

Actualités statutaires

Le mensuel n° 326

L'essentiel du statut en date du 31 août 2023

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

Au sommaire

À la une

Mesures complémentaires aux revalorisations indiciaires

- Remboursement des abonnements de transports publics
- Reconduction de la GIPA

Contribution employeur CNRACL : annonce

À voir également

Textes officiels

- Droit à l'information des agents publics
 - Mise en œuvre
 - Contenu du contrat de recrutement
 - Entrée en vigueur
- Accompagnement des femmes victimes de fausse couche
- ASA pour la perte d'un enfant
- Congé de présence parentale et congé de proche aidant
 - Doublement de la période de congé de présence parentale
 - Fractionnement du congé de présence parentale ou de proche aidant
 - Assouplissement des conditions du congé de proche aidant des agents contractuels
 - Entrée en vigueur
- Situation des réservistes militaires
- Base de données sociales
- Parité au sein de l'encadrement supérieur et égalité salariale dans la fonction publique
 - Egalité dans les primo-nominations
 - Taux minimal de personnes de chaque sexe
 - Suppression de l'assouplissement en faveur des employeurs « vertueux »
 - Transparence en matière de nomination et de représentation des deux sexes
 - Index de l'égalité professionnelle
 - Publication des plus hautes rémunérations

À retenir

Indemnité de suivi et d'orientation des élèves Prime d'attractivité des enseignants artistiques

- Formation et accompagnement personnalisé dans les projets d'évolution professionnelle
- Don de jours de repos aux agents sapeurs-pompiers volontaires
- Sapeurs-pompiers professionnels
 - Indemnité de mobilisation opérationnelle
 - Avancement de grade
 - Nouvelle bonification indiciaire
- Formation des infirmiers en santé au travail
- Régime général : assurance maternité, paternité, adoption
- Obligation d'information en cas d'accident du travail mortel
- Régime social de l'indemnité de rupture conventionnelle
- Protection sociale complémentaire : accord collectif national
- Paye et retraite des élus

Circulaires

- Congés bonifiés : notion de centre des intérêts moraux et matériels (CIMM)
 - Champ d'application
 - Critères d'appréciation et pièces justificatives
 - Conservation du bénéfice du CIMM
- Financement de l'apprentissage par le CNFPT
- Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP)
- Mécénat de compétences
- Formations statut par la DGAFP
- Chèques-vacances
- Indemnités de fonction des élus

Foire aux questions

Sur la réforme des retraites (LFRSS pour 2023 et décrets d'application), voir le support de présentation sur le site du CIG dans la rubrique « [Dossiers du moment](#) »

Mesures complémentaires aux revalorisations indiciaires

Deux décrets et un arrêté publiés au mois d'août traduisent réglementairement une partie des « mesures d'accompagnement » annoncées le 12 juin par le ministre de la Transformation et de la Fonction publique en complément des revalorisations indiciaires du 1^{er} juillet 2023 et du 1^{er} janvier 2024 (voir [Actualités statutaires - le mensuel n° 325](#), juin 2023, p. 3).

Remboursement des abonnements de transports publics

Le décret n° 2023-812 du 21 août 2023 augmente **de 50 % à 75 %** la prise en charge par les employeurs publics du prix des abonnements à un moyen de transport public ou à un service public de location de vélos souscrits par leurs agents publics pour leurs déplacements domicile-travail.

Cette hausse de la participation au financement des transports collectifs entre en vigueur le **1^{er} septembre 2023 pour les déplacements effectués à compter de cette date.**

 [Décret n° 2023-812](#) du 21 août 2023 publié au Journal officiel du 23 août 2023

Notre éclairage

L'application du nouveau taux dans les collectivités territoriales **n'est pas subordonnée à l'adoption d'une délibération** : le pourcentage de participation est fixé dans un **texte commun** à l'ensemble de la fonction publique que le décret du 21 août 2023 modifie à compter du 1^{er} septembre **sans prévoir de disposition spécifique pour le versant territorial** ([décret n° 2010-676](#) du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail).

La participation obligatoire de l'employeur à hauteur de 75 % du coût des abonnements est **entièrement exonérée d'impôt sur le revenu, de cotisations et de contributions sociales** comme l'était la prise en charge de 50 % ([art. 81](#) 19^{ter} a du CGI, [art. L.136-1-1](#) III 4^o e et [L. 242-1](#) du code de la sécurité sociale, [art. 14](#) de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996).

En cas de **cumul de la participation aux transports collectifs et du forfait mobilités durables (FMD)**, il conviendra de s'assurer, que le bénéfice des deux avantages ne dépasse pas le **plafond annuel d'exonération fixé à 800 € par an** ([art. 81](#) 19^{ter} b du CGI modifié par [art. 3](#) de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022). Dans le cas contraire, une fraction du FMD sera **assujettie à l'impôt sur le revenu et aux cotisations/contributions sociales**. Par exemple, pour un agent de la région parisienne qui aurait bénéficié de la prise en charge du Passe Navigo annuel toutes zones (925,10 €) et du montant le plus élevé du FMD (300 €), le plafond d'exonération serait dépassé à hauteur de **39,63 € en 2023** ($925,10 \text{ €} / 12 \times 8 \times 50 \% + 925,10 \text{ €} / 12 \times 4 \times 75 \% + 300 \text{ €} = 839,63 \text{ €}$).

Par ailleurs, la participation à 75 % n'a pas pour effet de relever à compter du 1^{er} septembre 2023 le **plafond mensuel de prise en charge obligatoire des abonnements de transport public** pour les trajets domicile-travail **hors région parisienne ou mixte (région parisienne et province)** qui est fixé par rapport au montant annuel du Passe Navigo toutes zones ([art. 3](#) du décret du 21 juin 2010 précité). Pour rappel, depuis le 1^{er} janvier 2023, ce plafond est égal à **96,36 €** par mois ($925,10 \text{ €} \times 1,25 / 12$).

Reconduction de la GIPA

Le décret n° 2023-775 du 11 août 2023 **prolonge le mécanisme** de la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) **pour l'année 2023**. Un arrêté du même jour fixe les **éléments de calcul** de l'indemnité de GIPA 2023 :

- taux de l'inflation pour la période du 31 décembre 2018 au 31 décembre 2022 : + 8,19 % ;
- valeur moyenne du point en 2018 : 56, 2323 € ;
- valeur moyenne du point en 2022 : 57,2164 €.

Les deux textes entrent en vigueur le **14 août 2023** (lendemain de leur publication).

 [Décret n° 2023-775](#) et [arrêté](#) du 11 août 2023 publiés au Journal officiel du 13 août 2023

Contribution employeur CNRACL : annonce du gouvernement

Dans une réponse ministérielle, le gouvernement précise que dans le cadre de la réforme des retraites, le taux de la contribution employeur CNRACL fixé depuis 2017 à 30,65 % par [l'article 5](#) du décret n° 91-613 du 28 juin 1991 sera porté à **31,65 %** et qu'une **mesure de compensation** est prévue pour les collectivités territoriales comme l'avait annoncé la Première ministre à leurs représentants.

 [QE n° 05014](#) publiée au JO (S) du 27 juillet 2023, p. 4707

A retenir

Indemnité de suivi et d'orientation des élèves

L'[arrêté du 15 janvier 1993](#) fixant les taux de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE) instituée en faveur des personnels enseignants du second degré est modifié.

Le montant annuel de la **part fixe** de l'ISOE est porté à **2 550 €** au lieu de 1 274,87 € (valeur au 1^{er} juillet 2023 compte tenu de la revalorisation du point d'indice).

Le montant annuel de la **part modulable** de l'ISOE est fixé à **1 497,84 €**.

L'arrêté entre en vigueur le **1^{er} septembre 2023**.

 [Arrêté du 19 juillet 2023](#) publié au Journal officiel du 20 juillet 2023

Notre éclairage

Compte tenu de la correspondance avec le corps des professeurs certifiés en matière indemnitaire, cet arrêté a pour conséquence de revaloriser le **taux plafond de la part fixe** de l'ISOE susceptible d'être attribuée aux enseignants artistiques territoriaux. **Selon les termes de la délibération instituant la prime** (référence au taux en vigueur dans les services de l'Etat ou montants votés dans la limite de ceux de la FPE), la majoration du montant maximum de la part fixe de l'ISOE dans la collectivité **s'imposera ou non**. Dans tous les cas, une augmentation du taux individuel ne pourra intervenir qu'après la prise d'un **nouvel arrêté d'attribution**.

