



Actualités statutaires

Le mensuel n° 332

L'essentiel du statut en date du 30 avril 2024

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

Au sommaire

À retenir

- Maintien des droits acquis avant certains congés

À voir également

Textes officiels

- Fonctionnement du conseil médical
- Forfait télétravail
- Congé de citoyenneté
- Transfert de personnels
- Consultation du FIJASV
- Compte personnel de formation

Circulaires

- Guide de l'apprentissage dans la fonction publique de l'État
- Capital-décès des fonctionnaires stagiaires
- Statut des élus locaux

Jurisprudence

- Obligation d'obéissance hiérarchique et fiche de poste
- Enseignants artistiques dans les centres de loisirs pendant l'été

Projets de textes

- Séance du CSPT du 24 avril 2024

Foire aux questions

A retenir

Maintien des droits acquis avant certains congés

L'article 36 de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole modifie les **articles du CGFP relatifs aux absences pour motif parental ou familial**.

Est introduite la garantie du fonctionnaire à **conserver le bénéfice des droits acquis avant le placement dans l'une des situations suivantes** :

- congé parental ([art L. 515-8](#)) ;
- congé de maternité ([art. L. 631-3](#)) ;
- congé de naissance ([art. L. 631-6](#)) ;
- congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ([art. L. 631-7](#)) ;
- congé d'adoption ([art. L. 631-8](#)) ;
- congé de paternité et d'accueil de l'enfant ([art. L. 631-9](#)) ;
- congé de présence parentale ([art. L. 632-2](#)) ;
- congé de solidarité familiale ([art. L. 633-2](#)) ;
- congé de proche aidant ([art. L. 634-4](#)).

 *Loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 publiée au Journal officiel du 23 avril 2024, [art. 36](#)*

Notre éclairage

Il s'agit de transposer à la fonction publique la règle fixée par l'article 10.1 de la [directive \(UE\) 2019/1158 du 20 juin 2019](#) sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants. Le code du travail avait été modifié dans le même sens en 2023 ([art. 18](#) de la loi n° 2023-171 du 9 mars 2023).

Le maintien des droits acquis s'applique également aux **agents contractuels**, soit par renvoi aux dispositions du CGFP précitées en ce qui concerne le congé de maternité, le congé de naissance, le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, le congé d'adoption et le congé de paternité ([art. 10](#) du décret n° 88-145 du 15 février 1988), soit, dans l'attente d'une mise en conformité de leur statut, en raison de l'effet direct de la directive pour les autres congés.

La loi ne précise pas la nature des droits conservés par l'agent public. Comme le rappellent les travaux parlementaires, la **notion de droits acquis** n'a pas de définition en droit de la fonction publique. La même source précise toutefois que sont concernés les « droits dont le bénéfice est conditionné à une périodicité particulière, le plus souvent annuelle, comme le **droit à congés annuels, le droit à la formation ou le droit à l'entretien d'évaluation** » ([rapport Sénat n° 213](#) du 13 décembre 2023).

S'agissant des congés annuels, le report automatique avait **déjà été reconnu par voie de circulaire** au fonctionnaire (hospitalier) qui, **du fait d'un congé parental, d'un congé de maternité, d'un congé de paternité ou d'un congé d'adoption** n'a pas pu prendre tout ou partie de son congé annuel au terme de la période de référence ([instruction n° DGOS/RH/DGCS/2013/356](#) du 1^{er} octobre 2013, ministère de la Santé dont la légalité a été par la suite contestée en raison notamment de l'incompétence de son auteur : [CE n° 418823](#) du 13 mai 2019).

En ce qui concerne la **date d'effet** (non précisée dans la loi), l'[étude d'impact du projet](#) indique que les dispositions modifiant le CGFP entrent en vigueur **le lendemain de la publication au JO**, soit le 24 avril 2024 et qu'elles ne nécessitent pas de dispositions réglementaires d'application.

Sur la question des **textes d'application**, le Conseil d'Etat a toutefois souligné dans l'avis précité, qu'« il conviendra de **modifier, dans les meilleurs délais, les dispositions des décrets relatifs aux congés annuels** des fonctionnaires territoriaux qui prohibent le report sauf autorisation exceptionnelle du chef de service ».

