



# Actualités statutaires

## Le mensuel n° 331

L'essentiel du statut en date du 31 Mars 2024

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

### Au sommaire

#### À la une

Nouvel agenda social et grandes orientations du projet de loi Fonction publique

#### À voir également

##### Textes officiels

- Régime indemnitaire du secteur médico-social : indemnisation du travail de nuit
- Cadre d'emplois des gardes champêtres
- Contrôle de l'honorabilité des éducateurs sportifs

##### Circulaires

- Publication des dix plus hautes rémunérations
- Protection fonctionnelle
- Outil RH de la DGAFP

##### Jurisprudence

- Notification du droit de se taire et procédure disciplinaire
- Communication des changements de domicile

##### Projets de textes

- Séance du CSFPT du 27 mars 2024

#### Foire aux questions

## Nouvel agenda social et grandes orientations du projet de loi sur la fonction publique

Après celui du 11 décembre 2023, le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques a adressé aux organisations syndicales le 7 mars 2024 un **nouveau relevé de conclusions relatif aux thématiques qui rythmeront les discussions des prochains mois** entre le gouvernement et les partenaires sociaux.

Tous les **sujets retenus en décembre 2023** sont repris mais leur **positionnement dans le calendrier prévisionnel** des cycles de discussions est révisé suite aux échanges du ministre avec les organisations syndicales représentatives au Conseil commun de la fonction publique (CCFP) en février et aux priorités définies par le Premier ministre dans sa déclaration de politique générale du 30 janvier.

L'approche de l'ensemble des sujets « **se fera d'emblée pour les trois versants**, même si ceux-ci pourront donner lieu ensuite à des déclinaisons plus spécifiques au sein des trois fonctions publiques ». Le ministre a rencontré Philippe Laurent, porte-parole de la coordination des employeurs territoriaux (CET) le 14 février 2024 après avoir échangé avec l'ensemble de la CET le 1<sup>er</sup> mars 2024.

Comme en décembre 2023, le relevé de conclusions de mars 2024 opère une distinction entre les thématiques qui peuvent donner lieu à négociation et celles qui ont vocation à faire l'objet d'une simple concertation.

### Les sujets de négociation

Au titre des **thématiques « pouvant donner lieu à négociation »** figure la **rémunération** et plus précisément :

- la **mise en œuvre de la méthode de négociation annuelle** sur les salaires. Cette méthode avait été finalisée fin 2023 ;
- les **leviers d'évolution des rémunérations** notamment, la **structure des grilles indiciaires et des déroulements de carrière**.

Les discussions concernant la rémunération s'appuieront sur un « **diagnostic partagé** » des **dernières évolutions des rémunérations** dans la fonction publique.

La liste des sujets de négociation compte également l'**organisation, les conditions et les environnements de travail**. Une phase d'échanges est prévue à ce titre sur la **semaine en quatre jours**. Dans son discours de politique générale, le Premier ministre a demandé à **l'ensemble des ministres d'expérimenter cette solution** dans leurs administrations centrales et déconcentrées. Le relevé de conclusions du 7 mars souligne que l'expérimentation **peut « se décliner à leur initiative par les employeurs territoriaux et hospitaliers »**.

### Notre éclairage

**Pour la fonction publique de l'Etat**, la DGAFP a détaillé le **cadre et la méthodologie de l'expérimentation** autour de « principes directeurs communs et dans le cadre d'un dialogue social constant et approfondi » ([note du 22 mars 2024](#) sur l'expérimentation de la semaine en 4 jours). Les collectivités territoriales souhaitant s'engager dans une démarche de cette nature **peuvent s'en inspirer**.

Au-delà des services de l'Etat, les **collectivités territoriales volontaires** sont mentionnées par la DGAFP parmi les opérateurs dont l'expérience pourra servir à l'**évaluation du dispositif** pour l'ensemble de la fonction publique.

Les négociations porteront aussi sur les thématiques suivantes :

- l'**égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** qui sera intégrée « aussi systématiquement que possible dans les autres champs de discussion » ;
- les qualifications, la formation professionnelle et le développement des compétences ;
- l'action sociale, notamment sa gouvernance et l'articulation entre les niveaux ministériel et interministériel (pour l'Etat) ;
- les droits syndicaux.