S'agissant du montant de la **part modulable**, la valeur indiquée dans l'arrêté du 19 juillet 2023 (1 497,84 €) résulte de la **prise en compte de l'augmentation du point d'indice** au 1^{er} juillet 2023 (+1,5 %). Pour rappel, l'indexation des montants de la part fixe et de la part modulable est prévue par le décret instituant l'ISOE ([art. 4](#) du décret n° 93-55 du 15 janvier 1993). La part modulable était égale à 1 475,74 € au 1^{er} juillet 2022. L'application de l'indexation dans la collectivité (automatique ou non) sera fonction des termes de la délibération.

Par ailleurs, le nouveau dispositif indemnitaire instaurant une **part fonctionnelle** de l'ISOE (en plus de la part fixe et de la part modulable) dans le cadre du « **Pacte enseignant** » (« augmenter sa rémunération en acceptant de nouvelles missions »), n'est **pas susceptible d'être transposé** aux enseignants artistiques territoriaux compte tenu de ses modalités de mise en œuvre qui sont propres aux établissements d'enseignement de l'Education nationale ([décret n° 2023-627](#) du 19 juillet 2023, [décrets n° 2023-732](#) et [n° 2023-734](#) du 8 août 2023, [note de service NOR : MENH2320037N](#) du 20 juillet 2023).

A retenir

Prime d'attractivité des enseignants artistiques

Notre éclairage

Pour rappel, depuis le 1^{er} mai 2021, les enseignants artistiques territoriaux sont éligibles à la prime d'attractivité versée à certains personnels enseignants du ministère de l'éducation nationale en début de carrière dans le cadre de la mise en œuvre du « **Grenelle de l'éducation** » visant à améliorer les conditions de travail des personnels et le système éducatif ([décret n° 2021-276](#) et [arrêté](#) du 12 mars 2021 analysés dans les [Actualités statutaires - le mensuel n° 302](#), mars 2021 p. 4). La prime d'attractivité a fait l'objet d'une extension de son champ d'application et d'une revalorisation le 1^{er} février 2022 ([arrêté du 14 décembre 2021](#) analysé dans le supplément des [Actualités statutaires - le mensuel n° 310](#), décembre 2021 p. 13).

Le décret n° 2023-626 du 19 juillet 2023 et un arrêté du même jour modifient les textes précités afin de **revaloriser à nouveau le montant** de la prime d'attractivité et d'étendre son périmètre aux **enseignants stagiaires**.

Ces dispositions entrent en vigueur le **1^{er} septembre 2023**. A la même date, le fondement juridique de l'indemnité spécifique pour les enseignants fonctionnaires stagiaires instituée à compter du 1^{er} septembre 2022 est abrogé.

 [Décret n° 2023-626](#) et [arrêté](#) du 19 juillet 2023 publiés au Journal officiel du 20 juillet 2023

Notre éclairage

Compte tenu des différentes modifications intervenues depuis sa création, la prime d'attractivité peut être transposée aux fonctionnaires territoriaux relevant des grades :

- de professeur de classe normale stagiaires et titulaires ;
- du grade initial d'assistant stagiaires et titulaires (jusqu'au 9^{ème} échelon inclus) ;

ainsi qu'aux agents contractuels exerçant des fonctions comparables.

Le montant de la prime est modulé en fonction de l'échelon (fonctionnaires) ou de l'indice brut détenu (agents contractuels) :

Fonctionnaires			Agents contractuels		
Echelon détenu dans le 1 ^{er} grade du cadre d'emplois	Montant annuel brut		Indice brut détenu	Montant annuel brut	
	Du 1 ^{er} février 2022 au 31 août 2023	A compter du 1^{er} septembre 2023		Du 1 ^{er} février 2022 au 31 août 2023	A compter du 1^{er} septembre 2023
1 ^{er} échelon	1 200 € *	2 130 €	≤ à 408	1 200 €	1 500 €
2 ^{ème} échelon	2 200 €	2 980 €	409 à 412	1 150 €	1 450 €
3 ^{ème} échelon	2 050 €	3 370 €	413 à 441	1 100 €	1 400 €
4 ^{ème} échelon	1 500 €	3 180 €	442	1 050 €	1 350 €
5 ^{ème} échelon	1 100 €	2 880 €	443 à 469	1 000 €	1 300 €
6 ^{ème} échelon	900 €	2 500 €	470 et 471	950 €	1 250 €
7 ^{ème} échelon	900 €	1 500 €	472 à 500	900 €	1 200 €
8 ^{ème} et 9 ^{ème} échelon	400 €	400 €	501	850 €	1 150 €
*Indemnité spécifique des enseignants fonctionnaires stagiaires instituée entre le 1 ^{er} septembre 2022 et le 31 août 2023 (décret n° 2022-14 et arrêté du 6 janvier 2022 abrogés par le décret n° 2023-626 et l'arrêté du 19 juillet 2023).			502 à 591	800 €	1 100 €
			592	750 €	1 050 €
			593	700 €	1 000 €
			594 et 595	650 €	950 €
			596	600 €	900 €
			597	550 €	850 €
			598 et 599	500 €	800 €
			600	450 €	750 €
≥ à 601	400 €	700 €			

Droit à l'information des agents publics

Le [décret n° 2023-845](#) du 30 août 2023 complété par un [arrêté](#) du même jour est pris pour l'application de l'[article L. 115-7](#) du CGFP aux termes duquel : « l'agent public reçoit de son employeur **communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de ses fonctions** ».

Il a aussi pour objet de compléter la liste des **mentions obligatoires du contrat de recrutement** des agents contractuels de droit public (modification des art. [3](#) et [3-1](#) du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

Mise en œuvre de l'obligation d'information

Notre éclairage

Pour rappel, l'article L. 115-7 précité du CGFP a été créé par l'[article 21](#) de la loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 pour transposer à la fonction publique l'obligation d'information prévue au §1 de l'article 4 de la [directive 2019/1152](#) du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

Les employeurs sont tenus de communiquer en une ou plusieurs fois, les **13 éléments au minimum énumérés par le décret**. La communication aux **agents contractuels** ne comprend pas les informations qui doivent figurer au contrat de recrutement et dont la liste a été allongée par le décret (voir ci-après).

L'employeur dispose de **7 jours calendaires à compter du premier jour d'exercice des fonctions** pour satisfaire à son obligation d'information. Si des éléments n'ont pas été portés à sa connaissance dans ce délai, l'agent peut à tout moment en demander communication.

La communication a lieu par **un ou plusieurs écrits remis en mains propres ou adressés par envoi postal** ou encore mis à disposition **sous format électronique** sous réserve dans ce dernier cas, de la faculté pour l'agent d'y avoir accès, de pouvoir les enregistrer et les imprimer et pour l'employeur de conserver un justificatif de leur transmission et de leur réception.

En cas de **modification de l'une des informations** après la prise de fonctions, la communication intervient au plus tard à la date d'effet du changement de la situation de l'agent et selon les modalités décrites précédemment.

Des **modèles de document d'information sont proposés aux employeurs** pour les fonctionnaires et les agents contractuels (annexes 2 et 5 de l'[arrêté](#)).

Le décret prévoit également les modalités de mise en œuvre en cas de **détachement** ou de **mise à disposition** auprès d'une autorité administrative.

Contenu du contrat de recrutement

Notre éclairage

Pour rappel, la directive du 20 juin 2019 précitée avait déjà conduit à l'ajout dans la liste des mentions obligatoires du contrat de recrutement de l'identité des parties et du (les) lieu(x) d'affectation ([décret n° 2022-1153](#) du 12 août 2022 analysé dans les [Actualités statutaires - le mensuel n° 317](#), août 2022, p. 5).

Le contrat de recrutement doit comprendre de nouvelles mentions :

- adresse de l'agent et de l'employeur ;
- indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur **plusieurs lieux** (à défaut de lieu fixe ou principal d'exercice des fonctions) ;
- éléments constitutifs, périodicité et modalités de versement de la rémunération.

Le contenu du **contrat de projet** est également modifié : ajout des procédures et garanties s'appliquant en fin du contrat, y compris en matière de licenciement (en plus des conditions de rupture anticipée par l'employeur pour « résultat objectif » atteint ou non réalisable).

Entrée en vigueur

Le décret et l'arrêté entrent en vigueur le **1^{er} septembre 2023**.

S'agissant de l'**application du droit à l'information aux agents recrutés ou nommés avant cette date**, le décret prévoit qu'ils peuvent demander à tout moment communication du ou des éléments d'information qui ne leur ont pas été communiqués.

