

Actualités statutaires

Le mensuel n° 333

L'essentiel du statut en date du 30 juin 2024

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

Au sommaire

À la une

Refonte du régime indemnitaire de la filière police municipale

- Architecture en deux parts
- Périodicité de versement
- Règles de cumul
- Dispositif de sauvegarde
- Entrée en vigueur

À retenir

Bonus attractivité de la CAF et revalorisation des professionnels de la petite enfance

- Champ d'application
- Emplois concernés
- Montant et formes de la revalorisation
- Nécessité d'une délibération
- Documents à produire à la CAF
- Modalités de calcul de l'aide
- Entrée en vigueur
- Durée d'application

À voir également

Textes officiels

- Régime indemnitaire pendant le CLM et le CGM
- RIFSEEP en Ile-de-France
- Extension du forfait mobilités durables
- Financement des AESH pendant la pause déjeuner
- Contrôle des antécédents judiciaires des personnes intervenant auprès de mineurs
- Cumul d'activités pendant les JOP
- « Prime JO »
- Capital décès des agents de l'Etat
- Transfert des routes nationales aux départements et métropoles
- Sapeurs-pompiers professionnels

Projets de textes

- Séances du CSFPT des 29 mai et 19 juin 2024

Foire aux questions

A la une

Refonte du régime indemnitaire de la filière police municipale

Le [décret n° 2024-614](#) du 26 juin 2024 institue **une indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE)** pour les trois cadres d'emplois de police municipale et le cadre d'emplois des gardes champêtres.

Notre éclairage

L'ISFE remplace le régime indemnitaire de la filière qui est composé :

- de l'**indemnité spéciale de fonctions** (ISMF) assise sur le traitement (20 %, 30%, 25 % au maximum respectivement pour la catégorie C, B et A). L'ISMF des **directeurs** (catégorie A) est constituée en outre d'une **part fixe** d'un montant annuel au maximum égal à 7 500 €.
- de l'**indemnité d'administration et de technicité** (IAT) pour la catégorie C.

Pour rappel, le régime indemnitaire de la filière police municipale ne résulte **pas de l'application du principe de parité avec la fonction publique de l'Etat** mais de dispositions réglementaires spécifiques prises sur le fondement de l'[article L. 714-10 du CGFP](#). Aussi, **les conditions d'octroi et les modalités de versement** que prévoit le décret du 26 juin 2024 **s'imposent aux collectivités territoriales** dès lors que l'organe délibérant a pris la décision d'instituer la nouvelle indemnité.

Architecture en deux parts

La nouvelle (ISFE) comprend :

- une **part fixe** liée à l'appartenance à un cadre d'emplois de la filière police municipale ;
- une **part variable** en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel.

Il revient à l'organe délibérant de fixer :

- le **taux individuel de la part fixe** pour chaque cadre d'emplois déterminé en pourcentage du traitement indiciaire de l'agent ;
- les **critères d'appréciation de la manière de servir** et de l'engagement professionnel pour l'attribution de la part variable ;
- le **plafond de la part variable** pour chaque cadre d'emplois dans la limite duquel l'autorité territoriale détermine le montant individuel en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel ;
- le cas échéant, la périodicité de versement de la part variable (voir ci-dessous).

Notre éclairage

Compte tenu de la rédaction du décret (indemnité spéciale de fonction et d'engagement « composée d'une part fixe et d'une part variable »), **l'architecture en deux parts s'impose à l'organe délibérant de la collectivité** qui a décidé d'instituer l'ISFE avec notamment pour conséquence l'**obligation de mettre en place la part variable et de fixer ses conditions d'attribution**.

Pour rappel, à propos du **montant plafond du complément indemnitaire annuel** (CIA), le juge administratif et le ministère de la fonction publique ont estimé que les employeurs territoriaux sont libres de le fixer à un niveau relativement bas, s'ils le souhaitent **sans toutefois pouvoir le limiter à un euro** ([CAA Versailles n° 19VE04255](#) du 21 juillet 2021, [QE n° 703 JO\(AN\) Q](#) du 28 novembre 2017).

La compétence de l'organe délibérant s'exerce **dans la limite des montants suivants** :

Cadres d'emplois	Montants maximum	
	Part fixe (en % du traitement soumis à retenue pour pension)	Part variable
Agents de police municipale	30 %	5 000 €
Gardes champêtres	30 %	5 000 €
Chefs de service de police municipale	32 %	7 000 €
Directeurs de police municipale	33 %	9 500 €

Notre éclairage

Les termes du décret n'interdisent pas la **prise en compte des fonctions et responsabilités** exercées lors de la détermination par l'organe délibérant de la part fixe dès lors que le montant plafond pour le cadre d'emplois considéré est respecté.

Comme pour toutes les primes ou indemnités fixées en pourcentage du traitement indiciaire, la **nouvelle bonification indiciaire (NBI)** s'ajoute au traitement de l'agent pour l'attribution individuelle de la part fixe de l'ISFE ([art. 4 du décret n° 93-863](#) du 18 juin 1993).

A la une

Périodicité de versement

La part fixe **est versée mensuellement**. La part variable **peut être versée mensuellement dans la limite de 50 % du plafond défini par l'organe délibérant avec, le cas échéant, un complément annuel** sans que la somme des versements n'excède ce même plafond.

Notre éclairage

Le principe d'un versement mensuel est **la règle pour la part fixe** alors que son application **pour la part variable** dans les limites énoncées ci-dessus est **laissée à l'appréciation de l'organe délibérant**. A défaut de délibération sur ce point, la totalité de la part variable est versée annuellement.

Règles de cumul

L'ISFE est **exclusive de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir** à l'exception des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) et des « primes et indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail ».

