territoriale auprès de laquelle un **fonctionnaire civil de l'Etat** est détaché pour la constitution de ses droits à pension, est fixé à **31,65 %** pour 2024 (au lieu de 30,65 % en 2023).

 [Circulaire NOR : ECOB2330255C du 1^{er} février 2024, Direction du Budget](#)

Notre éclairage

Pour mémoire, depuis le 1^{er} janvier 2020, les fonctionnaires civils de l'Etat détachés auprès d'un employeur territorial, sont soumis au taux de contribution employeur en vigueur à la CNRACL ([art. 2-IV](#) du décret n° 2012-1507 du 27 décembre 2012 dans sa rédaction issue du [décret n° 2019-1180](#) du 15 novembre 2019 pris en application de l'article 66 de la LTFP). Ce taux a augmenté d'un point à partir du 1^{er} janvier 2024 conformément au [décret n° 2024-49](#) du 30 janvier 2024 analysé ci-dessus.

L'application du nouveau **taux de cotisation URSSAF maladie** (8,88 % au lieu de 9,88 %) résulte, quant à lui, de la disposition générale selon laquelle les fonctionnaires détachés sont soumis aux règles régissant l'emploi d'accueil ([art. L. 513-3](#) du CGFP).


A retenir

Fonctionnaires de l'Etat détachés : contribution ATI

A la suite de la [décision du Conseil d'Etat n° 415210](#) du 27 juin 2018 sur la compétence de l'administration d'origine en matière de couverture du risque invalidité lié au service (jurisprudence dite « Valiani »), la CNRACL informe les employeurs territoriaux des modifications concernant le versement et la déclaration de la **contribution d'Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI)** pour les fonctionnaires de l'Etat recrutés par détachement dans la FPT.

A compter du 1^{er} janvier 2024, les employeurs de la FPT accueillant des fonctionnaires de la FPE en détachement devront cotiser à **l'ATI de l'Etat au taux de 0,32 %** et non plus à l'ATI des agents des collectivités locales (ATIACL gérée par la Caisse des dépôts et consignations) au taux de 0,40 %.

Les informations relatives aux modalités de versement de la contribution figurent sur le [site du Service des retraites de l'Etat](#) (SER) auquel la communication de la CNRACL renvoie.

 [Site CNRACL](#), « *Toute l'actualité des employeurs* », « *Nouveau : L'arrêt Valiani modifie les contributions ATI des agents détachés* », 22 février 2024

Renouvellement du congé de présence parentale avant terme

Notre éclairage

Pour rappel, lorsque les droits du fonctionnaire (310 jours ouvrés) ont été **épuisés avant l'expiration de la période de référence** (3 ans), le congé (310 jours ouvrés) peut être **renouvelé au cours d'une nouvelle période de référence** (3 ans), **une fois au titre de la même affection** ou de l'accident dont l'enfant a été victime ([art. L. 632-2](#) du CGFP créé par la [LFSS pour 2023](#)).

La procédure en vigueur depuis le 28 août 2023 dans la fonction publique conditionne le renouvellement à la production d'un nouveau certificat médical attestant le caractère indispensable de la poursuite des soins contraignants et d'une présence parentale soutenue ainsi qu'à un accord explicite du contrôle médical de l'assurance maladie ([décret n° 2023-825](#) du 25 août 2023 analysé dans les [Actualités statutaires – le mensuel n° 326](#), juillet-août 2023, p. 8).

Le décret n° 2024-78 du 2 février 2024 **supprime la condition de l'accord explicite du contrôle médical de l'assurance maladie** pour le renouvellement exceptionnel de la période de 310 jours ouvrés du congé de présence parentale avant le terme de celle-ci.

Cet allègement de la procédure concerne les fonctionnaires et les agents contractuels (modification du [décret n° 2006-1022](#) du 21 août 2006 et du [décret n° 88-145](#) du 15 février 1988).

Le décret entre en vigueur le **5 février 2024** (lendemain de la publication).

 [Décret n° 2024-78](#) du 2 février 2024 publié au Journal officiel du 4 février 2024

Notre éclairage

Il s'agit d'appliquer aux agents publics la **mesure de simplification intervenue pour les salariés depuis le 21 juillet 2023** (modification de l'[art. L. 1225-62](#) du code du travail par l'[art. 4](#) de la loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023).

Formation obligatoire des assistants maternels

L'arrêté du 27 décembre 2023 complète la liste des **diplômes ouvrant droit à dispense des heures de formation** des assistants maternels consacrées aux besoins fondamentaux de l'enfant (modification de l'[art. 6](#) de l'arrêté du 29 juillet 2022 pris en application de l'[art. D. 421-47](#) II-2° du CASF).