Notre éclairage

Le décret ne précise pas les **conditions d'application aux contrats en cours** de son article 7 qui complète les mentions obligatoires devant figurer au contrat. A titre de comparaison, lors d'une modification de même nature introduite le 1^{er} janvier 2016, des dispositions transitoires prévoyaient que les contrats en cours à cette date devaient être complétés, selon leur durée, à l'occasion de leur renouvellement éventuel ou dans un délai au plus égal à 6 mois ([art. 55](#) du décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015).

Dans le cas présent, il est conseillé de compléter **dès que possible** par avenant les contrats en cours d'exécution qui ne comporteraient pas une ou plusieurs des mentions devenues obligatoires.

 [Décret n° 2023-845](#) et [arrêté](#) du 30 août 2023 publiés au Journal officiel du 31 août 2023

Accompagnement des femmes victimes de fausse couche

La loi n° 2023-567 du 7 juillet 2023 visant à favoriser l'accompagnement des couples confrontés à une interruption spontanée de grossesse dite fausse couche prévoit :

- une **nouvelle exception à la journée de carence** et au délai de carence de 3 jours en cas de congé de maladie consécutif à une fausse couche avant la 22^{ème} semaine d'aménorrhée (modification de l'[art. 115](#) de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 et nouvel [art. L. 323-1-2](#) du code de la sécurité sociale) ;
- la création d'une **protection contre le licenciement** d'une durée de 10 semaines en cas de fausse couche tardive, soit entre la 14 et la 21^{ème} semaine d'aménorrhée incluses (nouvel [art. L. 1225-4-3](#) du code du travail).

La suppression de la carence est applicable aux arrêts de travail prescrits à compter d'une date prévue par décret, et au plus tard du **1^{er} janvier 2024**. L'extension de la protection des salariées contre le licenciement entre en vigueur le **9 juillet 2023** (lendemain de la publication de la loi).

 [Loi n° 2023-567](#) du 7 juillet 2023 publiée au Journal officiel du 8 juillet 2023, [art. 2](#) et [3](#)

Notre éclairage

Pour rappel, depuis le 8 août 2019, la journée de carence n'est plus appliquée aux **congés de maladie accordés entre la déclaration de grossesse et le début du congé de maternité** (modification de l'[art. 115](#) de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 par l'[art. 84](#) de loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite « loi LTFP »). En outre, les arrêts de travail consécutifs à une **fausse couche après la 22^{ème} semaine d'aménorrhée** (enfant né viable) sont couverts par le **régime du congé de maternité** sans journée ou délai de carence ([art. R. 331-5](#) du code de la sécurité sociale).

Il en résulte que la nouvelle exception à la carence n'aura de portée que pour les arrêts de maladie faisant suite à une fausse couche antérieure à la 22^{ème} semaine d'aménorrhée **lorsque l'agent n'avait pas déclaré sa grossesse**.

Pour bénéficier de cette disposition, l'intéressée devra fournir un **certificat médical précisant qu'elle relève de la dérogation**.

S'agissant de la **protection des salariées contre le licenciement**, il peut être considéré que son extension s'applique également dans la fonction publique au vu du **principe général du droit** inspiré des dispositions du code du travail consacrant l'interdiction de licencier un agent public en état de grossesse ([CE n° 80232](#) du 8 juin 1973, Dame Peynet).

ASA pour la perte d'un enfant

La [loi n° 2023-622](#) du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité prévoit l'allongement de l'autorisation spéciale d'absence (ASA) **accordée de droit** aux agents publics en cas de décès d'un enfant.

Notre éclairage

Ce droit est inscrit dans le statut général depuis le 10 juin 2020 (voir l'analyse de la [loi n° 2020-692](#) du 8 juin 2020 dans [Actualités statutaires - le mensuel n° 294](#), juin 2020, p. 7).

Compte tenu des modifications apportées à l'[article L. 622-2](#) du CGFP, la durée de l'ASA s'établit comme suit :

Evènement familial	Jusqu'au 20 juillet 2023	A compter du 21 juillet 2023
Décès d'un enfant de plus de 25 ans	5 jours ouvrables	12 jours ouvrables
Décès d'un enfant de moins de 25 ans	7 jours ouvrés +	14 jours ouvrables +
Décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente de l'agent	ASA « complémentaire » de 8 jours pouvant être fractionnée et prise dans le délai d'un an suivant l'évènement	ASA « complémentaire » de 8 jours pouvant être fractionnée et prise dans le délai d'un an suivant l'évènement (sans changement)
Décès d'un enfant quel que soit son âge lorsqu'il est lui-même parent (nouveau cas)		

Notre éclairage

Selon les travaux préparatoires de la loi, l'ASA pour décès d'un enfant de moins de 25 ans est exprimée en jours ouvrables (jours de la semaine à l'exception du repos hebdomadaire) et non plus en jours ouvrés (jours effectivement travaillés) par cohérence avec l'ASA pour décès d'un enfant de plus de 25 ans.

Pour rappel, depuis le 1^{er} juillet 2020, la **rémunération servie aux fonctionnaires pendant l'ASA « complémentaire »** est remboursée par la Caisse des dépôts et consignations (CDC) à l'employeur dans les mêmes conditions que celles prévues pour le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ([art. L. 223-1](#) modifié et [art. D. 223-1](#) du code de la sécurité sociale).

Par ailleurs, une précision concernant **toutes les ASA pour motif familial** est insérée dans l'[article L. 622-1](#) du CGFP : « ces ASA sont **sans effet sur la constitution des droits à congés annuels et ne diminuent pas le nombre des jours de congés annuels** ».

Notre éclairage

Aux termes de la loi précitée du 8 juin 2020, seules les ASA pour décès d'un enfant entraînent en compte dans le calcul des congés annuels **à la différence des autres ASA pour évènement familial**. L'objet de l'amendement indique que ce n'était pas conforme à la pratique.

Par ailleurs, le **décret prévu par la loi de transformation de la fonction publique** (LTFP) d'août 2019 devant déterminer pour les trois versants de la fonction publique la liste de toutes les autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains évènements familiaux ainsi que leurs conditions d'octroi **demeure en attente de publication**.

En l'absence de dispositions spécifiques, la loi entre en vigueur le **21 juillet 2023** (lendemain de sa publication).

 [Loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023 publiée au Journal officiel du 20 juillet 2023, art. 2](#)

Notre éclairage

L'interdiction du licenciement pendant la période de congé de présence parentale et l'adaptation du télétravail pour les parents aidants introduites dans le code du travail ([art. 1^{er}](#) et [3](#)) **ne sont pas applicables aux agents publics** : le congé de présence parentale et le régime du télétravail dans la fonction publique relèvent d'un cadre juridique propre qui n'a pas été modifié par la loi analysée ([art. L. 632-1 à L. 632-4](#) du CGFP, [décret n° 2016-151](#) du 11 février 2016).

Congé de présence parentale et congé de proche aidant

Le [décret n° 2023-825](#) du 25 août 2023 modifie les dispositions relatives aux congé de présence parentale et de proche aidant des **fonctionnaires et agents contractuels territoriaux** ([décret n° 2006-1022](#) du 21 août 2006, [décret n° 2020-1557](#) du 8 décembre 2020 et [décret n° 88-145](#) du 15 février 1988).

Doublement de la période de congé de présence parentale

Notre éclairage

Pour rappel, lorsque les droits du fonctionnaire (310 jours ouvrés) ont été **épuisés avant l'expiration de la période de référence** (3 ans), le congé (310 jours ouvrés) peut être **renouvelé au cours d'une nouvelle période de référence** (3 ans), **une fois au titre de la même affection** ou de l'accident dont l'enfant a été victime. Ce dispositif créé par la [LFSS pour 2022](#) dans la loi statutaire avait disparu de l'ordonnancement juridique avant sa réintroduction au sein de l'[article L. 632-2](#) du CGFP par la [LFSS pour 2023](#).

Les [travaux préparatoires de la LFSS pour 2022](#) avait annoncé son **extension aux agents contractuels par voie réglementaire** (modification du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

Les **pièces à produire par l'agent** pour le renouvellement du congé de présence parentale sont déterminées :

- **nouveau certificat médical** dans les conditions et selon les modalités prévues pour la demande initiale de CPP (certificat médical établi par le médecin de l'enfant qui atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et de soins contraignants et qui précise la durée prévisible du traitement) ;
- justificatif de l'**avis favorable du contrôle médical de l'assurance maladie** (renvoi à l'[art. R. 544-2](#) du code de la sécurité sociale).