### Les sujets de concertation

La concertation portera en premier lieu sur les orientations du gouvernement autour du **projet de loi « pour l'efficacité de la fonction publique »** dont **l'examen par le Parlement est annoncé pour le second semestre 2024**. La consultation des partenaires sociaux interviendra par le biais de **rencontres bilatérales et multilatérales organisées en alternance**.

# A la une

## Notre éclairage

En amont du lancement de la concertation prévue le 9 avril, **un support de présentation a été transmis par la DGAFP aux organisations syndicales** et aux représentants des employeurs publics. Après une introduction consacrée aux **enjeux auxquels doit répondre le projet de loi** (défis de l'attractivité, réponse aux préoccupations quotidiennes des acteurs de terrain, « consultation Fonction publique + » des agents sur leurs conditions de travail), **le document expose sous forme de questionnements des pistes de réflexion qui révèlent les orientations** du gouvernement :

- « Comment faciliter l'entrée dans la fonction publique de **talents plus diversifiés** ?
- Comment **fluidifier les mobilités**, mieux gérer les parcours professionnels ?
- Quelle place donner aux **logiques professionnelles** propres aux grands domaines d'activité et aux métiers, pour **mieux construire les parcours de carrière** ?
- Comment mettre l'**évaluation professionnelle au cœur du management** ?
- Comment mieux **récompenser l'engagement**, les mérites et les résultats par la rémunération ?
- Comment mieux **protéger les agents publics** ? »

S'agissant des étapes de la concertation sur le projet de loi, le document prévoit **deux autres réunions multilatérales**, le 14 mai et le **20 juin pour la synthèse finale** ainsi que des réunions bilatérales thématiques entre temps.

Outre le projet de loi sur la fonction publique, sont proposés à la concertation :

- le bilan des élections professionnelles et les perspectives d'évolution pour les prochains scrutins ;
- le logement des agents publics ;
- la protection des agents publics ;
- les enjeux relatifs à la transition environnementale et à la mise en œuvre du plan de transformation écologique des administrations publiques.

Parallèlement, la préparation des jeux olympiques et paralympiques (JOP) se poursuivra au sein de groupes de travail réunis mensuellement.

## Le nouveau calendrier prévisionnel des négociations et des concertations

### D'ici la fin du 1<sup>er</sup> trimestre 2024 :

Négociations salariales annuelles (la première réunion du 14 mars dédiée au « diagnostic partagé » sur l'évolution des rémunérations dans la fonction publique ne s'est pas tenue en raison du départ des organisations syndicales)

Ouverture de la concertation sur le projet de loi sur la fonction publique

Echanges préparatoires à l'ouverture d'une négociation sur l'organisation, les conditions et les environnements de travail, intégrant l'expérimentation de la semaine en quatre jours

Groupes de travail sur les enjeux de la transition écologique et environnementale

Groupes de travail sur le logement

Groupe de travail sur les modalités du vote électronique

### Au 2<sup>ème</sup> trimestre 2024 :

Conduite et finalisation de la concertation sur le projet de loi sur la fonction publique

Poursuite des discussions sur les négociations salariales annuelles et les leviers d'évolution des rémunérations

Poursuite des travaux sur l'organisation, les conditions et les environnements de travail : bilan, diagnostics et périmètre des questions à traiter (le cas échéant, accord de méthode pour circonscrire le champ de la négociation)

Poursuite des groupes de travail sur le logement et la protection des agents

Poursuite des groupes de travail sur les JOP

### A compter du 3<sup>ème</sup> trimestre 2024 :

Consolidation des éléments de bilan sur l'égalité professionnelle puis ouverture d'une nouvelle négociation sur ce thème

Echanges préparatoires à l'ouverture de négociations sur les qualifications, la formation professionnelle et le développement des compétences / les droits syndicaux / l'action sociale

 [Courrier du 7 mars 2024](#), *Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques*

## Régime indemnitaire du secteur médico-social : indemnisation du travail de nuit

L'arrêté du 30 novembre 1988 fixant les taux des indemnités horaires pour travail normal de nuit et de la majoration pour travail intensif dans la fonction publique hospitalière (FPH) est abrogé.