A retenir

En ce qui concerne la **limite dans laquelle le report des droits acquis sera possible**, le soin de la définir reviendra au règlement selon les travaux préparatoires (rapport Sénat n° 213 précité). Dans l'attente d'un cadre réglementaire, les principes concernant le report des congés annuels non pris en cas de maladie pourraient servir de référence ([avis du CE n° 406009](#) du 26 avril 2017 prescrivant la période de 15 mois et la limite de quatre semaines). Pour sa part, le ministère de la santé avait adopté les règles de gestion suivantes dans l'instruction précitée du 1^{er} octobre 2013 :

- pour les agents placés en congé de maternité, de paternité et d'adoption, le report sur l'année N+1 ne peut concerner que les congés non pris de l'année précédente et non d'années antérieures à l'année N, même si ces congés ont fait l'objet d'un report sur l'année N. De plus, les congés reportés peuvent être posés jusqu'au 31 décembre de l'année N+1. Au-delà de cette limite, ils sont perdus ;

- pour les agents absents du fait d'un congé parental, les congés annuels acquis avant la prise du congé sont reportés à l'issue de celui-ci, quelle que soit sa durée.

Par ailleurs, dans son avis précité sur le projet de loi, le Conseil d'Etat appelle l'attention du Gouvernement sur la nécessité de **modifier les dispositions réglementaires relatives au congé pour solidarité familiale** pour prévoir que le fonctionnaire bénéficiant d'un tel congé reste affecté dans son emploi, de manière à assurer la pleine conformité de ce congé aux dispositions de l'article 10 § 2 de la directive, lequel prévoit qu'à l'issue des congés régis par la directive, le « (...) travailleur a le droit de retrouver son emploi ou un poste équivalent (...) ».

Voir aussi, pour les **agents de droit privé**, l'[article 37](#) de la loi du 22 avril 2024 qui vise à mettre en conformité le code du travail avec le droit européen sur la question de l'acquisition des congés payés durant les périodes d'arrêt maladie.

Fonctionnement du conseil médical

Le [décret n° 2024-349](#) du 16 avril 2024 a essentiellement pour objet de prévoir la **compétence de la formation restreinte du conseil médical** en cas de contestation de l'avis du médecin agréé dans les 3 cas suivants :

- infirmité ou maladie incurable du fonctionnaire ou de son conjoint ;
- obligation de recours à tierce personne ;
- orphelin majeure infirme.

A cette fin, il modifie le [décret n° 87-602](#) du 30 juillet 1987 (« décret maladie ») et le [décret n° 2003-1306](#) du 26 décembre 2003 (« décret CNRACL »).

Notre éclairage

Dans la fonction publique territoriale, ces cas de saisine n'avaient pas été expressément mentionnés dans les dispositions fixant les compétences de l'une des deux formations de la nouvelle instance médicale ([décret n° 2022-350](#) du 11 mars 2022). La formation plénière du conseil médical (et auparavant la commission de réforme) était saisie au titre de sa compétence sur les « conséquences de l'invalidité » (renvoi de l'[art. 5-1 6°](#) du « décret maladie » à l'[art. 31](#) du « décret CNRACL »). En prévoyant la compétence de la formation restreinte, le décret du 16 avril 2024 harmonise les cas de saisine du conseil médical dans la fonction publique territoriale avec les dispositions en vigueur dans la fonction de l'Etat ([décret n° 2022-353](#) du 11 mars 2022).

Dans ces trois cas, les **éléments de procédure** suivants sont prévus :

- communication à l'agent de l'avis du médecin agréé et, le cas échéant, de celui du conseil médical ;
- information au médecin agréé et, le cas échéant, au conseil médical de la décision de l'employeur et de l'avis motivé de la CNRACL si ceux-ci diffèrent de leur avis.

Ces dispositions s'appliquent aux **saisines des conseils médicaux postérieures au 18 avril 2024** (date d'entrée en vigueur du décret).

 [Décret n° 2023-349](#) du 16 avril 2024 publié au Journal officiel du 17 avril 2024

Notre éclairage

A notre sens, la suppression du renvoi à l'[article 36](#) du « décret CNRACL » dans l'[article 5-1 6°](#) du « décret maladie » n'a pas pour effet de supprimer la compétence de la formation plénière du conseil médical en matière de retraite pour invalidité imputable au service. Cette référence était redondante compte tenu du renvoi précédemment opéré à l'[article 31](#) du « décret CNRACL » qui concerne l'invalidité qu'elle soit imputable ou non au service.