Sont ajoutés les diplômes suivants :

- diplôme d'Etat de puéricultrice ;
- diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants ;
- diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture ;
- diplôme d'Etat de psychomotricien.

L'arrêté entre en vigueur le **5 janvier 2024** (lendemain de la publication).

 [Arrêté du 27 décembre 2023](#) publié au Journal officiel du 4 janvier 2024

Notre éclairage

Il s'agit pour l'essentiel de réintroduire dans la liste des diplômes ouvrant droit à dispense partielle de formation ceux du domaine de la petite enfance qui figuraient dans un [arrêté du 26 décembre 2000](#) abrogé par l'[arrêté du 29 juillet 2022](#) précité.

Paye et retraite des élus locaux

Notre éclairage

La réforme des retraites de 2023 a ouvert depuis le 1^{er} septembre 2023, la possibilité aux élus locaux qui perçoivent des **indemnités de fonction inférieures à la moitié du plafond de la sécurité sociale** (1 932 € mensuels au 1^{er} janvier 2024) et qui, par ailleurs n'ont pas cessé toute activité professionnelle (élus non cotisants) d'être **assujettis, sur leur simple demande adressée auprès de leur collectivité, à toutes les cotisations de sécurité sociale** (notamment d'assurance vieillesse), sur l'indemnité de fonction qu'ils perçoivent ([art. 23](#) de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 modifiant l'[art. L. 382-31](#) du code de la sécurité sociale, décret n° 2023-838 du 30 août 2023 analysé dans les [Actualités statutaires – le mensuel n° 326](#), juillet-août 2023, p. 19).

Compte tenu de la rédaction initiale du dispositif, l'option n'était ouverte qu'aux « élus des collectivités territoriales mentionnées à l'article 72 de la Constitution » (communes, départements, régions, collectivités à statut particulier et collectivités d'outre-mer).

A compter du 1^{er} janvier 2024, la possibilité de cotiser au régime général sur les indemnités de fonction est étendue aux **élus des EPCI** (modification de l'[art. L. 382-31](#) du code de la sécurité sociale).

 *Loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024 publiée au Journal officiel du 27 décembre 2023, [art. 99](#)*

Circulaires

Prestations d'action sociale

Une circulaire du 4 janvier 2024 précise les taux applicables à compter du 1^{er} janvier 2024 des prestations interministérielles (PIM) d'action sociale à réglementation commune servies aux fonctionnaires de l'État. Pour mémoire, sont rappelés les taux applicables en 2023.

Prestations	Taux 2023	Taux 2024
Restauration		
Prestation repas (*)	1,39 € (**)	1,47 € (**)
Aide à la famille		
Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant	24,65 €	26,16 €
Subventions pour séjours d'enfants		
En colonies de vacances		
- enfants de moins de 13 ans	7,92 €	8,40 €
- enfants de 13 à 18 ans	11,97 €	12,70 €
En centres de loisirs sans hébergement		
- journée complète	5,71 €	6,06 €
- demi-journée	2,88 €	3,06 €
En maisons familiales de vacances et gîtes		
- séjours en pension complète	8,33 €	8,84 €
- autre formule	7,92 €	8,40 €
Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif		
- forfait pour 21 jours ou plus	82,03 €	87,05 €
- pour les séjours d'une durée inférieure, par jour	3,90 €	4,14 €
Séjours linguistiques		
- enfants de moins de 13 ans	7,92 €	8,40 €
- enfants de 13 à 18 ans	11,98 €	12,71 €
Enfants handicapés		
Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans (montant mensuel)	172,46 €	183,00 €
<i>Allocation pour les jeunes adultes handicapés poursuivant des études ou un apprentissage entre 20 et 27 ans : versement mensuel au taux de 30 % de la base mensuelle de calcul des prestations familiales (BMAF).</i>		
Séjours en centres de vacances spécialisés (par jour)	22,58 €	23,96 €

(*) Au 1^{er} septembre 2022, l'indice plafond pour l'attribution de la prestation repas a été relevé à l'indice brut 638 au lieu de 567 (circulaire n° NOR TFPF2219003C du 18 juillet 2022).

(**) Ces montants sont exprimés en HT : la prestation repas est assujettie au taux de la TVA à 10 %.