 [Arrêté du 13 mars 2024](#) publié au Journal officiel du 15 mars 2024

### Notre éclairage

Cette abrogation fait suite à celle du [décret n° 88-1084](#) du 30 novembre 1988 par le [décret n° 2023-1238](#) du 22 décembre 2023 qui a créé une nouvelle indemnité horaire pour travail de nuit (IHTN) dans la FPH depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024 en remplacement de l'indemnité fixe variant selon l'intensité du travail de nuit : son montant est égal à la **rémunération horaire des agents** (traitement brut et indemnité de résidence) **majorée de 25 %**.

L'IHTN de la FPH a vocation à s'appliquer aux **personnels paramédicaux du ministère de la Défense** dans la mesure où le régime indemnitaire de ces agents de l'Etat est aligné sur celui de la FPH ([décret n° 98-1057](#) du 16 novembre 1998 et arrêtés ministériels d'application). Dès lors se pose la **question de sa transposition aux cadres d'emplois territoriaux médico-sociaux** dont le régime indemnitaire de référence est celui des personnels paramédicaux du ministère de la Défense ([annexe 1](#) du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991).

**Pour l'heure**, les arrêtés ministériels qui fixent la liste des primes de la FPH applicables à chaque corps paramédical du ministère de la Défense pris en référence **n'ont pas été modifiés**. Par exemple, l'[arrêté du 11 mai 2022](#) concernant les aides-soignants civils du ministère de la Défense (corps de référence pour les aides-soignants territoriaux, notamment) continue de mentionner l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et la majoration pour travail intensif et de viser le décret n° 88-1084 du 30 novembre 1988.

Néanmoins, **selon la DGCL**, la nouvelle IHTN est **d'ores et déjà applicable dans la FPT** : « il appartient aux organes délibérants de **prendre une nouvelle délibération à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 pour instituer cette indemnité** puisque le décret n° 2023-1238 du 22 décembre 2023 a abrogé le décret n° 88-1084 du 30 novembre 1998 (lettre fonction publique territoriale, DGCL, [Revalorisation des indemnités pour travail de nuit et du dimanche et des jours fériés dans la fonction publique territoriale](#), février 2024).

Compte tenu du système d'équivalence résultant du principe de parité, sont susceptibles d'être concernés dans la FPT les **membres des cadres d'emplois suivants** quel que soit le lieu d'exercice de leurs fonctions (EHPAD, services de soins à domicile...)

- auxiliaires de puériculture ;
- puéricultrices ;
- infirmiers en soins généraux ;
- cadres de santé paramédicaux ;
- sages-femmes ;
- aides-soignants ;
- auxiliaires de soins ;
- masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes ;
- pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens ;
- techniciens paramédicaux ;
- cadres d'emplois médico-sociaux en voie d'extinction (infirmiers...).

Les **autres agents de la sous-filière médico-sociale** peuvent percevoir l'indemnité horaire pour travail normal de nuit commune à l'ensemble de la FPT, soit 0,17 € par heure majoré de 0,80 € en cas de travail intensif ([décret n° 76-208](#) du 24 février 1976, [décret n° 61-467](#) du 10 mai 1961 et [arrêté du 30 août 2001](#)).

Pour rappel, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, les agents de la sous filière médico-sociale (liste ci-dessus) peuvent également bénéficier de la **revalorisation de l'indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés** (IDJF) de la FPH, selon des modalités qui sont fonction des termes de la délibération instituant l'indemnité dans la collectivité (pour plus de détails, voir [Actualités statutaires – le mensuel n° 329](#), décembre 2023, p. 9).

## Cadre d'emplois des gardes champêtres

Les décrets n° 2024-282 et 2024-283 du 28 mars 2024 revalorisent la carrière et la rémunération des gardes champêtres chef principaux.

Le statut particulier du cadre d'emplois est modifié afin d'**aligner le grade d'avancement de garde champêtre chef principal sur celui de brigadier-chef principal de police municipale** en ce qui concerne la durée de carrière et les conditions d'avancement de grade.