Notre éclairage

Les termes du décret (identiques à ceux de l'[arrêté du 27 août 2015](#) pour le RIFSEEP) permettent de dresser la **liste suivante des primes cumulables avec l'ISFE** :

- IHTS et heures complémentaires ([décret n° 2002-60](#) du 14 janvier 2002 et [décret n° 2020-592](#) du 15 mai 2020) ;
- indemnité horaire pour travail normal de nuit ([décret n°76-208](#) du 24 février 1976, [décret n°61-467](#) du 10 mai 1961) ;
- indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ([arrêté du 19 août 1975](#)) ;
- indemnités d'astreinte, d'intervention et de permanence ([décrets n° 2002-147](#) et [2002-148](#) du 7 février 2002) ;
- indemnité complémentaire pour élections ([arrêté du 27 février 1962](#)).

L'ISFE est également **cumulable avec le bénéfice de la NBI** à laquelle sont éligibles les agents qui sont responsables d'un service municipal de police ou affectés dans un quartier prioritaire de la politique de la ville ([décrets n° 2006-779](#) et [2006-780](#) du 3 juillet 2006).

Dispositif de sauvegarde

Lors de la première application de l'ISFE, si le **montant indemnitaire mensuel** perçu par le fonctionnaire, **part variable comprise**, est inférieur à celui perçu au titre du régime indemnitaire antérieur, le montant précédemment perçu peut être conservé, **à titre individuel et au titre de la part variable**, au-delà du pourcentage de 50 % et dans la limite du plafond de la part variable défini réglementairement.

Notre éclairage

En d'autres termes, il convient de **comparer** :

- le montant mensuel résultant de l'attribution de la part fixe et de la part variable (dans la limite des 50 %)
- le montant du régime indemnitaire antérieur perçu mensuellement.

Le dispositif de sauvegarde permet de conserver à titre individuel le second s'il est supérieur au premier lors de la première application de la nouvelle indemnité. La différence est attribuée au titre de la part variable au-delà de la limite des 50 %.

Le **plafond réglementaire annuel de la part variable** pour le cadre d'emplois considéré ne doit en aucun cas être dépassé. Dans le cas où la part variable versée mensuellement au titre de la clause de sauvegarde permettant la conservation du régime indemnitaire antérieur conduit à atteindre le **plafond adopté par délibération**, il ne pourra pas y avoir versement d'un complément annuel de la part variable.

Entrée en vigueur

Le décret entre en vigueur le **29 juin 2024** (lendemain de la publication). Les textes indemnitaires antérieurs concernant les cadres d'emplois de la police municipale seront abrogés le **1^{er} janvier 2025**.

 [Décret n° 2024-614](#) du 26 juin 2024 publié au Journal officiel du 28 juin 2024

Notre éclairage

Compte tenu de cette abrogation différée, les collectivités territoriales disposent d'un **délai de 6 mois pour mettre en conformité le régime indemnitaire** de leurs agents avec le fondement juridique instituant l'ISFE (avis du comité social territorial, délibération, arrêtés d'attribution individuelle). **A défaut de délibération, les régimes indemnitaires en vigueur n'auront plus de base légale à compter du 1^{er} janvier 2025.**

A retenir

« Bonus attractivité » de la CAF et revalorisation des professionnels de la petite enfance

Une [circulaire du 9 mai 2024](#) de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF) complétée par une [foire aux questions \(FAQ\) du 5 juillet 2024](#) du ministère des Solidarités précise les **conditions et les modalités d'attribution de l'aide financière accordée par la branche famille de la sécurité sociale** en application de la [convention d'objectifs et de gestion 2023-2027](#), aux gestionnaires de crèches qui accorderont une revalorisation salariale pour soutenir l'attractivité de la filière petite enfance.

Champ d'application

L'accompagnement financier de la CNAF (dénommé « bonus attractivité ») concerne les **établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE)** des collectivités territoriales (ou des établissements publics locaux) **financés par la prestation de service unique (PSU)**.

L'éligibilité est conditionnée par la **mise en place par délibération d'une augmentation pérenne de 100 € nets mensuels minimum** au bénéfice des professionnels de la petite enfance.

Emplois concernés

La revalorisation salariale doit concerner l'intégralité des effectifs titulaires et contractuels **intervenant auprès d'enfants ou en fonction de direction** employés par l'EAJE ou recrutés postérieurement à sa mise en place.

Sont mentionnés les agents relevant **notamment des cadres d'emplois suivants** :

- auxiliaires de puériculture ;
- puéricultrices ;
- puéricultrices cadres de santé ;
- éducateurs de jeunes enfants ;
- cadres de santé paramédicaux ;

ainsi que ceux « relevant d'autres statuts et cadres d'emplois ».

Notre éclairage

Cette formulation figurant dans l'annexe de la circulaire n'a pas pour objet d'imposer l'extension de la revalorisation notamment au **personnel administratif ou technique** affecté dans l'établissement dès lors qu'il ne relève pas du public cible (agents intervenant auprès d'enfants ou en fonction de direction).

Les **assistants maternels des crèches familiales** sont expressément cités parmi les agents devant bénéficier de la revalorisation salariale.

Montant et formes de la revalorisation

Tous les agents visés doivent percevoir **au minimum 100 € nets mensuels**. Ce montant minimum est diminué **en fonction de la quotité de temps de travail** (temps partiel ou temps non complet).

La **forme juridique** sous laquelle est versée l'augmentation n'est pas laissée à l'appréciation de la collectivité : la revalorisation salariale doit s'effectuer dans le cadre du RIFSEEP et, plus précisément par le biais d'un **abondement de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)**.

Dans les communes qui n'ont pas pu mettre en place le RIFSEEP, « la revalorisation doit résulter d'une mesure équivalente qui pourra prendre la forme d'un complément de prime existante ».

Notre éclairage

Le ministère des Solidarités qui envisage la situation de ces communes dans sa FAQ ne donne pas davantage de précisions quant à la forme que pourrait revêtir la revalorisation.

A retenir

Pour les agents non éligibles au RIFSEEP au sein de la collectivité, « **notamment les assistants maternels employés en crèches familiales** », l'augmentation doit s'effectuer au moyen d'une **mesure équivalente**.

Notre éclairage

La totalité des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale (à l'exception de ceux relevant des filières police municipale et sapeurs-pompiers professionnels) étant éligible au RIFSEEP depuis le 1^{er} mars 2020, la mesure équivalente à l'abondement du RIFSEEP n'a vocation à s'appliquer qu'aux assistants maternels en dépit de l'emploi de l'adverbe « notamment » dans la circulaire et la FAQ.