Fractionnement du congé de présence parentale ou de proche aidant

Notre éclairage

Depuis le 3 décembre 2020, le congé de présence parentale ou de proche aidant peut être utilisé :

- pour une période continue ;
- pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'**au moins une journée** ;
- sous la forme d'un service à temps partiel.

La possibilité est ouverte de fractionner le congé de présence parentale ou de proche aidant par période d'**au moins une demi-journée**.

Assouplissement des conditions du congé de proche aidant des agents contractuels

La condition de particulière gravité de la perte d'autonomie ou du handicap de la personne aidée est supprimée et remplacée par un renvoi aux dispositions réglementaires du code du travail ayant le même objet.

Notre éclairage

Cette modification du décret du 15 février 1988 n'a qu'une **portée rédactionnelle** : l'assouplissement des conditions d'octroi du congé de proche aidant prévu pour les fonctionnaires et les salariés était déjà applicable aux agents contractuels par renvoi ([art. 136](#) et [57-10° bis](#) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifié par la [LFSS pour 2022](#), [art. 14-4](#) du décret du 15 février 1988 et [art. D. 3142-8](#) du code du travail modifié par le [décret n° 2022-1037](#) du 22 juillet 2022).

Entrée en vigueur

Le décret entre en vigueur le **28 août 2023** (lendemain de sa publication).

La possibilité de fractionner le congé de présence parentale ou de proche aidant par période d'au moins une demi-journée est ouverte à l'occasion de la **prolongation ou du renouvellement d'un congé en cours au 27 août 2023 ou de l'octroi d'un nouveau congé après cette date**.

 [Décret n° 2023-825](#) du 25 août 2023 publié au Journal officiel du 27 août 2023

Situation des réservistes militaires

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** est relevée de 5 à **10 jours ouvrés par année civile**.

En l'absence de disposition spécifique, ce relèvement du nombre de jours pouvant être réalisés de droit entre en vigueur le **3 août 2023** (lendemain de la publication).

 *Loi n° 2023-703 du 1^{er} août 2023 publiée au Journal officiel du 2 août 2023, [art. 29](#)*

Notre éclairage

La disposition du code de la défense ([art. L. 4221-4](#)) modifiée par la loi du 1^{er} août 2023 relative à la programmation militaire pour les années 2024 à 2030 et portant diverses dispositions intéressant la défense est **applicable par renvoi aux agents publics réservistes militaires** ([art. L. 644-2](#) du CGFP).

Pour rappel, l'agent public qui accomplit une période d'activité dans la réserve opérationnelle militaire pour une durée inférieure ou égale à 30 jours cumulés par année civile est mis en **congé avec traitement** pour la période considérée et en détachement (fonctionnaire) ou en congé sans traitement (agent contractuel) pour la période excédant cette durée ([art. L. 644-1](#) du CGFP, [art. 20](#) du décret n° 88-145 du 15 février 1988, [art. L. 4251-6](#) du code de la défense).

Selon les travaux préparatoires de la loi, la mesure adoptée a pour objet de **faciliter la convocation des réservistes** par l'autorité militaire et d'**harmoniser le régime de la réserve opérationnelle militaire avec celui de la réserve opérationnelle de la police nationale** ([art. L. 411-13](#) du CSI).

La **durée du préavis pour prévenir l'employeur** de son absence reste, quant à elle, fixée à au moins un mois ([art. L. 4221-4](#) précité du code de la défense).

Base de données sociales

Un arrêté du 14 août 2023 remplace l'annexe de l'[arrêté](#) du 10 décembre 2021 relative aux indicateurs contenus dans la base de données sociales (BDS).

Par rapport à la liste antérieure, de **nouveaux indicateurs** sont insérés :

- dans la thématique « Parcours professionnel » (3°) : nombre d'**agents promouvables** pour un avancement de grade **selon les conditions statutaires** (au choix ou examen professionnel) et **par sexe** ;
- dans la thématique « Rémunérations » (5°) : montant d'**IFSE** et montant de **CIA** (à distinguer du montant des autres primes et indemnités) ;
- dans la thématique « Santé et sécurité » (6°) : indication de l'existence du **registre de danger grave et imminent** et nombre d'**accidents mortels** par sexe (à propos de la protection fonctionnelle).

En outre, il est créé une nouvelle thématique « **Mesures individuelles en faveur de l'environnement** » (11°) comportant les indicateurs suivants :

- nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient du remboursement des frais de trajets domicile-travail en transport en commun ;
- nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient du forfait de mobilité durable ;
- nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient de la prime de covoiturage.

La nouvelle annexe entre en vigueur pour les **rapports sociaux uniques (RSU) élaborés en 2024 au titre de l'année 2023**.

 *Arrêté du 14 août 2023 publié au Journal officiel du 19 août 2023*

Parité au sein de l'encadrement supérieur et égalité salariale dans la fonction publique

La [loi n° 2023-623](#) du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique modifie le **dispositif de nominations équilibrées (DNE)** aux emplois fonctionnels (relèvement de l'objectif, suppression de la dispense de contribution, transparence).

De plus, pour accélérer la féminisation de l'encadrement supérieur, une **présence minimale de personnes de chaque sexe dans les emplois fonctionnels** est instaurée en complément du dispositif sur les nominations.

Par ailleurs, la loi contient des mesures visant à **objectiver et à supprimer les écarts de rémunération entre les deux sexes** (création d'un index de l'égalité professionnelle et ajustement de l'obligation de publication des plus hautes rémunérations).

Notre éclairage

Adoptée **à l'initiative de parlementaires**, la loi du 19 juillet 2023 traduit plusieurs **recommandations formulées en juin 2022 dans un rapport** de la délégation aux droits des femmes du Sénat intitulé « [Parité dans la haute fonction publique : changer de braquet dix ans après la loi Sauvadet](#) ».

Egalité dans les primo-nominations

[Art. L. 132-5](#) modifié du CGFP et [art. 2 III](#) de la loi

Notre éclairage

En vigueur depuis le 1^{er} janvier 2013, le DNE impose actuellement dans les communes et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de **plus de 40 000 habitants**, les départements et les régions comptant au moins **trois emplois fonctionnels** (480 collectivités et EPCI selon les [chiffres de la DGAFP](#)) le respect d'une proportion minimale d'hommes et de femmes parmi les personnes nommées dans un emploi fonctionnel. Les **centres de gestion** ne sont pas concernés par le DNE contrairement au CNFPT.

Les **renouvellements dans un même emploi** et les **changements d'emploi** fonctionnel au sein de la même collectivité (DGAS à DGS, par exemple) sont affranchis de l'obligation de nominations équilibrées (application aux « primo-nominations »).

Depuis 2017, **la proportion minimale est fixée à 40 %**. Le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées en application de ce taux est **arrondi à l'unité inférieure**. Par exemple, si quatre personnes sont « primo-nommées », il suffit qu'une seule femme, ou qu'un seul homme, soit nommé pour que le taux minimum de 40 % de personnes de chaque sexe soit respecté.

Le respect de l'obligation s'apprécie, **au terme de chaque année civile ou**, s'il n'a pas été procédé à des nominations dans au moins quatre emplois concernés durant l'année, **sur un cycle de quatre nominations successives entre deux renouvellements généraux des organes délibérants** (« réinitialisation » du cycle à chaque renouvellement général, y compris en cas de réélection de la même autorité territoriale).

Pour chaque « unité manquante », l'employeur est tenu de verser **90 000 € de pénalités**, montant réduit à 50 000 € dans les communes ou EPCI de plus de 40 000 et de moins de 80 000 habitants. Une **exonération** est toutefois prévue si le taux d'occupation des emplois fonctionnels par des personnes de chaque sexe est au moins égal à 40 %. Par exemple, une commune qui a nommé quatre hommes et aucune femme lors de son cycle de nominations n'est soumise à aucune pénalité si les emplois fonctionnels de la collectivité étaient à l'issue du cycle occupés par trois femmes et quatre hommes, soit un taux de personnes de chaque sexe supérieur à 40 % (43 % pour les femmes et 57 % pour les hommes).

Les employeurs concernés doivent adresser, au plus tard le 30 avril de chaque année, une **déclaration annuelle au comptable et au préfet**, comportant des données relatives à la répartition genrée des nominations et des primo-nominations effectuées et des emplois occupés, ainsi que le montant de la contribution due.

Le produit des pénalités abonde le **fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP)** mis en place en 2019 pour la fonction publique de l'Etat et **étendu depuis 2022 aux deux autres versants** (voir dans la rubrique « Circulaires » du présent numéro, l'appel à projets du FEP pour l'année 2024).