Textes officiels

Forfait télétravail

Pour l'année 2024, le plafond annuel du forfait télétravail est fixé à **282,24 €** (au lieu de 253,44 €).

Le texte entre en vigueur le **21 avril 2024** (lendemain de sa publication).

 [Arrêté du 3 avril 2024](#) publié au Journal officiel du 20 avril 2024

Notre éclairage

La mesure a pour objet d'augmenter le nombre de jours de télétravail susceptibles d'être indemnisés en 2024 **mais non le montant journalier du forfait** qui reste fixé à 2,88 € ([arrêté du 26 août 2021](#) non modifié). La dérogation est sans doute à corrélérer avec l'encouragement des administrations (de l'Etat) à favoriser au maximum le télétravail de leurs agents pour réduire l'engorgement dans les transports pendant les jeux Olympiques et Paralympiques ([circulaire n° 6429-SG](#) du 22 novembre 2023 relative à l'accompagnement des agents publics mobilisés pendant les JOP de Paris 2024).

Pour rappel, le versement du forfait télétravail dans la fonction publique territoriale est subordonné à l'adoption d'une délibération ([art. 1^{er}](#) du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021). Selon la DGAFP, le montant journalier est commun à l'ensemble de la fonction publique et ne peut pas être modulé par l'organe délibérant **à la différence du plafond annuel** : « les collectivités territoriales et leurs établissements publics ont [...] la possibilité de définir, par délibération, un plafond annuel inférieur » à celui fixé réglementairement (« [F.A.Q. – Forfait télétravail](#) », DGAFP, novembre 2021).

Congé de citoyenneté

Notre éclairage

Pour rappel, les agents publics bénéficient sur demande d'un congé dit de citoyenneté **non rémunéré de 6 jours ouvrables pris en une ou plusieurs fois** pour concilier leur activité professionnelle avec notamment l'exercice à titre bénévole d'une responsabilité au sein d'une **association d'intérêt général** au sens fiscal (administrateur, direction ou encadrement) ou d'un mandat mutualiste autre qu'administrateur ([art. L 641-1](#) et [L 641-3](#) du CGFP).

Les articles [3](#) et [4](#) de la loi n° 2024-344 du 15 avril 2024 visant à soutenir l'engagement bénévole et à simplifier la vie associative portent sur le champ d'application du congé de citoyenneté (modification de l'[article L 641-3](#) du CGFP) :

- **abaissement à un an (au lieu de 3) du délai d'existence des associations** d'intérêt général dans lesquelles sont exercées les fonctions d'élu, de dirigeant ou d'encadrant par l'agent public ;
- extension du congé de citoyenneté aux **délégués bénévoles du Défenseur des droits**.

En l'absence de dispositions prévoyant leur date d'effet, ces modifications entrent en vigueur le **17 avril 2024** (lendemain de la publication de la loi).

 [Loi n° 2024-344 du 15 avril 2024](#) publiée au Journal officiel du 16 avril 2024, [art. 3](#) et [4](#)

Notre éclairage

Selon les travaux parlementaires, la première mesure vise à **soutenir les associations nouvellement créées** qui « nécessitent les premières années, un accompagnement et une disponibilité renforcés de leurs bénévoles pour pouvoir se mettre en place et se développer ». La seconde répond à la **difficulté rencontrée par certains délégués du Défenseur des droits** pour disposer du temps leur permettant de « participer à des actions collectives de formation ou de sensibilisation qui font pleinement partie de leurs missions » ([rapport n° 386](#), Sénat, 6 mars 2024 et [amendement n° 65](#), Sénat, 13 mars 2024).

Transfert de personnels

L'[article 6](#) de la loi « bien vieillir » précitée prévoit la situation des fonctionnaires et des agents contractuels territoriaux qui exercent, au sein d'un établissement ou d'un service membre d'un **groupement de coopération sociale ou médico-sociale (GCSMS)**, une mission transférée au groupement : ces agents territoriaux sont de plein droit et sans limitation de durée mis à disposition, à titre individuel, du groupement.