 [Circulaire NOR : TFPF2234860C](#) du 4 janvier 2024, Ministère de la transformation et de la fonction publiques


Circulaires

Formation statut par la DGAFP

Depuis juin 2023, la DGAFP porte un projet de formation qui a vocation à professionnaliser la filière RH à travers un parcours ciblé sur l'expertise statutaire des gestionnaires RH, intitulé « **Fondamentaux des ressources humaines et du droit de la fonction publique** » (signalé dans les [Actualités statutaires - le mensuel n° 326](#), juillet-août 2023, p. 23).

Le parcours de formation développé par la DGAFP a vocation à couvrir en 12 thématiques l'ensemble de la carrière d'un agent, de son recrutement à sa retraite (entrée dans la fonction publique, congés et temps de travail, mobilité, promotion professionnelle, déontologie et discipline, dialogue social, conditions de travail...).

En février 2024, un nouveau **livret** intitulé « Comprendre l'objet et les enjeux des statuts particuliers » a été publié afin de permettre aux gestionnaires RH d'accéder aux principales informations sur l'objet, le contenu, les modalités d'adoption d'un statut particulier ainsi que les implications d'une réforme d'un statut particulier.

 *Parcours de professionnalisation de la filière RH, livret 5 « [Comprendre l'objet et les enjeux des statuts particuliers](#) », DGAFP, 19 février 2024*

Notre éclairage

Bien que conçu pour les agents de l'Etat, le parcours de formation de la DGAFP est susceptible d'intéresser les agents gestionnaires RH des collectivités territoriales sous réserve de la prise en compte des règles statutaires propres à la FPT.

Pour rappel, les autres livrets portaient sur :

- livret 1 : [Grands principes et structuration du droit de la fonction publique](#)
- livret 2 : [Recrutement par contrat](#)
- livret 3 : [Structure et principaux éléments constitutifs de la rémunération](#)
- livret 4 : [Promotion professionnelle et conditions d'entrée dans la fonction publique](#)

Imposition des élus locaux

Dans une **mise à jour du Bulletin officiel des finances publiques (BOFiP)** au 7 mars 2024, la Direction générale des Finances publiques (DGFIP) précise le montant actualisé de la fraction représentative des frais d'emploi des indemnités de fonction **pour l'imposition des revenus de l'année 2023** à la suite de la revalorisation de la valeur du point d'indice de la fonction publique au 1^{er} juillet 2023.

Catégorie d'élus	Formule de calcul de la fraction représentative des frais d'emploi	Montant pour l'année 2023
Élus des communes de moins de 3 500 habitants, quel que soit le nombre de mandats	38,75 % du traitement correspondant à l'indice brut terminal de l'échelle indiciaire de la fonction publique (*)	1 583,29 € par mois
Élus autres que ceux des communes de moins de 3 500 habitants (mandat unique)	17 % du même montant	694,60 € par mois
Élus autres que ceux des communes de moins de 3 500 habitants (pluralité de mandats)	(1,5 X 17 %) du même montant	1 041,91 € par mois

(*) Le traitement annuel brut correspondant est de 49 030,92 € (barème B du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 en vigueur au 1^{er} juillet 2023).

 *Bulletin officiel des finances publiques, DGFIP, [mise à jour du 7 mars 2024](#)*

Notre éclairage

La DGFIP retient le **montant du traitement de référence au 1^{er} juillet 2023** pour le calcul des frais d'emploi **quel que soit le mois de perception des indemnités au cours de l'année 2023**. Pour rappel, entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2023, les montants indiqués dans le tableau ci-dessus étaient fixés respectivement à 1 559 €, 684 € et 1 026 € compte tenu de la valeur du point d'indice au 1^{er} juillet 2022.

En conséquence, les collectivités sont invitées à **sensibiliser les élus sur le montant des frais d'emploi pour l'année 2023** résultant de cette **mesure de simplification** de manière à leur permettre de corriger les informations figurant sur leur déclaration d'impôt préremplie.

Pour l'année 2024, le montant mensuel des frais d'emploi déductibles s'élève à 1 592,82 € (communes de moins de 3 500 habitants), 698,78 € (mandat unique) et 1 048,17 € (pluralité de mandats) compte tenu de la revalorisation du traitement de référence au 1^{er} janvier 2024 (49 326,29 €).

Jurisprudence

Organisation du temps de travail

Les règles régissant le temps de travail dans la fonction publique et en particulier le principe du décompte annuel du temps de travail **s'opposent au report des heures non effectuées sur l'année suivante**.

En revanche, le **report infra-annuel** est possible entre périodes de référence définies dans le cadre d'un dispositif d'horaires variables.