Textes officiels

Le taux de représentation de chaque sexe parmi les personnes nommées aux emplois fonctionnels pour la première fois (c'est-à-dire hors renouvellement sur un même emploi ou changement d'emploi au sein de la même collectivité) sera **relevé de 40 % à 50 %** (arrondi à l'entier inférieur).

Ce nouveau taux de « primo-nominations s'appliquera à compter du prochain renouvellement général des assemblées délibérantes (soit en 2026 pour le bloc communal et en 2028 pour les régions et les départements).

Notre éclairage

L'obligation de progression applicable dès la publication de la loi aux administrations qui n'avaient pas atteint l'objectif initial (moins de 40 % de personnes de même sexe nommées en moyenne pour la période de 2020 à 2022) **ne concerne pas la fonction publique territoriale.**

Introduction d'un taux minimal de personnes de chaque sexe

[Art. L. 132-9-1](#) nouveau du CGFP et [art. 7](#) II de la loi

La présence d'**au moins 40 % de personnes de chaque sexe dans les emplois fonctionnels** sera imposée en **complément** de l'obligation de nominations équilibrées. Le respect de cette obligation est apprécié au terme de chaque année civile.

Notre éclairage

Selon le [rapport précité du Sénat](#) sur le bilan d'application de la « loi Sauvadet » du 12 mars 2012 à l'origine du DNE, la féminisation des primo-nominations peine à se traduire par la féminisation des agents en poste en raison du faible taux de renouvellement dans les emplois concernés et du fait que les femmes nommées ne restent pas nécessairement en fonctions et sont remplacées par d'autres femmes (respect du taux de primo-nominations sans effet sur la composition du « vivier »).

En cas de non-respect du taux légal, l'employeur disposera d'un délai de **trois ans pour se mettre en conformité**. Il publiera, **au bout d'un an**, des objectifs de progression et les mesures de correction retenues.

À l'expiration du délai de trois ans, si les résultats obtenus sont toujours insuffisants, une **pénalité financière**, pouvant aller **jusqu'à 1 % de la masse salariale** sera appliquée. Ce montant sera modulé en fonction des situations particulières de chaque employeur (situation initiale en matière de parité dans les emplois concernés, efforts de la collectivité constatés, motifs du non-respect du taux légal). Une publication des pénalités prononcées aura lieu sur le site du ministère chargé de la fonction publique.

Lorsque l'employeur sera sanctionné pour non-respect de la proportion minimale de personnes de chaque sexe au sein des emplois fonctionnels, la pénalité financière prévue en cas de non-respect du taux des « primo-nominations » ne pourra lui être infligée.

L'entrée en vigueur de la nouvelle obligation portant sur les effectifs est fixée au **1^{er} janvier 2027**.

Notre éclairage

L'obligation de progression applicable dès la publication de la loi aux administrations dont les emplois concernés sont occupés par moins de 37 % de personnes de chaque sexe en moyenne au titre des années 2020 à 2022 **ne concerne pas la fonction publique territoriale.**

Suppression de l'assouplissement en faveur des employeurs « vertueux »

[Art. L. 132-9](#) du CGFP et [art. 1^{er}](#) de la loi

La **dispense de pénalité** financière accordée aux collectivités et EPCI qui ne respectent pas l'obligation de nominations équilibrées mais comptent au moins 40 % de personnes de chaque sexe dans les emplois fonctionnels **sera supprimée à compter du 1^{er} janvier 2027**.

Notre éclairage

Il s'agit de tirer les conséquences de l'instauration à la même date de l'obligation faite aux employeurs d'avoir au moins 40 % de personnes de chaque sexe parmi les emplois fonctionnels rendant sans objet cet aménagement du DNE.

Transparence en matière de nomination et de représentation des deux sexes

Art. L. 132-6-1, L. 132-6-2 et L. 132-9-2 nouveaux du CGFP et art. 8 II de la loi

Chaque collectivité relevant du DNE est tenue de publier **chaque année** :

- le nombre de femmes et d'hommes nommés dans les emplois fonctionnels ;
- la répartition entre les femmes et les hommes dans les emplois fonctionnels.

Ces chiffres sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique.

Le non-respect de ces nouvelles obligations de publication sera sanctionné par le versement d'une **contribution forfaitaire**.

En l'absence de disposition spécifique, l'obligation de publication du nombre de femmes et d'hommes nommés dans les emplois fonctionnels entre en vigueur dès le **21 juillet 2023** (lendemain de la publication de la loi).

La date d'effet de l'obligation de publication de la répartition entre les femmes et les hommes dans les emplois fonctionnels est, quant à elle, fixée par la loi au **1^{er} janvier 2027**.

Création d'un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Art. L. 132-9-3 à L. 132-9-5 nouveaux du CGFP et art. 9 III de la loi

Notre éclairage

Inspirées pour partie de l'outil instauré **dans les entreprises d'au moins 50 salariés**, les dispositions relatives à l'index de l'égalité professionnelle figurent dans une nouvelle section du CGFP insérée après celle relative aux nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et intitulée « **suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes** ».

Pour rappel, il existe déjà **plusieurs instruments destinés à améliorer l'égalité salariale et la transparence des rémunérations** depuis l'entrée en vigueur de la LTFP :

- **rapport social unique** (RSU) qui présente « l'état de la situation comparée des hommes et des femmes » ;
- **base de données sociales** (BDS) dans laquelle figurent des données relatives aux écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes ;
- **plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle** qui doit contenir la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés notamment en matière d'égalité salariale ;
- publication annuelle de la **répartition entre les hommes et les femmes figurant dans les dix plus importantes rémunérations**.

Selon les promoteurs de la mesure, « **l'éclatement [de ces] indicateurs** et leur **manque de lisibilité** plaident [...] pour une **centralisation** au sein d'un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes propre au secteur public » (**rapport précité du Sénat** sur le bilan d'application de la « loi Sauvadet »).

Le **périmètre des collectivités et établissements publics concernés** est le **même que celui du DNE** (communes et EPCI de plus de 40 000 habitants, départements, régions, CNFPT) avec un critère supplémentaire d'**effectif minimum de 50 agents en gestion**.

Le dispositif comporte une **obligation de publication** et une **obligation de résultat**.

Les employeurs concernés devront 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**. Ces indicateurs seront présentés chaque année à l'**organe délibérant**. Ils seront, par ailleurs, rendus publics sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique.

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 **délaï 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** calculées selon des modalités distinctes : versement d'une **contribution forfaitaire** dans le premier cas, **pénalité pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale**, dans le second cas. Ces sanctions ne pourront être cumulées avec celle applicable en cas de non-édiction du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.

L'index de l'égalité professionnelle s'appliquera **au plus tard le 30 septembre 2024**.

Seuil démographique pour la publication des plus hautes rémunérations

Art. L. 716-1 modifié du CGFP

Le seuil de population au-delà duquel les collectivités territoriales et EPCI à fiscalité propre sont tenus de publier chaque année sur leur site internet la **somme des dix rémunérations les plus élevées de leurs agents**, et le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi celles-ci est **abaissé de 80 000 à 40 000 habitants**.

En l'absence de disposition spécifique, cette modification de seuil entre en vigueur le **21 juillet 2023** (lendemain de la publication de la loi).

Notre éclairage

Pour rappel, la DGAFP avait précisé les conditions de **mise en œuvre de cette publication** à l'occasion de sa première application ([circulaire SDESSI/20.01](#) du 30 janvier 2020).

Pour déterminer la **masse salariale cumulée** des dix plus hautes rémunérations, toutes les **rémunérations brutes versées par l'employeur au cours de l'année civile** sont à prendre en compte en **réintégrant les avantages en nature** (logement et véhicule de fonction...) à l'exception des remboursements de frais. Les **ratrapages et rappels** sont inclus dans les rémunérations brutes de même que les indemnités qui font l'objet de **versements ponctuels** (indemnisation de jours de CET, indemnité de rupture conventionnelle, intéressement collectif...). Dans la mesure où ils ne sont pas la contrepartie d'un travail effectué pour l'employeur, les revenus d'une **activité accessoire** ne sont, quant à eux, pas pris en compte.

Par ailleurs, les rémunérations brutes **ne sont pas redressées du temps partiel ou de la durée d'emploi** de l'agent. Par exemple, si un agent entre en fonction en milieu d'année, sa rémunération annuelle considérée sera la moitié de celle qu'il aurait perçue s'il avait occupé le poste toute l'année.

S'agissant de la **méthode de publication**, les données mises en ligne doivent figurer sous la forme d'un tableau à compléter chaque année.