Les modalités de cette mise à disposition sont réglées par une convention entre l'établissement ou le service d'origine ou la personne physique ou morale gestionnaire, d'une part, et le groupement, d'autre part.

Cette disposition entrera en vigueur le **1^{er} janvier 2025**.

 [Loi n° 2024-317 du 8 avril 2024](#) publiée au Journal officiel du 9 avril 2024, [art. 6 I](#) et [III](#)

Consultation du FIJAISV

Notre éclairage

Pour rappel, en application de l'[article 706-53-7](#) du code de procédure pénale, les exécutifs locaux (maires ou présidents) peuvent avoir accès aux informations contenues dans le fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJAISV) dans le cadre des procédures de recrutement, d'agrément ou de contrôle des **personnes intervenant auprès de mineurs**. Leur accès au FIJAIV s'effectue par l'intermédiaire du préfet (pour plus de détails, voir [circulaire n° IOCA1104425C](#) du 26 juillet 2011, ministère de l'intérieur, DGCL relative aux modalités de consultation du FIJAIS pour les collectivités territoriales).

Deux modifications sont apportées par le paragraphe II de l'[article 16](#) de la loi n° 2024-317 du 8 avril 2024 portant mesures pour bâtir la société du bien vieillir et de l'autonomie (loi « bien vieillir ») :

- élargissement de l'autorisation de consulter le FIJAIV : **activités et professions impliquant un contact avec des majeurs vulnérables**. La liste doit être fixée par **décret** ;
- aménagement des modalités d'accès au FIJAIV : l'accès indirect des collectivités territoriales pourra se faire **non plus exclusivement par l'intermédiaire des préfets** mais aussi par celui d'une ou plusieurs autres **administrations de l'État désignées par décret**.

En l'absence de dispositions prévoyant leur date d'effet, ces modifications entrent en vigueur le **10 avril 2024** (lendemain de la publication de la loi).

 *Loi n° 2024-317 du 8 avril 2024 publiée au Journal officiel du 9 avril 2024, [art. 16 II](#)*

Notre éclairage

S'agissant de la dernière modification, **la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) figurerait parmi les « administrations de l'État** : « une cellule de contrôle des antécédents judiciaires est actuellement en cours de création à la DGCS pour le contrôle du FIJAISV dans les champs de la protection de l'enfance et des modes d'accueil du jeune enfant, cette cellule ayant vocation à s'étendre pour cribler les antécédents judiciaires des personnes intervenant dans les établissements des champs des personnes âgées et handicapées » ([rapport n° 252](#), Sénat, 17 janvier 2024).

Cet aménagement répond à la situation décrite par une parlementaire dans laquelle **des recrutements dans le domaine de l'enfance peuvent parfois s'effectuer sans vérification préalable** compte tenu des délais d'attente pour obtenir les informations du FIJAIV faute de moyens humains et financiers permettant aux préfetures de respecter le délai d'un mois prescrit par le ministère de l'intérieur ([QE n° 07417](#) publiée au JOS du 11 avril 2024, p. 1 550).

Pour rappel, le contrôle du FIJAISV des **animateurs** est effectué par les services déconcentrés de l'Etat à partir de l'identité des intervenants que doivent saisir les communes et les établissements publics employeurs via la **Téléprocédure des Accueils de Mineurs** (TAM).

Compte personnel de formation

Le [décret n° 2024-394](#) du 29 avril 2024 détermine les modalités de mise en œuvre de la participation forfaitaire obligatoire de 100 € mise à la charge des utilisateurs du compte personnel de formation (CPF) à compter du 2 mai 2024 ([art. R. 6323](#) nouveau du code du travail).

 *Décret n° 2024-394 du 29 avril 2024 publié au Journal officiel du 30 avril 2024*

Notre éclairage

Ce « reste à charge » sur le financement des formations éligibles ne concerne pas le CPF des agents publics qui relève de dispositions propres prévoyant des droits en crédits de temps et non en euros comme dans le secteur privé.

Guide de l'apprentissage dans la fonction publique de l'État

La DGAFP a publié son nouveau guide relatif à l'apprentissage à destination des employeurs publics de la fonction publique de l'État (FPE) qui remplace l'ancienne version, qui datait de 2020.