 [CE n° 453669](#) du 26 février 2024

Notre éclairage

Une cour administrative d'appel avait précédemment admis le report du solde négatif **à la condition qu'il intervienne sur une durée n'excédant pas un an** ([CAA Douai n° 21DA00033](#) du 22 mars 2022).

Fin de fonctions des agents contractuels

Un employeur ne peut engager une procédure de radiation des effectifs pour abandon de poste à l'encontre d'un agent contractuel qui a **refusé de signer et d'exécuter un nouveau contrat comportant la modification d'un élément substantiel de son contrat en cours**.

Dans le cas d'espèce, le nouveau contrat prévoyait un **changement d'affectation** et l'agent n'avait pas rejoint son nouveau poste malgré trois mises en demeure.

Une telle situation autorisait, le cas échéant, l'employeur à mettre en œuvre une **procédure de licenciement** motivé par le refus de la modification d'un élément substantiel du contrat (art. [39-3](#) et [39-4](#) du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

La cour administrative d'appel dont l'arrêt est annulé pour erreur de droit avait considéré que les conditions de l'abandon de poste étaient réunies.

 [CE n° 461537](#) du 3 novembre 2023

Notre éclairage

Le Conseil d'Etat rappelle que la situation des agents contractuels est **régie par les dispositions de leur contrat**. Dès lors, il n'est pas possible d'assimiler le refus par un agent contractuel d'une modification substantielle de son contrat de travail et le refus par un fonctionnaire d'un changement d'affectation. Comme l'indique le rapporteur public, « l'administration est tenue d'**obtenir l'accord de l'agent** [contractuel] pour apporter une modification des éléments substantiels de son contrat de travail, à moins de le licencier dans le cas où il la refuse ».

Conditions d'obtention d'un CDI

L'[article L. 332-9](#) du CGFP prévoit que s'il est décidé de prolonger la relation de travail d'un agent contractuel au-delà d'une durée totale d'emploi de six ans, l'engagement ne peut reconduire être sur le fondement de l'[article L. 332-8](#) du même code que « **par décision expresse et pour une durée indéterminée** ».

Dans le cas où la limite des six ans est atteinte avant le terme du contrat en cours, le Conseil d'Etat rappelle :

- l'absence de transformation tacite du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ;
- l'absence d'obligation pour l'employeur de procéder à une telle transformation ;
- l'absence de droit au renouvellement du contrat à l'échéance pour une durée indéterminée.

Dans cette hypothèse, l'[article L. 323-11](#) du CGFP ouvre aux parties une **simple faculté de conclure d'un commun accord un nouveau contrat à durée indéterminée** sans attendre l'échéance du contrat en cours.

 [CE n° 472075](#) du 26 février 2024

Notre éclairage

Voir dans le même sens, notamment [CE n° 374015](#) du 30 septembre 2015 et [CAA Paris n° 15PA02772](#) du 27 septembre 2016.


En revanche, il y aurait **requalification en contrat à durée indéterminée** résultant de l'application de la loi si, à l'issue de la durée maximale de six ans, un nouveau contrat à durée déterminée était conclu ([CAA Versailles n° 17VE00978](#) du 7 novembre 2019 signalé dans les [Actualités statutaires - le mensuel n° 287](#), novembre 2019, p. 7).

Droit de se taire et procédure disciplinaire

A l'occasion d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) transmise par la Cour de cassation relative à la conformité d'une ordonnance encadrant la discipline des notaires et de certains officiers ministériels, le Conseil constitutionnel étend « **à toute sanction ayant le caractère d'une punition** », sa jurisprudence relative à la procédure pénale sur le droit de se taire et son corollaire, la notification du droit au silence.

Il en résulte que « le professionnel faisant l'objet de poursuites disciplinaires [un notaire, en l'espèce] ne [peut] être entendu sur les manquements qui lui sont reprochés sans qu'il soit préalablement informé du droit qu'il a de se taire ».

Comme en matière pénale, le droit de se taire résulte du **droit de ne pas s'auto-incriminer**, lui-même déduit par le Conseil constitutionnel du **droit à la présomption d'innocence** garanti par l'article 9 de la [Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen](#).

 [Décision Conseil constitutionnel n° 2023-1074 QPC du 8 décembre 2023](#)

Notre éclairage

Dans l'attente d'une éventuelle modification du CGFP par le législateur pour se conformer à la jurisprudence du Conseil constitutionnel, la décision du 8 décembre 2023 **n'a pas pour effet de modifier la procédure disciplinaire de la fonction publique** en imposant aux employeurs de notifier le droit de se taire aux agents poursuivis.