Pour rappel, l'organe délibérant est compétent pour fixer le montant du salaire des assistants maternels de la collectivité dans le respect des dispositions du code de l'action sociale et des familles (CASF) qui instituent un **plancher de rémunération** (CE n° 107209 du 3 mai 1995, CE n° 134325 du 20 mars 1996). La revalorisation salariale compensée par la CNAF peut être versée dans le cadre de la création d'une prime supplémentaire ou de la majoration d'une prime existante.

Dans la mesure où le « bonus attractivité » implique la mobilisation de leviers existants (RIFSEEP ou prime des assistants maternels), sa mise en œuvre dans les collectivités territoriales **n'est pas subordonnée à la publication de mesures réglementaires d'application**.

Nécessité d'une délibération

Le « bonus attractivité » est conditionné à la prise d'une **délibération par laquelle la collectivité met en place les mesures de revalorisation** (abondement de l'IFSE ou mesure équivalente pour les assistants maternels). Les mesures de revalorisation peuvent résulter d'une ou de plusieurs délibérations.

Notre éclairage

Il résulte des termes de la circulaire et de la FAQ que l'adoption d'une délibération (ou de plusieurs délibérations) s'impose, y compris dans le cas où la collectivité aurait instauré le RIFSEEP au profit des emplois concernés avec un **plafond de l'IFSE permettant le versement de l'augmentation de 100 €**. La délibération aura alors simplement pour objet de mentionner les professionnels de la petite enfance comme étant éligibles à la majoration de l'IFSE financée par la CNAF.

Il n'existe **pas de modèle type de délibération** mais plusieurs précisions sont apportées en ce qui concerne le **contenu de la délibération** :

- **public visé** : tous les professionnels auprès d'enfants et en fonction de direction, titulaires et contractuels, en poste dans l'EAJE ou recrutés postérieurement à la délibération ;
- **montant de la revalorisation** : 100 € nets mensuels. La délibération peut **augmenter davantage** les agents de la collectivité ou encore **moduler le montant de la revalorisation selon les cadres d'emplois** dès lors que le montant minimum bénéficie à chacun d'eux ;
- **durée d'application** : la collectivité doit s'engager pour une **revalorisation pérenne** (et non ponctuelle).

La délibération ne peut pas conditionner le versement de la revalorisation à la manière de servir ou au présentisme de l'agent.

Notre éclairage

Selon la FAQ, le **fonctionnaire en congé de maladie** continue de percevoir la revalorisation salariale pendant 3 mois sur le fondement de l'[article L 822-3](#) du CGFP garantissant le maintien du plein traitement durant les 3 premiers mois du congé de maladie ordinaire. Pour rappel, compte tenu des principes régissant le régime indemnitaire dans la fonction publique territoriale, un tel maintien n'est pas de droit : il est **subordonné à l'adoption d'une délibération** qui ne peut prévoir des conditions de conservation plus favorables que celle fixées dans la fonction publique de l'Etat par le [décret n° 2010-997](#) du 26 août 2010 (voir récemment en ce sens, [CE n° 462452](#) du 4 juillet 2024).

Par ailleurs, la FAQ précise les modalités de versement de la revalorisation salariale pour **les fonctionnaires en détachement ou mis à disposition** selon les règles statutaires de droit commun ([art. L 513-3](#) et [L 512-6](#) du CGFP, [art. 9](#) du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008).

A retenir

Documents à produire à la CAF

Pour pouvoir bénéficier du « bonus attractivité », la collectivité **doit transmettre à la caisse d'allocations familiales (CAF)** :

- la(les) **délibération(s)** actant la revalorisation de l'IFSE ou une mesure équivalente ;
- un **document déclaratif** par lequel la collectivité s'engage sur la mise en œuvre pérenne des mesures de revalorisation pour l'ensemble des professionnels visés. Le [modèle type de « document d'engagement »](#) annexé à la circulaire doit être **utilisé impérativement par la collectivité**.

Modalités de calcul de l'aide

Le « bonus attractivité » est calculé sur la base du **nombre de places prévues dans l'autorisation de fonctionnement** de l'EAJE.

Dans le secteur public, le montant unitaire s'élève à **475 € par an**, soit une somme équivalente à 66 % du coût estimé pour l'employeur de la revalorisation salariale.

Entrée en vigueur

La date d'effet du « bonus attractivité » est fixée **au 1^{er} janvier et au 1^{er} juillet de chaque année** en fonction de la date de la délibération et de la date d'effet des mesures de revalorisation adoptées par la collectivité.

La **première application** du « bonus attractivité » peut avoir lieu **dès le 1^{er} janvier 2024** dans les collectivités qui avaient pris en 2023 la(les) délibération(s) requise(s) avec effet au 1^{er} janvier 2024 (et non à une date antérieure).

En présence d'une délibération prise entre le 2 janvier 2024 et le 1^{er} juillet 2024, le « bonus attractivité » pourra s'appliquer à compter du 1^{er} juillet 2024 dès lors que les mesures de revalorisation ont pris effet au 1^{er} juillet 2024.

Des règles dérogatoires sont prévues **pour le second semestre 2024** pour faciliter une montée en charge rapide du dispositif : les **collectivités qui délibéreront entre le 2 juillet et le 31 décembre 2024** (en septembre 2024, par exemple) seront éligibles au « bonus attractivité » **à compter du mois au cours duquel les mesures de revalorisation prennent effet** selon la délibération et non au 1^{er} janvier 2025 (1^{er} octobre 2024, par exemple si cette date d'effet de la revalorisation a été fixée dans la délibération).

Notre éclairage

Ces règles dérogatoires d'entrée en vigueur du dispositif pour 2024 ne remettent pas en cause l'application du **principe de non rétroactivité des délibérations** en tant qu'actes administratifs. Ce principe rappelé par la FAQ s'oppose en particulier à ce qu'une mesure de revalorisation adoptée après le 1^{er} juillet 2024 prenne effet au 1^{er} juillet 2024 de manière à bénéficier de l'aide de la CAF à compter de cette date.