En outre, le grade de garde champêtre chef principal ne relève plus de l'échelle de rémunération C3 mais d'une **échelle de rémunération spécifique** avec des indices de rémunération plus élevés (dite C+) à l'instar du grade de brigadier-chef principal.

Les deux décrets entrent en vigueur le **1<sup>er</sup> avril 2024**. Les fonctionnaires relevant du grade de garde champêtre chef principal sont **reclassés à cette date** selon un tableau de correspondance dans leur nouvelle grille. Des dispositions transitoires sont également prévues pour les **tableaux d'avancement au grade de garde champêtre chef principal établis au titre de l'année 2024** et le classement des agents promus en application de ces tableaux d'avancement.

A l'occasion de cette réforme, est introduite dans le statut particulier la précision selon laquelle seules les personnes de nationalité française peuvent exercer la fonction de garde champêtre.

 *Décrets n° 2024-282 et 2024-283 du 28 mars 2024 publiés au Journal officiel du 30 mars 2024*

## Contrôle de l'honorabilité des éducateurs sportifs

L'honorabilité dans le sport est renforcée avec l'inscription dans la loi du **principe de l'annualité du contrôle** des incompatibilités avec certaines fonctions énumérées par le code du sport et notamment celle d'éducateurs sportifs (modification de l'[art. L. 212-9](#) du code du sport).

 *Loi n° 2024-201 du 8 mars 2024 publiée au Journal officiel du 9 mars 2024, [art. 1<sup>er</sup>](#)*

### Notre éclairage

Il n'incombe pas aux collectivités territoriales d'appliquer ce changement dans la mesure où le contrôle de l'honorabilité des éducateurs sportifs via l'interrogation du casier judiciaire et du FIJAS relève de la **compétence des services de l'Etat** (services départementaux à la jeunesse, à l'engagement et aux sports). De surcroît, les travaux préparatoires de la loi précisent que pour les éducateurs sportifs **professionnels**, la périodicité annuelle du contrôle était d'ores et déjà la règle ([rapport Assemblée nationale n° 2203](#), p. 18 et 21).

## Publication des dix plus hautes rémunérations

Dans une instruction du 18 mars 2024, la DGCL demande aux préfets de rappeler aux collectivités territoriales et établissements publics concernés l'obligation de publier, **sur leur site internet**, les informations relatives aux dix rémunérations les plus élevées perçues en 2023 **avant le 31 mai 2024**.

Les **modalités de publication des informations sollicitées** sont détaillées dans l'annexe 1 de l'instruction

La **liste des collectivités et établissements concernés** figure en annexe 2 : elle prend en compte l'élargissement du champ d'application de l'obligation aux communes et aux EPCI à fiscalité propre **de plus de 40 000 habitants**, contre 80 000 précédemment (voir l'analyse de la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 dans [Actualités statutaires - le mensuel n° 326](#), juillet-août 2023, p. 10).

 [Lancement de la campagne 2023 de publication des dix plus hautes rémunérations](#), DGCL, 22 mars 2024

## Protection fonctionnelle

Dans une **foire aux questions** (FAQ), la DGAFP propose une présentation synthétique des principaux enjeux de la protection fonctionnelle à destination des agents publics et de leurs proches.

 [La protection fonctionnelle des agents publics](#), DGAFP, 21 mars 2024

## Outil RH de la DGAFP

En complément de son « [Guide de l'encadrante et de l'encadrant dans la fonction publique](#) », la DGAFP propose depuis juin 2022 une **publication périodique « La boussole du manager »** issue d'une réflexion collective d'encadrants et d'experts de la sphère publique (administration centrale, services déconcentrés, FPT et FPH, etc...).

Le quatrième volet est consacré aux savoir-être professionnels qui, davantage que les savoir-faire, **font appel à des aptitudes humaines, relationnelles ou contextuelles**. Ces compétences dites « douces » caractérisent l'identité de chaque individu, façonnent les collectifs de travail et influent in fine sur la productivité des structures. Ils constituent, selon la DGAFP, un réel enjeu de RH pour les encadrants de proximité.

Les managers sont donc invités à découvrir quelques **leviers opérationnels et des témoignages** inspirants susceptibles de leur permettre de valoriser et de **développer les savoir-être individuels et collectifs**.