Relevons qu'avant cette décision, le **Conseil d'Etat** avait, pour sa part, **refusé de renvoyer au Conseil constitutionnel** une QPC relative à l'absence de notification aux magistrats de leur droit à garder le silence lors d'une procédure disciplinaire car « **ce principe a seulement vocation à s'appliquer dans le cadre d'une procédure pénale** » ([CE n° 473249](#) du 23 juin 2023).

En dernier lieu, une **ordonnance de référé** a suspendu l'exécution de la décision de retrait de la carte professionnelle d'un chauffeur de taxi par le préfet **sur le fondement de la décision du Conseil constitutionnel**. Selon le tribunal administratif, le vice de procédure résultant de l'absence d'information du droit à se taire dont devait bénéficier ce professionnel était de nature à créer un doute sérieux sur la légalité de la sanction : devant la commission de discipline, en répondant aux questions posées, le conducteur s'était auto-incriminé quant à la matérialité de la majorité des faits qui lui étaient reprochés ([TA Cergy, ordonnance n° 2400163](#) du 1^{er} février 2024).

Séances du CSFPT du 24 janvier et du 28 février 2024

Trois textes étaient inscrits à l'ordre du jour de la [séance plénière du 24 janvier 2024](#).

■ **Carrière et rémunération des gardes-champêtres chefs principaux (avis favorable)**

Les **deux premiers textes** concernent le cadre d'emplois des gardes-champêtres.

Un projet de décret modifie le statut particulier du cadre d'emplois afin d'**aligner la carrière des gardes-champêtres chefs principaux sur celle des brigadiers-chefs principaux de police municipale**. Le projet de décret statutaire est accompagné d'un **projet de décret indiciaire propre** puisque le grade de garde-champêtre chef principal ne relèvera plus de l'échelle de rémunération C3, à l'instar du grade de brigadier-chef principal.

■ **Champ d'application du forfait mobilités durables (avis favorable)**

Le **dernier projet de texte** prévoit la modification du décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 afin de rendre éligibles au dispositif les agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics **qui disposent d'un transport collectif gratuit** entre leur domicile et leur lieu de travail.

L'ordre du jour de la [séance du 28 février 2024](#) était consacré à la présentation et au vote du **rapport sur le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)** dans la fonction publique territoriale (avis favorable).

La **prochaine séance** est fixée au 27 mars 2024.

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 ».

- Un agent territorial demandant une visite auprès du médecin du travail, bénéficie-t-il d'une autorisation spéciale d'absence (ASA) ?

OUI. Peu importe que l'initiative de la visite provienne de la collectivité ou de l'agent, ce dernier bénéficiera d'une autorisation d'absence accordée par l'autorité territoriale pour lui permettre de bénéficier de cette visite auprès du médecin du travail ou d'un autre membre de l'équipe pluridisciplinaire (articles 21-1 et 23 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985).

- Est-ce qu'à l'issue d'un détachement sur emploi fonctionnel, un fonctionnaire peut prétendre au maintien de son indice de détachement lorsqu'il réintègre son grade d'origine ?

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

- Est-ce qu'un agent contractuel peut bénéficier de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) ?

NON. Seuls les fonctionnaires peuvent prétendre à la NBI (article L.712-12 du Code général de la fonction publique, CE n°458775 du 26 juin 2023).

- Est-ce qu'un agent public acquiert des droits à congés annuels pendant ses congés de maladie ?

OUI. Les congés de maladie sont considérés comme service accompli pour l'acquisition des jours de congés annuels (article 1^{er} du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985, articles 5 et 28 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

- Le guide d'un athlète paralympique peut-il bénéficier d'autorisations d'absence (ASA) pour l'accompagner aux Jeux Olympiques ?

En tant que guide, l'agent peut être reconnu sportif de haut niveau (vérifiable sur la liste disponible sur le site du Ministère des sports).

Si la délibération le prévoit, la collectivité pourrait alors lui octroyer l'ASA envisagée par le gouvernement (QE n° 7008 au JO AN du 13 juillet 1998).

Si la délibération ne prévoit pas de telles autorisations d'absence et/ou que l'agent n'est pas reconnu sportif de haut niveau, la collectivité pourrait le mettre à disposition auprès d'un organisme contribuant à la mise en œuvre d'une politique publique (article L.512-8 du Code général de la fonction publique), si la Fédération auquel il appartient est reconnue d'utilité publique.