Il a pour objet d'accompagner les administrations de l'Etat dans la mise en œuvre des objectifs d'accueil d'apprentis fixés par le gouvernement pour le secteur public au titre des années 2023-2026 ([circulaire n° 6394-SG](#) du 10 mars 2023 analysée dans les [Actualités statutaires – le mensuel n° 323](#), mars 2023, p. 12).

Comme l'édition précédente, ce guide pédagogique comprend **5 parties** :

- avant le recrutement ;
- les modalités de recrutement ;
- la rémunération ;
- le déroulement du contrat d'apprentissage ;
- les modifications, ruptures et fins du contrat d'apprentissage.

 [Guide relatif à l'apprentissage à destination des employeurs publics de la FPE, DGAFP, mars 2024](#)

Notre éclairage

Sous réserve de la prise en compte des particularités propres à chaque versant (financement de l'apprentissage par le CNFPT, « prime maître d'apprentissage » de l'Etat, notamment), le contenu de ce guide à destination des employeurs publics de la FPE est pour l'essentiel transposable aux employeurs et aux apprentis des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Capital-décès des fonctionnaires stagiaires

Une instruction interministérielle signale la revalorisation de 4,6 % à compter du 1^{er} avril 2024 du capital-décès ainsi que des pensions d'invalidité et de leurs accessoires du régime général de la sécurité sociale.

 [Instruction n° DSS/2A/2C/2024/42](#) du 20 mars 2024, Direction de la sécurité sociale

Notre éclairage

Pour rappel, le capital-décès servi aux ayants droit des **fonctionnaires stagiaires relevant du régime spécial (CNRACL) à la charge de la collectivité** employeur est égal au montant du capital décès prévu par le régime général de la sécurité sociale ([art. 5](#) du décret n° 77-812 du 13 juillet 1977). Compte tenu de son évolution, son montant est égal **au 1^{er} avril 2024, à 3 910 €** (au lieu de 3 738 € au 1^{er} avril 2023). Aucune majoration n'est prévue pour les enfants à charge.

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 avril 2024**.

Par rapport à la version antérieure de novembre 2023, les nouveautés signalées en rouge prennent en compte notamment la revalorisation de l'indice majoré au 1^{er} janvier 2024 (barème des indemnités de fonction), du plafond de la sécurité sociale (calcul des cotisations) et du montant du Smic (remboursement de certains frais) ainsi que les dispositions de la [loi n° 2024-247](#) du 21 mars 2024 renforçant la sécurité et la protection des maires et des élus locaux (condition d'octroi de la protection fonctionnelle).

 [Statut de l'élu\(e\) local\(e\)](#), AMF, avril 2024

Obligation d'obéissance hiérarchique et fiche de poste

Le refus d'exécuter certaines tâches constitue un manquement à l'obligation d'obéissance hiérarchique **quand bien même les tâches assignées ne font pas explicitement partie des attributions de l'intéressé au vu notamment de sa fiche de poste.**

La circonstance que la fiche de poste **expose de façon détaillée les attributions** de l'agent est sans influence.

La faute disciplinaire est caractérisée dès lors que les tâches dont l'exécution a été refusée **ne sont pas en contradiction avec les missions statutaires** attachées au cadre d'emplois de l'agent.

 [CAA Lyon n° 22LY02714](#) du 30 avril 2024

Notre éclairage

A notre connaissance, il s'agit de la première décision qui établit la portée de l'obligation d'obéissance hiérarchique au regard du contenu de la fiche de poste.

Enseignants artistiques dans les centres de loisirs

L'affectation pendant la période estivale d'un assistant d'enseignement artistique au sein d'un centre aéré municipal pour y effectuer des activités d'éveil et d'enseignement musical **méconnaît les dispositions statutaires de son cadre d'emplois.**

Aux termes de leur statut particulier, les assistants d'enseignement artistique exercent leurs fonctions dans les conservatoires à rayonnement régional (CRR), départemental (CRD), communal (CRC) ou intercommunal (CRI) ainsi que dans les **établissements d'enseignement de la musique, de la danse et de l'art dramatique non classés**. Par un renvoi au code de l'éducation, le statut particulier permet également leur intervention, au sein des **établissements scolaires des premier et second degrés de l'éducation nationale**, afin d'« apporter, sous la responsabilité des personnels enseignants, leur concours aux enseignements artistiques ».