 « [La boussole du manager](#) » : « [Valoriser les savoir-être professionnels](#) », DGAFP, 27 mars 2024

### Notre éclairage

Pour rappel, **les trois précédents volets** de « La boussole du manager » portaient sur le [management par les valeurs](#) (juin 2022), le [management intergénérationnel](#) (décembre 2022) et le [management des conflits](#) (avril 2023).

## Notification du droit de se taire et procédure disciplinaire

Le fonctionnaire faisant l'objet de poursuites disciplinaires 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**.

La privation de cette garantie rend la procédure irrégulière et **justifie l'annulation de la sanction**.

Le droit de se taire découle du **droit de ne pas s'auto-incriminer**, lui-même résultant du **principe de la présomption d'innocence** garanti par l'article 9 de la [déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen](#).

📖 [CAA Paris n° 22PA03578](#) du 2 avril 2024

### Notre éclairage

La cour administrative d'appel de Paris fait sienne l'évolution récente de la jurisprudence du **Conseil constitutionnel qui a étendu le champ d'application du droit de se taire au-delà de la procédure pénale** « à toute sanction ayant le caractère d'une punition » ([décision Conseil constitutionnel n° 2023-1074](#) QPC du 8 décembre 2023 analysée dans [Actualités statutaires – le mensuel n° 330](#), janvier – février 2024, p. 10). Les faits concernaient alors un notaire poursuivi disciplinairement alors que dans le cas présent, le droit de se taire et son corollaire, celui d'être informé du droit à garder le silence sont reconnus **à un « fonctionnaire faisant l'objet de poursuites disciplinaires »**.

Pour rappel, le Conseil d'Etat avait **six mois avant la décision du Conseil constitutionnel** refusé de renvoyer une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) relative à l'absence de notification aux magistrats de leur droit de se taire 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 sur conclusions contraires du rapporteur public).

S'agissant des **modalités de notification du droit de se taire**, il est préconisé en l'absence de précision dans l'arrêt de la cour administrative d'appel de Paris que l'information ait lieu **dès l'ouverture de la procédure disciplinaire dans le courrier adressé à l'agent** par l'employeur ([art. 4 du décret n° 89-677](#) du 18 septembre 1989).

## Communication des changements de domicile

Les agents ont l'**obligation d'informer leur administration de leur changement d'adresse** ou de prendre les dispositions utiles auprès des services postaux pour faire suivre leur courrier. A défaut, les décisions envoyées par l'employeur à l'ancienne adresse sont considérées comme **régulièrement notifiées**.

Dans le cas d'espèce, l'agent contestait l'**opposabilité d'une décision de radiation des cadres** pour abandon de poste adressée par lettre recommandée et revenue avec la **mention « pli avisé et non réclamé »**. Il soutenait que l'employeur aurait pu obtenir sa nouvelle adresse en le contactant par téléphone ou par courriel ou encore en s'adressant à l'avocat qui l'avait assisté dans le cadre de la procédure.

Compte tenu de l'obligation d'information incombant à l'agent, la décision avait été régulièrement notifiée et, faute d'avoir été contestée dans le délai de recours contentieux, **était devenue définitive**, bien que n'ayant pas atteint son destinataire.

📖 [CAA Paris n° 23PA01902](#) du 14 février 2024

### Notre éclairage

**Dans le même sens**, voir [CE n° 57325](#) du 1<sup>er</sup> octobre 1986, [CE n° 240646](#) du 24 octobre 2005, [CAA Marseille n° 17MA02633](#) du 27 février 2018 (procédure de radiation pour abandon de poste), [CAA Bordeaux n° 15BX02781](#) du 2 mai 2017 et [CAA Paris n° 20PA03545](#) du 23 février 2023 (procédure disciplinaire).

Pour rappel, l'obligation d'informer l'employeur de tout changement de domicile est expressément prévue par la **réglementation relative aux congés de maladie** (décret n° 87-602 du 30 juillet 1987, [art. 29](#) à propos du fonctionnaire placé en CLM ou CLD, [art. 37-14](#) à propos de l'agent en congé pour invalidité temporaire imputable au service). Cette même obligation a un fondement jurisprudentielle pour les fonctionnaires en congé de maladie ordinaire ([CE n° 78592](#) du 24 octobre 1990, [CAA Marseille n° 97MA00593](#) du 7 décembre 1999).