 [Loi n° 2023-623](#) du 19 juillet 2023 publiée au Journal officiel du 20 juillet 2023

Notre éclairage

Sauf en ce qui concerne le niveau des résultats à atteindre pour corriger les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (« cible définie par décret »), la loi ne prévoit pas de renvoi à un acte réglementaire. Pour rappel, l'explication réside dans l'[article L. 9](#) du CGFP : « sauf dispositions contraires, les modalités d'application du présent code sont déterminées par décret en Conseil d'Etat ». En l'absence d'étude d'impact (proposition de loi), les rapports parlementaires du [Sénat](#) et de l'[Assemblée nationale](#) fournissent quelques indications sur le contenu des **décrets d'application** à venir : montant des pénalités, modalités de publication des objectifs de progression et des mesures de correction en cas de non-respect du taux d'emploi par sexe, critères de l'index de l'égalité professionnelle, notamment.

Compte tenu des dates d'effet des différentes dispositions de la loi, le **calendrier de la réforme** suivant peut être établi :

- **21 juillet 2023** : abaissement du seuil démographique pour la publication des plus hautes rémunérations
Obligation de publication du nombre de femmes et d'hommes nommés dans les emplois fonctionnels
- **30 septembre 2024** (au plus tard) : entrée en vigueur de l'index de l'égalité professionnelle
- **2026** : relèvement à 50 % du taux de « primo-nominations » dans le bloc communal (renouvellement général des assemblées)
- **1^{er} janvier 2027** : application du taux d'emploi de 40 % de personnes de chaque sexe dans les emplois fonctionnels
Obligation de publication de la répartition entre les femmes et les hommes dans les emplois fonctionnels
Suppression de la dispense de contribution en cas de non-respect du taux de « primo-nominations »
- **2028** : relèvement à 50 % du taux de « primo-nominations » dans les départements et régions (renouvellement général des assemblées)

Formation et accompagnement personnalisé dans les projets d'évolution professionnelle

Un **arrêté** du 1^{er} août 2023 est pris pour l'application du **décret n° 2022-1043** du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle (voir l'analyse dans le **supplément au n° 317** des Actualités statutaires - le mensuel, juillet-août 2022).

Il précise d'abord les modalités de réalisation de l'**action de formation** selon ses différentes formes (en présentiel, à distance, en situation de travail, hybride, multimodale), les étapes et le contenu de toute action de formation (évaluation préalable des besoins, apports théoriques et pratiques, séquences de mise en activité...), les informations fournies lors de l'inscription (compétences et objectifs d'apprentissage visés, public cible, prérequis, modalités de formation, programme, durée...) ainsi que les obligations réciproques de l'agent et de son employeur.

Notre éclairage

Ces précisions complètent la définition de l'action de formation introduite par le décret du 22 juillet 2022 précité : « une action de formation est un parcours pédagogique concourant au développement des connaissances et des compétences et permettant d'atteindre un objectif professionnel » (**art. 1-1** du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007).

Le décret détermine ensuite les **modalités de mise en œuvre du bilan de parcours professionnel et du plan individuel de développement des compétences**.

Notre éclairage

Pour rappel, ces outils figurent parmi ceux proposés aux agents dans l'offre d'accompagnement personnalisé pour l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet d'évolution professionnelle (art. 6 à 8 du décret du 22 juillet 2022 précité). L'offre d'accompagnement personnalisé est assurée par la **collectivité ou le centre de gestion dans le cadre des missions obligatoires** exercées au profit des collectivités et établissements affiliés (**art. L. 421-3** et **L. 452-38** du CGFP).

Le **droit de bénéficiaire d'un bilan de parcours professionnel** est reconnu à chaque agent public.

La collectivité ou le centre de gestion est compétent pour **définir des priorités d'accès** au bilan de parcours professionnel **pour les « publics prioritaires »** (agents les moins qualifiés, en situation de handicap ou de risque d'usure professionnelle) complémentaires à celles prévues pour les actions de formation, en prenant notamment en compte le contexte professionnel de l'agent ou la nature de son projet d'évolution professionnelle.

La demande de l'agent s'effectue selon les **modalités définies au sein de l'offre d'accompagnement personnalisé** de la collectivité ou du centre de gestion qui précise notamment le **délaï de réponse de l'administration**, la motivation éventuelle du refus ou des conditions de report de la demande.

Notre éclairage

Réalisé à l'initiative de l'agent ou de l'employeur avec l'accord de l'agent, le bilan de parcours professionnel est une analyse du parcours professionnel et des motivations de l'agent ayant pour objectif de l'aider à élaborer et à mettre en œuvre son projet professionnel. Il donne lieu à l'établissement d'un document de synthèse conjoint par l'agent et le professionnel au terme du bilan (**art. 7** du décret du 22 juillet 2022 précité). A la différence du bilan de compétences, le bilan de parcours professionnel peut être organisé en interne.

Sont précisées les **conditions de réalisation du bilan de parcours professionnel** (sur le temps de service de l'agent, séances de travail collectives ou entretiens individuels, phases possibles de déroulement, contenu du document de synthèse, conditions de transmission au supérieur hiérarchique et au service des ressources humaines) ainsi que les obligations du professionnel chargé de la mise en œuvre du bilan (secret et discrétion professionnels...).

Notre éclairage

L'arrêté n'apporte **pas de précision complémentaire quant à la qualification requise** de la personne qui conduit le bilan (« professionnel qualifié pour accompagner les démarches d'évolution professionnelle »).

S'agissant du **plan individuel des compétences**, l'arrêté rappelle la définition et l'objectif du dispositif (conception et mise en œuvre d'un ensemble d'actions notamment de formation, d'accompagnement et d'aménagement de l'organisation du travail permettant à l'agent de développer et d'acquérir des compétences).

En outre, sont précisés les modalités d'élaboration (recours aux référentiels métiers, identification des dispositifs de formation adaptés, organisation de périodes d'immersion professionnelle...) et le contenu du plan (actions à mettre en œuvre, modalités de suivi...) qui est formalisé dans une convention signée par l'agent, son responsable hiérarchique et par le service de ressources humaines pour une durée et un objectif professionnel déterminés.

L'arrêté entre en vigueur le **18 août 2023** (lendemain de la publication).

 [Arrêté du 1^{er} août 2023](#) publiés au Journal officiel du 17 août 2023

Notre éclairage

Pour rappel, le décret en matière de formation prévu par la LTFP d'août 2019 devant fixer les conditions de l'**entretien de carrière des agents qui occupent des emplois présentant des risques d'usure professionnelle** demeure en attente de publication ([art. L. 813-1](#) du CGFP anciennement art. 108-3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Don de jours de repos aux agents sapeurs-pompiers volontaires

Pris en application de l'[article 36](#) de la « **loi MATRAS** » n° 2021-1520 du 25 novembre 2021 (voir Actualités statutaires – le mensuel n° 309, novembre 2021, p. 8), le [décret n° 2023-774](#) du 11 août 2023 étend le dispositif du don de jours de repos au bénéfice des agents publics engagés en tant que sapeurs-pompiers volontaires (SPV). Il complète le [décret n° 2015-580](#) du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public.

La demande de l'agent formulée auprès de l'autorité territoriale doit comprendre une **attestation du service d'incendie et de secours (SIS)** de rattachement, précisant la mission ou l'activité concernée et le nombre de jours sollicités. La durée du congé pour ce motif est **plafonnée à 10 jours par année civile**.

Le décret entre en vigueur le **14 août 2023** (lendemain de la publication).

 [Décret n° 2023-774](#) du 11 août 2023 publié au Journal officiel du 13 août 2023

Notre éclairage

Pour rappel, le dispositif du don de jours de repos concerne les agents publics parents d'enfants gravement malades (décret du 28 mai 2015 précité), aidants familiaux ([décret n° 2018-874](#) du 9 octobre 2018) ou parents d'enfants décédés ([décret n° 2021-259](#) du 9 mars 2021).

Le dispositif devrait également bénéficier aux **agents publics (civils) contractuels ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle** (application de l'[art. 22](#) de la loi n° 2018-607 du 13 juillet 2018 relative à la programmation militaire pour les années 2015 à 2025). Le projet de décret a été présenté au Conseil commun de la fonction publique (CCFP) le 12 novembre 2018 mais le texte n'a pas été publié à ce jour.