A compter de 2025, le principe énoncé ci-dessus (1^{er} janvier ou 1^{er} juillet de chaque année selon la date de la délibération) s'appliquera. Ainsi, les **délibérations prises au cours de l'année 2025** ne permettront une entrée en vigueur dans le dispositif de « bonus attractivité » qu'à compter du 1^{er} juillet 2025 (ou du 1^{er} janvier 2026 pour les délibérations prises au 2nd semestre 2025).

Durée d'application

La CNAF s'engage à verser le « bonus attractivité » sur la durée de la dernière convention d'objectifs et de gestion conclue avec l'Etat, soit **jusqu'en 2027**.

 [Circulaire C 2024-096](#) du 9 mai 2024, création du bonus Attractivité au bénéfice des EAJE financés par la prestation de service unique CNAF et [foire aux questions \(FAQ\)](#) du 5 juillet 2024, ministère des Solidarités

Notre éclairage

Voir aussi le [support de présentation du gouvernement](#) pour les associations d'élus et les communiqués de presse du [gouvernement](#) du 6 mars et de la [CNAF](#) du 3 avril 2024.

Textes officiels

Régime indemnitaire pendant le CLM et le CGM

Le [décret n° 2024-641](#) du 27 juin 2024 porte notamment sur le sort du régime indemnitaire pendant les périodes de congé de longue maladie (CLM) et de congé de grave maladie (CGM) **dans la fonction publique de l'Etat** (modification du [décret n° 2010-997](#) du 26 août 2010).

Il prévoit le **maintien du régime indemnitaire dans les proportions suivantes** :

- 33 % la première année ;
- 60 % les deuxième et troisième années.

Ces modalités s'étendent aux **heures supplémentaires annualisées (HSA) des personnels enseignants** du second degré par dérogation à la règle de réduction proportionnelle en cas d'absence prévue par le décret institutif (modification du [décret n° 50-1253](#) du 6 octobre 1950).

Notre éclairage

Pour rappel, les professeurs certifiés sont le corps de l'Etat pris en référence pour le régime indemnitaire des **professeurs et des assistants territoriaux d'enseignement artistique** ([annexe 1](#) du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991).

La situation du **fonctionnaire de l'Etat est préservée en cas de requalification du congé de maladie précédemment accordé** (CMO en CLM ou en CLD et CLM en CLD) : l'agent conserve le régime indemnitaire versé avant la requalification.

Ces dispositions sont applicables pour la **rémunération due à compter du 1^{er} septembre 2024** aux agents de l'Etat placés en CLM ou en CGM.

Notre éclairage

Le décret du 27 juin 2024 met en œuvre l'engagement de l'[accord du 20 octobre 2023 relatif à l'amélioration des garanties en prévoyance dans la fonction publique de l'Etat](#) visant à élever le niveau d'indemnisation garantie par l'employeur pendant le CLM et le CGM (art. 2 et 3).

Pour rappel, dans la fonction publique territoriale, la poursuite du versement d'éléments du régime indemnitaire aux agents absents pour indisponibilité physique doit reposer sur une **délibération de la collectivité** dont le contenu ne peut être plus favorable, en vertu du **principe de parité**, aux dispositions en vigueur dans la fonction publique de l'Etat (voir, récemment en ce sens [CE n° 462452](#) du 4 juillet 2024).

C'est pourquoi, **il est loisible à l'organe délibérant de prendre en compte les modifications du décret cadre du 26 août 2010** pour faire évoluer les conditions d'attribution des primes et indemnités versées aux agents de la collectivité. Précédemment, le maintien intégral du régime indemnitaire avait été étendu dans la fonction publique de l'Etat aux situations de **temps partiel thérapeutique** ([décret n° 2021-997](#) du 28 juillet 2021) et de **période de préparation au reclassement** ([décret n° 2022-632](#) du 22 avril 2022).

L'amélioration du **niveau d'indemnisation garanti par l'Etat employeur** concerne également la **part du traitement indiciaire** durant les deuxième et troisième années du CLM et du CGM qui est **portée de 50 % à 60 %** (modification du [décret n° 86-446](#) relatif au régime de congés de maladie des fonctionnaires de l'Etat et du [décret n° 86-83](#) du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat).

Notre éclairage

Pour rappel, une éventuelle transposition dans le [décret n° 87-602](#) du 30 juillet 1987 relatif au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux ne pourrait intervenir qu'à l'issue de la conclusion d'un **accord collectif national propre à la fonction publique territoriale** autorisant le gouvernement à modifier par décret les droits à rémunération des fonctionnaires territoriaux en CLM (voir l'analyse du 2^o de l'[art. L 822-8](#) du CGFP issu de la [loi de finances pour 2024](#) dans [Actualités statutaires – le mensuel n° 329](#), décembre 2023, p. 13).

 [Décret n° 2024-641](#) du 27 juin 2024 publié au Journal officiel du 29 juin 2024

Textes officiels

RIFSEEP en Ile-de-France

Un arrêté du 11 juin 2024 aligne les **montants plafonds du RIFSEEP applicables dans les services déconcentrés en Ile-de-France** sur ceux fixés en administration centrale pour les fonctionnaires relevant des corps des adjoints administratifs, des secrétaires administratifs et des attachés d'administration de l'État (modification des arrêtés des [20 mai 2014](#), [19 mars 2015](#) et [3 juin 2015](#)).

Cette modification des plafonds du RIFSEEP est applicable **à compter de l'année 2024**.

 [Arrêté du 11 juin 2024](#) publié au Journal officiel du 18 juin 2024

Notre éclairage

A notre connaissance, la jurisprudence administrative ne s'est pas prononcée sur la **portée du principe de parité** en cas de différenciation des montants de référence selon le lieu d'exercice des fonctions dans les services de l'Etat. Le **ministère de l'intérieur** avait, pour sa part, recommandé aux collectivités territoriales de prendre en compte le **coefficient géographique** applicable pour chaque service déconcentré du ministère de l'équipement dans le calcul de l'**indemnité spécifique de service** (ISS) applicable antérieurement aux agents territoriaux de la filière technique ([circulaire NOR : INTB0000062C](#) du 22 mars 2000).