Le tribunal administratif estime que le lieu d'affectation temporaire de l'agent constitue un « **accueil de loisirs sans hébergement** » au sens du code de l'action sociale et des familles ([art. R 227-1](#) du CASF) et non un établissement d'enseignement de la musique non classé, **même si cet accueil est financé par la commune et propose des activités à des tarifs avantageux pour les familles.**

En outre, selon le tribunal administratif, les enseignements confiés au fonctionnaire ne s'inscrivent pas dans le cadre des missions prévues par le code de l'éducation, **faute notamment d'être effectués sous la responsabilité de personnels enseignants.**

Dans ces conditions, le requérant est fondé à demander l'annulation de la décision l'affectant pendant l'été au sein de la structure.

 [TA Versailles n° 2107685](#) du 31 mars 2023

Notre éclairage

A notre connaissance, **seule la doctrine administrative s'était prononcée** sur cette question et **dans un sens différent** : « rien ne s'oppose à ce que la collectivité territoriale affecte pendant les vacances scolaires des agents chargés de l'enseignement artistique à des tâches relevant de leurs missions statutaires. Les fonctionnaires [concernés] ne peuvent en tout état de cause être recrutés que pour exercer dans les établissements [énumérés par leur statut particulier]. **Toutefois, ils peuvent assurer des cours d'initiation musicale dans le cadre des activités d'un centre de loisirs municipal pendant les vacances scolaires** » ([QE n° 3147](#) publiée au JO AN Q du 5 janvier 1998, p. 88).

Voir aussi à propos de la **notion d'établissements d'enseignement de la musique non classés**, [CAA Lyon n° 18LY03279](#) du 15 avril 2021.

Séance du CSFPT du 24 avril 2024

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

■ Formations de professionnalisation et promotion interne (avis favorable)

Un projet de décret introduit un aménagement aux modalités de suivi des formations de professionnalisation qui conditionne l'éligibilité à la promotion interne (modification du [décret n° 2008-512](#) du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux).

Le fonctionnaire qui n'aura pas respecté son obligation de formation, **pour une ou plusieurs périodes de formation révolues**, pourra désormais la satisfaire en suivant la ou les formations concernées après le délai prévu par le statut particulier.

Notre éclairage

Actuellement, **une fois passé ce délai** (par exemple, 2 ans après la nomination pour la formation de professionnalisation au premier emploi), l'agent est **écarté de toute possibilité de promotion interne**.

L'aménagement introduit par le projet de décret a pour objectif de supprimer l'obstacle lié aux périodes de formation non validées **tout en maintenant la condition d'éligibilité à la promotion interne** : la ou les formations pourront être suivies après le délai prescrit réglementairement mais **toujours avant l'inscription sur la liste d'aptitude**.

■ Index de l'égalité professionnelle (avis favorable)

Deux projets de décrets sont pris pour l'application des [articles L. 132-9-3 à L. 132-9-5](#) du CGFP introduits par la [loi n° 2023-623](#) du 19 juillet 2023.

Notre éclairage

Pour rappel, en application de ces dispositions, **les régions, départements, communes et EPCI de plus de 40 000 habitants gérant au moins 50 agents ainsi que le CNFPT** ont l'obligation de publier chaque année sur le site internet de la collectivité ou de l'EPCI des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que les actions mises en œuvre pour les supprimer. En cas de résultats inférieurs à une « cible définie par décret », des objectifs de progression de chacun des indicateurs seront fixés et publiés. L'employeur disposera alors d'un délai de 3 ans pour atteindre la « cible ».

L'absence de publication des indicateurs ou la persistance de résultats insuffisants (après le délai de 3 ans) donneront lieu à l'**application de pénalités**.

L'index de l'égalité professionnelle s'appliquera au plus tard le **30 septembre 2024** ([art. 9](#) III de la loi du 19 juillet 2023).

L'index est calculé par chaque employeur concerné sur une base de 100 points répartis sur **4 indicateurs** :

- l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires ;
- l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels sur emploi permanent ;
- l'écart de taux d'avancement de grade entre les femmes et les hommes ;
- le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

La **cible minimale** est fixée à 75 points.