Sapeurs-pompiers professionnels

Trois décrets et un arrêté du 30 juin 2023 publiés le 1^{er} juillet prévoient diverses mesures indemnitaires et statutaires concernant les sapeurs-pompiers professionnels (SPP). Sont modifiés :

- le [décret n° 90-850](#) du 25 septembre 1990 portant dispositions communes à l'ensemble des SPP ;
- le [décret n° 2012-522](#) du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des lieutenants de SPP ;
- le [décret n° 2016-2008](#) du 30 décembre 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des capitaines, commandants et lieutenants-colonels de SPP ;
- le [décret n° 2020-1474](#) du 30 novembre 2020 fixant les modalités d'organisation des concours et examens professionnels des cadres d'emplois de SPP ;
- le [décret n°2006-779](#) du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale

Création d'une indemnité de mobilisation opérationnelle

Cette indemnité est susceptible d'être versée aux SPP mobilisés **en dehors du temps de service normal** pour l'un des motifs suivants :

- **renforts demandés par l'Etat hors de leur département** ou au profit d'un Etat étranger ;
- interventions de **prévention des incendies de forêt**.

Notre éclairage

Le second motif correspond à l'objet de l'**indemnité de campagne de lutte contre les feux de forêts** dont le fondement juridique ([arrêté](#) du 9 décembre 1988) est abrogé.

Le **taux horaire brut maximum** est égal à : 21,36 € pour les officiers, 16,94 € pour les sous-officiers et 15,47 € pour les sapeurs et caporaux.

Les **périodes ouvrant droit à l'indemnité** sont limitées par tranche de 24 heures à 16 heures pour l'intervention en dehors du département ou à l'étranger et à 10 heures pour l'intervention de prévention des feux de forêts.

Notre éclairage

En conséquence, le **montant journalier maximum** de l'indemnité de mobilisation opérationnelle s'élève à :

Grades	Motif de la mobilisation	Intervention en dehors du département ou à l'étranger	Intervention de prévention des feux de forêts
	Par période de 24 heures de mobilisation effective		
Officier		341,76 €	213,60 €
Sous-officier		271,04 €	169,40 €
Sapeur et caporal		247,52 €	154,70 €

Les périodes indemnisées au titre de l'indemnité de mobilisation opérationnelle **ne peuvent pas faire l'objet d'une compensation horaire** (IHTS ou IFTS).

Avancement de grade

Les conditions d'avancement des **lieutenants** sont mises en cohérence avec les durées de carrière dans les échelons pour la catégorie B modifiées au 1^{er} septembre 2022.

L'examen professionnel de **commandant** est supprimé pour ne conserver que l'avancement au choix.

Nouvelle bonification indiciaire

Les critères d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire des **sous-officiers** font l'objet de réajustements (condition d'ancienneté ramenée de 7 à 4 ans, notamment).

L'ensemble des textes entre en vigueur immédiatement, soit le **1^{er} juillet 2023** (jour de la publication).

 [Décrets n° 2023-542](#), [2023-543](#) et [2023-545](#) et [arrêté](#) du 30 juin 2023 publiés au Journal officiel du 1^{er} juillet 2023

Formation des infirmiers en santé au travail

Un **arrêté** du 26 juin 2023 publié le 14 juillet 2023 est relatif à la formation professionnelle des infirmiers en santé au travail des services de médecine préventive de la fonction publique territoriale.

Notre éclairage

Pour rappel, aux termes de l'[article 13](#) du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 dans sa rédaction issue du [décret n° 2022-551](#) du 13 avril 2022 qui a aménagé les modalités de fonctionnement de la médecine préventive dans la fonction publique territoriale (voir Actualités statutaires le mensuel n° 314, avril 2022, p. 12), « l'infirmier recruté par l'autorité territoriale pour exercer ses fonctions dans un service de médecine préventive doit [...] avoir suivi ou suivre dans l'année de sa prise de fonctions une **formation conforme au programme déterminé par arrêté du ministre chargé des collectivités territoriales** ».

En application d'une **disposition transitoire** du décret précité du 13 avril 2022, l'obligation de formation s'appliquera aux infirmiers entrant en fonctions deux ans après la publication de l'arrêté, soit à compter du **15 juillet 2025** ([art. 24](#) du décret n° 2022-551 du 13 avril 2022).

La formation à la charge de l'employeur est dispensée par un **organisme privé de formation** ou par le **CNFPT**.

En outre, l'arrêté précise :

- l'objet de la formation : permettre d'acquérir une expérience professionnelle et de faire la preuve de ses capacités au regard des compétences et qualifications attendues ;
- le contenu : structuration de la formation en **12 blocs de compétences** précisés en annexe de l'arrêté ;
- la durée : 350 heures réparties en plusieurs séquences, sur une période de 12 mois (parcours individualisé inférieur en cas d'équivalences avec tout ou partie des blocs de compétences par une formation diplômante ou certifiante) ;
- les outils et modalités pédagogiques : apports théoriques et de travaux pratiques, temps d'échanges entre stagiaires sur la pratique professionnelle... ;
- le suivi de l'infirmier : **encadrement de la formation** au sein du service de médecine préventive **par au moins un médecin du travail**, tutorat assuré par un infirmier en santé au travail appartenant ou non au même service, accompagnement par un référent pédagogique de l'organisme de formation, signature d'un **contrat de formation** entre l'infirmier et le service de médecine préventive comportant les obligations de l'agent (assiduité) ;
- les modalités d'évaluation des compétences acquises à l'entrée en formation ainsi que de la formation suivie (délivrance d'un document prouvant la validation de chaque bloc de compétences).

 [Arrêté du 26 juin 2023](#) publié au Journal officiel du 14 juillet 2023

Régime général : assurance maternité, paternité, adoption

Le [décret n° 2023-790](#) du 17 août 2023 réduit de 10 à 6 mois la **durée d'affiliation à la sécurité sociale pour bénéficiaire des indemnités journalières (IJ)** en cas de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption (modification des art. [R. 313-3](#), [R. 314-4](#), [R. 753-5](#) et [R. 753-5-1](#) du code de la sécurité sociale).

Le texte s'applique aux congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption ayant **débuté après le 20 août 2023** (lendemain de sa publication) et sous certaines conditions, aux congés de maternité ayant débuté avant le 19 août 2023 (date de publication).

 [Décret n° 2023-790](#) du 17 août 2023 publié au Journal officiel du 19 août 2023

Notre éclairage

S'agissant de la **protection statutaire des agents contractuels** (maintien de la rémunération) pendant un congé de maternité, de paternité ou d'accueil d'un enfant ou d'adoption, il est rappelé que la **condition d'ancienneté de 6 mois** requise pour en bénéficier a été **supprimée le 1^{er} juillet 2021** ([art. 10](#) du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié par [art. 16](#) du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021).

Obligation d'information en cas d'accident du travail mortel

Le [décret n° 2023-452](#) du 9 juin 2023 relatif aux obligations incombant aux entreprises en matière d'accident de travail et d'affichage sur un chantier institue une obligation d'information de l'inspection du travail en matière d'accident du travail mortel assortie d'une sanction pénale en cas non-respect de celle-ci.

 [Décret n° 2023-452](#) du 9 juin 2023 publié au Journal officiel du 11 juin 2023

Notre éclairage

Cette disposition a été intégrée dans la quatrième partie du code du travail applicable par renvoi aux collectivités territoriales ([art. L. 811-1](#) du CGFP et [art. 3](#) du décret n° 85-603 du 10 juin 1985).

Toutefois, compte tenu à la fois du rôle limité dévolu à l'inspection du travail en matière d'hygiène et de sécurité dans la fonction publique et de l'obligation pour la formation spécialisée du comité social territorial (CST) de réaliser une enquête après chaque accident de service mortel ([art. 65](#) du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021), **la portée de la nouvelle obligation d'information pour les employeurs territoriaux mériterait d'être précisée par une source officielle.**

Régime social de l'indemnité de rupture conventionnelle

L'[article 4](#) de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 (réforme des retraites) modifie le régime social des indemnités de rupture conventionnelle à compter du 1^{er} septembre 2023 : **remplacement du forfait social de 20 % par une contribution de 30 %** sur la partie exclue de l'assiette des cotisations sociales ([art. L. 137-12](#) nouveau et [art. L. 137-15](#) modifié du code de la sécurité sociale).

 [Loi n° 2023-270](#) du 14 avril 2023 publiée au Journal officiel du 15 avril 2023, [art. 4](#)

Notre éclairage

Tout comme c'était le cas pour le forfait social, **la nouvelle contribution patronale ne concerne pas l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) de la FPT** : la loi vise les « indemnités versées à l'occasion de la rupture conventionnelle mentionnée aux [articles L. 1237-11 à L. 1237-15](#) du code du travail ». Or, le fondement juridique de l'ISRC est l'[article 72-I](#) de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (fonctionnaires) et l'[article 49 bis](#) du décret n° 88-145 du 15 février 1988 (agents contractuels).