Par analogie et **sous réserve de confirmation par une source officielle**, la publication de l'[arrêté du 11 juin 2024](#) peut être considérée comme ayant pour effet de relever les montants plafonds du RIFSEEP pour les **membres des cadres d'emplois suivants affectés en Ile-de-France** :

- attachés ;
- rédacteurs ;
- adjoints administratifs ;
- agents sociaux ;
- ATSEM ;
- auxiliaires de soins ;
- éducateurs des activités physiques et sportives ;
- opérateurs des activités physiques et sportives ;
- animateurs ;
- adjoints d'animation ;
- directeurs d'établissements d'enseignement artistique.

Si elle est juridiquement possible, la possibilité de majorer par délibération le plafond global du RIFSEEP aura une **portée limitée** dans les collectivités territoriales de la région parisienne dans la mesure où, sauf cas particuliers liés aux difficultés de recrutement sur certains métiers, les montants maximum jusqu'alors en vigueur sont rarement atteints lors des attributions individuelles.

Par ailleurs, la mention dans la liste ci-dessus des **directeurs d'établissements d'enseignement artistique** est provisoire : à compter du 1^{er} septembre 2024, l'attribution du RIFSEEP aux membres de ce cadre d'emplois sera fondée sur l'adhésion de leur corps de correspondance historique (personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministère de l'éducation nationale) au nouveau régime indemnitaire ([arrêté du 5 juillet 2024](#) qui sera analysé dans le prochain numéro des Actualités statutaires).

Textes officiels

Extension du forfait mobilités durables

Le [décret n° 2024-558](#) du 18 juin 2024 supprime l'un des cas d'exclusion du versement du forfait mobilités durables (FMD) : le bénéfice d'un **transport collectif gratuit entre le domicile et le lieu de travail** (modification du [décret n° 2020-1547](#) du 9 décembre 2020).

Cette extension s'applique au titre des **déplacements effectués à compter de l'année 2024**.

 [Décret n° 2024-558](#) du 18 juin 2024 publié au Journal officiel du 20 juin 2024

Notre éclairage

Pour rappel, dans la fonction publique territoriale, le versement du FMD n'est pas de droit : il est subordonné à l'adoption d'une délibération définissant les modalités d'octroi du forfait ([art. 1^{er}](#) du décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 précité).

Selon la DGCL, « il appartient désormais aux collectivités et établissements qui ont institué le FMD de modifier, **le cas échéant**, leur délibération afin de la mettre en conformité avec les dispositions du [décret du 9 décembre 2020](#) modifiées par le [décret n° 2024-558](#) du 18 juin 2024 » ([lettre d'information de la DGCL](#), juillet 2024).

Financement des AESH pendant la pause déjeuner

Aux termes de la [loi n° 2024-475](#) du 27 mai 2024, **il revient à l'Etat d'assurer la continuité du financement de l'accompagnement humain des élèves handicapés** pendant le temps de pause méridienne (modification des [art. L. 211-8](#) et [L 917-1](#) du code de l'éducation).

En d'autres termes, les accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) sont rémunérés par l'Etat lorsqu'ils interviennent non seulement **durant le temps scolaire mais aussi pendant l'interruption entre les deux demi-journées d'école**.

Cette répartition de la prise en charge entre l'Etat et les collectivités s'appliquera **à la rentrée scolaire 2024**.

La loi prévoit en outre, que le Gouvernement remettra avant le 28 février 2026 un **rapport au Parlement sur la situation des AESH** qui indiquera notamment :

- le nombre d'élèves bénéficiant d'AESH sur les temps scolaire et de pause méridienne ;
- le nombre d'élèves ne bénéficiant pas d'un AESH malgré une prescription de la MDPH ;
- un état des lieux des MDPH au regard des prescriptions pour les temps scolaire et de pause méridienne.

 [Loi n° 2024-475](#) du 27 mai 2024 publiée au Journal officiel du 28 mai 2024

Notre éclairage

Selon l'exposé des motifs de la proposition de loi, il s'agit de **remédier aux difficultés engendrées par l'évolution de la jurisprudence en 2020** qui exonère l'Education nationale de la prise en charge financière des AESH lorsqu'ils interviennent en dehors du temps scolaire ([CE n° 422248](#) du 20 novembre 2020) comme le préconisait un **rapport d'information du Sénat** : « Par une initiative législative, faire reprendre en charge par l'État, au titre de la solidarité nationale, le financement des dépenses d'accompagnement humain des élèves en situation de handicap sur le temps méridien, au nom du principe, en vigueur jusqu'à la récente jurisprudence du Conseil d'État, de la responsabilité de l'État en matière d'inclusion scolaire et de tout ce qui y concourt » (recommandation n° 10 du [rapport d'information de la commission du Sénat](#) sur « les modalités de gestion des AESH, pour une école inclusive », 3 mai 2023).

La prise en charge **ne concerne pas la rémunération des AESH pendant les autres temps non scolaires** de l'élève handicapé (accueil du matin et du soir avant et après la classe, activités périscolaires de loisirs, culturelles ou sportives...).

Par ailleurs, les travaux préparatoires soulignent que « la prise en charge financière par l'État de l'accompagnement [...] sur le temps de la pause méridienne n'a pas pour effet de transférer à l'État la compétence de la [commune] » : **l'AESH recruté et rémunéré par l'Etat demeure sur ce temps, sous la responsabilité de la commune** ([rapport n° 2106](#), Assemblée Nationale, 24 janvier 2024).

Textes officiels

Contrôle des antécédents judiciaires des personnes intervenant auprès de mineurs

Le décret n° 2024-643 du 28 juin 2024 précise les modalités de délivrance d'une « **attestation d'honorabilité** » pour les personnes exerçant une fonction permanente ou occasionnelle, à quelque titre que ce soit, y compris bénévole, auprès d'enfants dans un établissement et service social ou médico-social.