## Séance du CSFPT du 27 mars 2024

Deux textes étaient inscrits à l'ordre du jour de la réunion plénière du 27 mars 2024

### ■ Régime indemnitaire de la police municipale (avis favorable)

Le premier projet de décret créé **une indemnité spéciale de fonction et d'engagement** pour les trois cadres d'emplois de police municipale et le cadre d'emplois des gardes champêtres en remplacement du régime indemnitaire antérieur composé de l'indemnité spéciale mensuelle de fonctions (ISMF) et de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT).

La nouvelle indemnité comprend une **part fixe** liée à l'appartenance à un cadre d'emplois et une **part variable** liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Outre les modalités de calcul et de versement de chacune des deux parts, le projet de décret prévoit la possibilité lors de la première application, de faire bénéficier les agents d'un **dispositif de sauvegarde** garantissant le maintien du montant indemnitaire mensuel perçu au titre du régime indemnitaire antérieur.

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

Le second projet de décret précise la date et les modalités de transfert définitif des directions interdépartementales des routes (DIR) et des directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL), chargés d'exercer les compétences de l'Etat transférées sur la base du volontariat à 16 départements ou métropoles.

En raison de l'avis défavorable unanime des organisations syndicales, ce projet de décret devra être représenté par la DGCL.

La prochaine séance est fixée au **24 avril 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 ».*

## **- La suppression d'un emploi nécessite-t-elle obligatoirement l'avis du comité social territorial (CST) ?**

OUI. La suppression d'un emploi requiert l'adoption d'une délibération prise après l'avis préalable du CST (article L.542-2 du code général de la fonction publique, CE n° 141737 du 15 janvier 1997, CAA Versailles n° 17VE03621 du 26 novembre 2020).

## **- Un agent contractuel peut-il se faire indemniser ses jours de congés annuels non pris en cas de démission ?**

En cas de démission n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, l'agent qui, du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition par le chef de service du calendrier des congés annuels, ou pour raison de santé, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels (article 5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

## **- Est-ce que le contrat de projet est comptabilisé dans les six années pour bénéficier d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ?**

NON. Un contrat établi ou renouvelé pour pouvoir un emploi permanent en application de l'article L.332-8 du code général de la fonction publique, avec un agent contractuel territorial qui justifie d'une durée de services publics de six ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois seuls certains contrats listés sont pris en compte pour apprécier cette durée de 6 ans de services qui doivent être accomplis auprès de la même collectivité ou du même établissement. Le contrat de projet n'en fait pas partie (article L.332-10 du code général de la fonction publique).

## **- La collectivité doit-elle verser une allocation à un lycéen en bac professionnel accueilli en stage en son sein ?**

NON. L'allocation en faveur des lycéens de la voie professionnelle dans le cadre de la valorisation des périodes de formation en milieu professionnel, est au nom et pour le compte de l'Etat, attribuée par le directeur ou le chef de l'établissement ou de l'organisme de formation auprès duquel l'élève est inscrit. Elle est versée par l'Agence de services et de paiement (article 4 du décret n° 2023-765 du 11 août 2023). Toutefois, elle est cumulable avec la gratification obligatoire prévue pour les stagiaires de l'enseignement qui effectuent un stage ou une formation en milieu professionnel au sein d'un même organisme d'accueil dont la durée est supérieure à 2 mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, à deux mois consécutifs ou non. Cette gratification sera elle versée par la collectivité accueillant le stagiaire (article L.124-6 du code de l'éducation, article 1<sup>er</sup> du décret n° 2023-765).

## **- Un fonctionnaire titulaire du grade de rédacteur territorial peut-il être recruté par voie de détachement sur un emploi d'une autre collectivité relevant du même grade ?**

NON. Il y aura lieu d'appliquer la procédure de mutation. En effet, le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son corps ou cadre d'emplois d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps ou cadre d'emplois, de ses droits à l'avancement et à la retraite (articles L.512-24, L.511-3 et L.513-1 du code général de la fonction publique, Conseil d'Etat n° 118716 du 28 juillet 1995).