Sont également précisées la méthode de calcul des indicateurs et de l'index à partir des données du **rapport social unique** (RSU), les modalités de **publication** des indicateurs, des actions et des objectifs de progression et d'information du comité social territorial (CST) ainsi que les **sanctions applicables en cas de non publication des résultats ou lorsque ces résultats sont inférieurs à la cible minimale**.



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

Le dernier 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.

Ce projet de décret a été représenté par la DGCL en raison de l'avis défavorable unanime des organisations syndicales qu'il avait recueilli lors de la [séance du 27 mars](#) dernier.

La **prochaine séance** est fixée au 29 mai 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 ».

- Est-ce qu'un agent à temps partiel peut récupérer les jours fériés qui tombent sur ses jours non travaillés du fait de son temps partiel ?

Non. Il n'existe aucun droit à récupération dans le cas où le jour férié coïncide avec un jour où l'agent ne travaille pas en raison de son temps partiel (CE n° 102121 du 21 janvier 1991 ; par analogie, CE n° 169547 16 octobre 1998).

- Comment indemniser une semaine d'astreinte d'exploitation de la filière technique ou des autres filières comportant un jour férié tombant un jour autre qu'un samedi ou qu'un dimanche ?

Le montant de l'indemnité d'astreinte d'exploitation de la filière technique pour une semaine complète (159,20 euros) correspond à l'indemnisation cumulée de sept nuits (10,75 euros la nuit), d'un samedi (37,40 euros) et d'un dimanche (46,55 euros).

Si un jour férié a lieu du lundi au vendredi, l'indemnisation portera sur le montant de la semaine complète auquel s'ajoute le montant du jour férié (46,55 euros). Cette solution s'explique par le fait que le taux d'astreinte du jour férié ne couvre que la partie « diurne » de la journée (QE n° 5580 JOAN du 15 mai 2018 ; décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 ; arrêté du 14 avril 2015).

Le raisonnement est le même concernant les astreintes des autres filières (décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 ; décret n° 2002-147 du 7 février 2002 ; arrêté du 3 novembre 2015 ; QE n° 5509 JOAN du 22 août 2023).

- Quelle est la durée des activités militaires qu'un volontaire de la réserve opérationnelle peut accomplir pendant le temps de travail sans accord préalable de son employeur ?

Un volontaire peut accomplir 10 jours ouvrés par années civile d'activité dans la réserve opérationnelle sans accord préalable de son employeur depuis le 3 août 2023. Avant, cette durée était plafonnée à 5 jours (article 29 de la loi n° 2023-703 du 1^{er} août 2023 ; actualités statutaires n° 326 août 2023 p.9 ; clé du statut - tableau comparatif des dispositions relatives aux réserves opérationnelles).

- Est-ce que le régime indemnitaire d'un fonctionnaire qui est dans l'attente de l'avis du conseil médical sur sa situation à l'expiration de ses droits à congé de maladie doit être maintenu ?

Non. L'agent bénéficie, dans cette situation, du maintien du demi-traitement ainsi que, s'il en remplit les conditions, de l'intégralité de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement (articles 17 et 37 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987). Ayant épuisé ses droits à congé de maladie, afin d'être placé dans une position statutaire régulière, il sera mis en disponibilité d'office à titre provisoire/conservatoire dans l'attente de l'avis du conseil médical et de la décision qui sera prise à l'issue (CAA Lyon n° 16LY02688 du 22 juin 2017 ; CAA Versailles n° 10VE01197 du 14 novembre 2011). Dans cette position, il ne peut prétendre au maintien de son régime indemnitaire.

- Un agent public peut-il bénéficier de la période supplémentaire de congé post-natal en cas d'état pathologique résultant de l'accouchement après avoir repris ses fonctions au terme de son congé maternité ?

Non. En cas d'état pathologique résultant de l'accouchement, la durée de la période postnatale du congé de maternité peut être augmentée de quatre semaines maximum (article 4 du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 et article L.1225-21 du code du travail). Néanmoins, l'article 4 du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 dispose que « La période supplémentaire liée à l'état pathologique résultant de l'accouchement peut être prise pour une durée continue de quatre semaines maximum immédiatement après le terme du congé de maternité ». Dès lors, l'agent qui a repris ses fonctions au terme de son congé de maternité ne pourra prétendre au bénéfice de cette période supplémentaire et sera placée en congé de maladie ordinaire.