Notre éclairage

Ce décret est pris en application de la [loi n° 2024-317](#) du 8 avril 2024 (« bien vieillir ») qui a donné une **base légale à un nouveau système d'information** visant à permettre le **contrôle systématique du respect des incapacités** à exercer de tout intervenant **dans le secteur social et médico-social** en s'appuyant sur le bulletin n° 2 du casier judiciaire national (B2 du CJN) et le fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJAISV) ([art. L 133-6](#) du CASF modifié par l'[art. 16](#) de la loi « bien vieillir »). Le périmètre du décret couvre le **champ de l'accueil du jeune enfant et de la protection de l'enfance**. Actuellement, une procédure numérique ayant le même objet (« Système d'information Honorabilité ») existe dans le **champ de la jeunesse et des sports** ([arrêté du 31 mars 2021](#)).

Seront **principalement** concernés les professionnels et bénévoles intervenant ou souhaitant intervenir :

- dans les établissements d'accueil des enfants de moins de 6 ans (crèches collectives et familiales) ;
- dans les services d'accueil périscolaires ;
- dans les établissements et services relevant de l'aide sociale à l'enfance (ASE).

A ces personnes s'ajouteront celles qui sollicitent un **agrément pour exercer la profession d'assistant maternel ou d'assistant familial**, ainsi que les personnes âgées d'au moins 13 ans qui vivent à leur domicile.

Le contrôle des antécédents judiciaires reposera sur la délivrance d'une « attestation d'honorabilité » que l'intéressé **devra remettre à son futur employeur ou, à intervalles réguliers (tous les 3 ans), à son employeur actuel**. La production de cette attestation s'imposera également dans le cadre de la procédure d'octroi et de renouvellement de l'agrément des assistants maternels et familiaux.

L'« attestation d'honorabilité » sera délivrée par le **président du conseil départemental** territorialement compétent après vérification des informations inscrites au bulletin B2 du CJN et au FIJAISV. Il appartiendra aux personnes concernées de **solliciter elles-mêmes via un nouveau système d'information sécurisé l'attestation du département** certifiant qu'elles n'ont aucune incapacité à intervenir auprès de mineurs.

Le système d'information sécurisé sera défini par un **arrêté ministériel**.

Ces nouvelles modalités du contrôle des incapacités dans le champ de l'accueil du jeune enfant et de la protection de l'enfance entreront en vigueur **au plus tard le 1^{er} janvier 2026** selon un calendrier **de déploiement** fixé par arrêté.

 [Décret n° 2024-643](#) du 28 juin 2024 publié au Journal officiel du 30 juin 2024

Notre éclairage

Les arrêtés d'application concernant le [système d'information](#) et le [calendrier de déploiement du dispositif](#) ont été publiés au Journal officiel du 11 juillet 2024 ; ils seront analysés dans le prochain numéro des Actualités statutaires.

Voir aussi l'[avis de la CNIL](#) sur le projet de décret ([délibération n° 2024-040](#) du 23 mai 2024 publiée au Journal officiel du 2 juillet 2024).

Textes officiels

Cumul d'activités pendant les JOP

Le décret n° 2024-483 du 28 mai 2024 ouvre la possibilité aux agents publics des trois versants de cumuler leur emploi public avec l'**activité accessoire lucrative salariée d'agent privé de sécurité** dans le cadre des Jeux Olympiques et Paralympiques (JOP) de 2024.

Cette possibilité est réservée aux détenteurs d'une **carte professionnelle** en cours de validité délivrée par le Conseil national des activités privées de sécurité (CNAPS).

L'activité accessoire d'agent privé de sécurité est soumise à l'**autorisation préalable de l'employeur public** délivrée selon la procédure de droit commun (demande de l'agent, instruction et décision de l'administration). Son exercice ne doit pas porter atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service d'affectation, ni exposer l'agent au risque pénal de la prise illégale d'intérêts.

En outre, l'employeur public qui a autorisé le cumul fait connaître à l'employeur privé les informations permettant de s'assurer que l'agent exerce l'activité accessoire dans le **respect des règles de temps de travail**.

Le texte entre en vigueur le **30 mai 2024** (lendemain de sa publication) et concernera la seule période du 15 juillet 2024 au 15 septembre 2024.

 [Décret n° 2024-483](#) du 28 mai 2024 publié au Journal officiel du 29 mai 2024

Notre éclairage

Voir la [fiche pratique de la DGAFP](#).

Pour rappel, la liste des activités accessoires susceptibles d'être autorisées avait précédemment été complétée à compter du 30 décembre 2022 pour une durée de 3 ans afin de permettre aux agents publics des trois versants d'exercer à titre accessoire une activité lucrative de **conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire** ou assimilés ([décret n° 2022-1695](#) du 27 décembre 2022).

« Prime JO »

Un [arrêté du 21 juin 2024](#) modifié par un [arrêté du 5 juillet 2024](#) prévoit une majoration de 1 500 € du montant plafond du complément indemnitaire annuel (CIA) du RIFSEEP **durant la seule année 2024 pour les agents de l'Etat** qui sont :

- soit directement mobilisés dans la préparation et le déroulement des JOP ;
- soit exposés à un surcroît significatif d'activité directement généré par des changements d'organisation de service liés aux jeux.

La liste des arrêtés ministériels applicables aux corps de l'Etat concernés est annexée à l'arrêté.

 [Arrêté du 21 juin 2024](#) publié au Journal officiel du 23 juin 2024

Notre éclairage

Il s'agit de la **traduction réglementaire de l'une des mesures annoncées par le gouvernement en novembre 2023** dans le cadre de l'accompagnement des agents publics mobilisés pendant les JOP : pour répondre au souhait de certains employeurs de reconnaître l'engagement de leurs agents pour les jeux, « les plafonds individuels des leviers indemnitaires existants seront, le cas échéant, relevés en 2024 » ([circulaire n° 6429-SG](#) du 22 novembre 2023, Première ministre).

Compte tenu du **principe de parité**, le relèvement temporaire du montant maximum du CIA dans la fonction publique de l'Etat **a pour effet d'augmenter en 2024 le plafond global du RIFSEEP** que doivent respecter les collectivités territoriales. En effet, « lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat » ([art. L 714-5](#) du CGFP).

Toutefois, la **possibilité de majorer le plafond global du RIFSEEP** aura une **portée limitée dans les collectivités territoriales** dans la mesure où même lorsqu'il a été voté, ce montant maximum est rarement atteint lors des attributions individuelles.

En tout état de cause, la majoration ne pourrait concerner que les **agents territoriaux directement mobilisés ou impliqués dans la bonne marche des JOP**. Par ailleurs, la liste des arrêtés annexée conduit à exclure du bénéfice de la majoration quelques cadres d'emplois (administrateurs, filière culturelle exception faite des directeurs d'établissements d'enseignement artistique et des adjoints du patrimoine).

Non éligible au RIFSEEP, la filière police municipale n'est pas concernée. Les **sapeurs-pompiers professionnels** relèvent, quant à eux, de **textes indemnitaires spécifiques** publiés au Journal officiel du 9 juillet 2024.

Textes officiels

Capital décès des agents de l'Etat

Outre la création de prestations à destination des enfants de l'agent décédé (rente temporaire d'éducation et rente viagère pour enfant en situation de handicap), le décret n° 2024-555 du 17 juin 2024 prévoit une **amélioration du dispositif existant de capital décès dans la fonction publique de l'Etat**, soit notamment :

- **triplement** en cas de décès lié à un accident de service ou une maladie professionnelle ;
- **suppression de l'incidence de l'âge** sur le montant du capital décès ;
- convergence des droits entre fonctionnaires et agents contractuels (financement par la CPAM, l'Ircantec et l'employeur) ...

Les dispositions du décret sont applicables aux décès survenus à compter du 1^{er} janvier 2024.

 [Décret n° 2024-555](#) du 17 juin 2024 publié au Journal officiel du 19 juin 2024

Notre éclairage

Les modalités de calcul du capital décès prévues par le décret pour la fonction publique de l'Etat ne sont pas applicables par renvoi aux fonctionnaires territoriaux titulaires.

Pour rappel, le régime spécial de sécurité des fonctionnaires territoriaux titulaires (affiliés à la CNRACL) prévoit que « les ayants droit des agents décédés en service ont droit au capital décès prévu par le **régime de sécurité sociale des fonctionnaires de l'Etat** dans les conditions fixées par ce régime » ([art. 7](#) du décret n° 60-58 du 11 janvier 1960).

Or, les prestations prévues par le décret ont pour objet de transposer l'un des engagements de l'[accord du 20 octobre 2023](#) relatif à l'amélioration des garanties en prévoyance (incapacité de travail, invalidité, décès) dans la fonction publique de l'Etat (art. 7 et 8). Il s'agit donc d'une nouvelle **garantie de l'« Etat employeur » en matière de prévoyance** et non de la couverture du risque décès prévue par le régime spécial de sécurité sociale des fonctionnaires de l'Etat.

Ce socle auquel renvoie le régime spécial de sécurité sociale des fonctionnaires territoriaux demeure inscrit dans le code de la sécurité sociale ([art. D. 712-19 à D. 712-24-2](#)) auquel des dispositions non codifiées dérogent depuis 2021 ([décret n° 2021-176](#) du 17 février 2021). **Ce sont ces dispositions dérogatoires en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2021 qui fixent, sans changement, les modalités de calcul du capital décès des fonctionnaires territoriaux titulaires** (voir [Actualités statutaires – le mensuel n° 301](#), février 2021, p 8 et supplément « Point sur » au n° 310, décembre 2021, p. 17).

Transfert des routes nationales aux départements et métropoles

Le décret n° 2024-544 du 13 juin 2024 précise la date (1^{er} novembre 2024) 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.

 [Décret n° 2024-544](#) du 13 juin 2024 publié au Journal officiel du 15 juin 2024

Sapeurs-pompiers professionnels

Un [arrêté du 4 juin 2024](#) modifie l'arrêté du 4 juin 2024 modifiant l'[arrêté du 4 janvier 2017](#) relatif à la formation des colonels de sapeurs-pompiers professionnels.

 [Arrêté du 4 juin 2024](#) publié au Journal officiel du 7 juin 2024

Projets de textes

Séances du CSFPT des 29 mai et 19 juin 2024

Quatre projets de décrets d'application de la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie étaient inscrits à l'ordre du jour de la [séance du 29 mai 2024](#). Le collège des organisations syndicales ayant unanimement émis un **avis défavorable à l'encontre des 4 projets de décrets**, une nouvelle présentation devant le CSFPT a eu lieu au cours de la [séance du 19 juin 2024](#).

■ **Projet de décret relatif au recrutement, à la formation et à la promotion interne des secrétaires généraux de mairie**

Le premier projet de décret précise les modalités de mise en œuvre des dispositions de la loi relatives à / au :

- **plan de requalification** en catégorie B applicable jusqu'au 31 décembre 2027 : durée de services publics effectifs dans les fonctions de secrétaire général de mairie fixée à **4 ans**, décompte à 100 % quelle que soit la quotité de travail par **dérogation au droit commun de la promotion interne** ;

Notre éclairage

Pour rappel, la loi réserve le plan de requalification aux adjoints administratifs principaux dans la mesure où les adjoints administratifs (grade initial du cadre d'emplois) n'ont statutairement pas vocation à exercer les fonctions de secrétaire de mairie. Néanmoins, prenant en compte une situation de fait, la dernière version du projet de décret présentée le 19 juin 2024 permet la **prise en compte dans le décompte des 4 ans, de l'exercice de fonctions de secrétaire de mairie comme adjoint administratif** avant l'accès à un grade d'avancement du cadre d'emplois.

- **nouvelle voie de « promotion-formation »** ouverte aux fonctionnaires de catégorie C relevant d'un grade d'avancement : durée de services publics effectifs dans un emploi de catégorie C fixée à **8 ans** (art. 8-1 nouveau du statut particulier des rédacteurs territoriaux) ;
- dispositif de **formation au premier emploi** de secrétaire général de mairie : articulation avec les autres formations statutaires obligatoires (modification du [décret n° 2008-512](#) du 29 mai 2008 et des statuts particuliers des attachés, des rédacteurs et des adjoints administratifs territoriaux).

Il vient également tirer les **conséquences de l'interdiction légale de recruter des secrétaires de mairie en catégorie C à compter du 1^{er} janvier 2028** : les adjoints administratifs principaux nommés dans les fonctions de secrétaire général de mairie avant cette date et qui n'auraient pas bénéficié notamment du plan de requalification pourront poursuivre leur activité.

Les deux projets de décrets suivants fixent les autres dispositions réglementaires nécessaires à la mise en œuvre de la nouvelle voie de « promotion-formation » (projets de décrets simples sans avis du Conseil d'Etat).

■ **Projet de décret relatif à la formation qualifiante de la voie de « promotion-formation »**

La formation qualifiante est d'une durée de **56 jours à suivre sur une période d'au plus 2 ans** à compter de l'entrée en formation. Son contenu qui couvre les activités courantes d'un secrétaire général de mairie est arrêté par le CNFPT. Il est **adapté aux besoins de l'agent** en fonction de son profil.

Une **commission de qualification** composée par le CNFPT évalue la formation. Son avis est transmis au CNFPT.

■ **Projet de décret fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel de la voie de « promotion-formation »**

L'examen professionnel organisé par les centres de gestion comporte une épreuve orale de 20 minutes.

Le projet de décret précise que le fonctionnaire inscrit sur la liste d'aptitude ne peut être recruté au grade de rédacteur que pour exercer les fonctions de secrétaire général de mairie. Il fixe également la **durée minimale d'exercice des fonctions de secrétaire général de mairie : 3 ans à compter de la titularisation**.

Projets de textes

■ Projet de décret relatif à l'avantage spécifique d'ancienneté des secrétaires généraux de mairie

Deux avantages spécifiques d'ancienneté (ASA) sont institués :

- ASA **obligatoire** de 6 mois tous les 8 ans d'ancienneté et lié au seul exercice des fonctions de secrétaire général de mairie ;
- ASA **complémentaire et facultatif** d'un à 3 mois par période d'au moins 3 ans d'ancienneté et lié à la valeur professionnelle de l'agent.

L'**ancienneté acquise avant l'entrée en vigueur du décret** est prise en compte.

Notre éclairage

Il en va de même pour les périodes d'**exercice de fonctions de secrétaire de mairie comme adjoint administratif** (grade initial) à l'issue d'un amendement à la version initiale du projet de décret.

Par ailleurs, **si le fonctionnaire occupe l'emploi de secrétaire général de mairie auprès de plusieurs employeurs**, les règles de droit commun concernant la prise des décisions en matière de carrière s'appliqueront (renvoi à l'[art. 14](#) du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet).

Comme lors de la séance du 29 mai 2024, les deux premiers projets de décrets ont recueilli le 19 juin 2024 un avis défavorable de la part des membres du CSFPT. Les deux derniers projets ont en revanche reçu un avis favorable au cours de cette dernière séance.

Le CSFPT se réunira lors d'une session plénière extraordinaire le **5 juillet prochain**.

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 public peut bénéficier d'autorisations d'absence pour participer aux épreuves des jeux olympiques ?

Oui. Le code du sport prévoit que les agents de l'Etat, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics qui sont sportifs, arbitres ou juges de haut niveau bénéficient, afin, notamment, de participer à des compétitions sportives, de conditions particulières d'emploi dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat (article L 221-7).

Si aucun texte réglementaire d'application n'a été pris, une réponse ministérielle indique, s'agissant des agents de l'Etat, qu'en l'absence de conventions, ils peuvent se voir accorder par leur administration, au cas par cas, des autorisations d'absence nécessaires à leur pratique sportive (QE n° 17008, JO AN du 14 septembre 1998).

Sous réserve de l'interprétation du juge, de telles autorisations d'absence pourraient ainsi être accordées, dans le même cadre, aux agents territoriaux (Tribunal administratif de Montreuil n° 2210452 du 3 octobre 2023 par analogie, CE n° 351682 du 20 décembre 2013 par analogie).

- Est-ce que l'augmentation du nombre maximum de jours pouvant être maintenus sur le compte épargne-temps au terme de l'année 2024 ne concerne que les agents publics mobilisés pour les jeux olympiques ?

Non, elle concerne tous les agents (décret n° 2024-15 du 9 janvier 2024, arrêté du 9 janvier 2024 NOR : IOMB2331411A).

- Une collectivité qui a mis en place le télétravail à raison de 2 jours par semaine peut-elle, pendant les Jeux Olympiques, autoriser le télétravail à 100% ?

Oui, dès lors qu'il s'agit d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site (article 4 4° du décret n° 2016-151 du 11 février 2016).

- Un agent peut-il refuser de réaliser des heures supplémentaires demandées par l'autorité hiérarchique ?

Non. Le refus d'accomplir des obligations supplémentaires peut constituer une faute professionnelle susceptible d'entraîner une sanction disciplinaire (CE n° 287394 du 23 mai 2007).

En effet, l'agent commet une faute disciplinaire s'il refuse d'assumer un service supplémentaire pourtant justifié par l'urgence et la continuité du service public (CE n° 81878 du 24 février 1989).

- Est-ce que deux semaines de congés annuels doivent être garanties pendant la période estivale aux agents publics ?

Non. Les dispositions du code du travail qui prévoient qu'une période continue d'au moins 12 jours ouvrables de congés doit être attribuée entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année ne s'appliquent pas aux agents de droit public (article L 31-41-23 du code du travail, décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985).

Les congés annuels des agents publics sont octroyés par le chef de service sous réserve des nécessités du fonctionnement normal du service dont il a la charge (CAA Paris n° 10PA06021 du 17 juin 2014).

Les fonctionnaires chargés de famille bénéficient d'une priorité pour le choix des périodes de congés annuels (article 3 du décret n° 85-1250).