Pour rappel, l'ISRC est exonérée de CSG, de CRDS et de cotisations sociales dans la limite de deux fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale, soit 87 984 € en 2023. L'indemnité d'un montant supérieur à 10 fois ce montant, soit 439 920 € en 2023 est intégralement assujettie ([art. L. 136-1-1](#) 5° bis III du code de la sécurité sociale, [art. 14](#) de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 et [art. 13 II](#) de loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019). Par ailleurs, compte tenu du renvoi aux conditions et limites prévues pour les salariés, l'ISRC est intégralement exonérée d'impôt sur le revenu lorsque le bénéficiaire n'a pas atteint l'âge d'ouverture du droit à pension ([art. 80 duodecies](#), 1-6°-al. 4 du CGI).

Protection sociale complémentaire : accord collectif national

Un protocole national signé le 11 juillet 2023 entre la coordination des employeurs territoriaux et six organisations syndicales préconise **en matière de prévoyance** la conclusion au niveau local de **contrats collectifs à adhésion obligatoire** garantissant 90 % de la rémunération nette, **régime indemnitaire compris** et **une** participation de l'employeur à hauteur de 50 % du montant de la cotisation.

La couverture des risques **en matière de santé** reste inchangée mais les discussions entre les signataires de l'accord doivent se poursuivre avec un objectif affiché d'aboutir au plus tard à l'été 2025.

Un ensemble de principes visant à faire **évoluer les pratiques contractuelles des opérateurs** est également formalisé notamment **au profit de la solidarité entre bénéficiaires** (interdiction de l'augmentation des cotisations santé des retraités, par exemple).

Enfin, les parties à l'accord attendent du gouvernement qu'il prenne les dispositions permettant de **faire évoluer le cadre légal et réglementaire** dans un délai de **6 mois** en vue de la transposition de l'accord en droit positif.

 [Accord collectif national portant réforme de la PSC des agents publics territoriaux, 11 juillet 2023](#)

Notre éclairage

Voir aussi le [communiqué de presse](#) et le [dossier de presse](#).

Paye et retraite des élus

Notre éclairage

La réforme des retraites de 2023 a ouvert la possibilité aux élus des collectivités territoriales qui perçoivent des **indemnités de fonction inférieures à la moitié du plafond de la sécurité sociale** (1 833 € mensuels) et qui par ailleurs n'ont pas cessé toute activité professionnelle (élus non cotisants) d'être **assujettis, sur leur demande, à toutes les cotisations de sécurité sociale** (notamment d'assurance vieillesse), sur l'indemnité de fonction qu'ils perçoivent ([art. 23](#) de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 modifiant l'[art. L. 382-31](#) du code de la sécurité sociale). Si l'élu fait usage de cette faculté, la collectivité s'acquittera de la **part patronale** supplémentaire inhérente.

Le décret n° 2023-838 du 30 août 2023 définit les modalités d'exercice de cette option par les élus non cotisants :

- **demande d'assujettissement des indemnités de fonction aux cotisations de sécurité sociale** adressée par l'élu à sa collectivité par tout moyen conférant date certaine à sa réception ;
- application aux cotisations sociales dues **à compter du premier jour du mois suivant la réception de la demande** pour la durée du mandat restant à courir ;
- **renonciation possible par l'élu à tout moment** pendant la durée de son mandat, dans les mêmes conditions que pour la demande d'assujettissement.

Ces dispositions s'appliquent aux indemnités de fonctions afférentes aux **mandats débutant à compter du 1^{er} septembre 2023** ainsi qu'aux mandats en cours au 1^{er} septembre 2023, **au titre de la période postérieure à cette date**.

 [Décret n° 2023-838](#) du 30 août 2023 publié au Journal officiel du 31 août 2023

Notre éclairage

Contrairement à ce qui est indiqué dans la notice du décret publié au Journal officiel, en l'état actuel des textes, la possibilité d'être assujetti aux cotisations de sécurité sociale **ne concerne pas les élus indemnifiés des EPCI** (syndicats de communes, communautés de communes, communautés urbaines, communautés d'agglomération et métropoles) car le dernier alinéa de l'[article L. 382-31](#) du code de la sécurité sociale n'a visé que les « élus des collectivités territoriales mentionnées à l'article 72 de la Constitution » (communes, départements, régions, collectivités à statut particulier et collectivités d'outre-mer). Toutefois, cette erreur de rédaction devrait être prochainement corrigée dans le cadre de l'examen du prochain projet de loi de financement de la sécurité sociale ([courrier du 31 août 2023](#) du ministre du travail au président de l'association des petites villes de France).

Le décret prend également en compte l'extension par la réforme des retraites du **dispositif de rachat de trimestres** aux années de mandats locaux en précisant la caisse à laquelle les élus peuvent adresser leur demande de versement pour la retraite (régime général ou régime des salariés agricoles) **sur leurs propres deniers** ([art. L. 351-14-1-I-4°](#) du code de la sécurité sociale).

Pour plus de précisions sur la réforme des retraites et les élus locaux, voir la [note de l'association des maires de France \(AMF\)](#) mise à jour du 21 septembre 2023 : assujettissement volontaire aux cotisations sociales et rachat de trimestres.

Congés bonifiés : notion de centre des intérêts moraux et matériels

Dans une [circulaire du 2 août 2023](#), la DGAFP rappelle et précise les modalités d'appréciation du centre des intérêts moraux et matériels (CIMM) pour l'octroi des congés bonifiés dans les trois fonctions publiques.

Elle annule et remplace la [circulaire FP n° 2129 du 3 janvier 2007](#) relative aux conditions d'attribution des congés bonifiés aux agents des trois fonctions publiques.

Notre éclairage

La circulaire du 2 août 2023 ne fait pas suite à la réforme issue du [décret n° 2020-851](#) du 2 juillet 2020 qui portait sur la durée et la périodicité du congé (« un congé plus court mais plus fréquent »). Pour rappel, à l'issue de cette réforme, la DGAFP a publié en 2021 un « [Guide des congés bonifiés pour les agents des trois versants de la fonction publique](#) » qui est toujours en vigueur et dont l'un des chapitres est consacré à la localisation du CIMM.

La présente analyse met l'accent sur les **précisions apportées par la circulaire** du 2 août 2023 sur la notion de CIMM **par rapport à celles contenues dans le guide de 2021**.

Champ d'application

A titre liminaire, la circulaire indique que « l'agent titulaire ou **contractuel en contrat à durée indéterminée** relevant de la fonction publique hospitalière, **territoriale** et de l'État qui demande à bénéficier d'un congé bonifié doit justifier du lieu d'implantation du centre de ses intérêts moraux et matériels ».

Notre éclairage

Dans la fonction publique territoriale, le droit aux congés bonifiés n'est **pas ouvert aux agents en contrat en durée indéterminée (CDI)** : l'extension à cette catégorie d'agents publics par le décret du 2 juillet 2020 précité ne concerne que la fonction publique de l'État. En effet, dans les deux autres versants, le champ d'application du régime des congés bonifiés est **défini par la loi qui en réserve le bénéfice aux seuls fonctionnaires** ([art. L. 651-1](#) du CGFP).

Dans le même sens, le « Guide des congés bonifiés » de la DGAFP de 2021 distinguait parmi les bénéficiaires des congés bonifiés les agents de l'État d'une part, les agents territoriaux et hospitaliers d'autre part en n'évoquant à propos de ces derniers **que les fonctionnaires titulaires**.

Critères d'appréciation et pièces justificatives

Sont rappelés dans les mêmes termes que ceux du guide les **16 critères de détermination du CIMM**, le caractère **non exhaustif** de cette liste, la technique du **faisceau d'indices** pour apprécier la localisation du CIMM ainsi que la liste indicative des **pièces à fournir** par l'agent.

La circulaire apporte la précision complémentaire suivante : l'agent doit démontrer la réalité du CIMM « sur la base d'un **faisceau d'au moins deux critères** ».

Elle intègre également la jurisprudence administrative rendue à propos de l'un des critères : « le **bénéfice antérieur de congés bonifiés** peut être invoqué comme un critère complémentaire mais ne suffit pas en lui-même à qualifier le CIMM ([CAA Paris n° 95PA02907](#) du 15 octobre 1996) ».

Notre éclairage

La liste des 16 éléments d'appréciation a été complétée par le juge administratif avec un nouveau critère : « la localisation du CIMM du conjoint de l'agent ou de son partenaire au sein d'un pacte civil de solidarité » ([CE n° 354426](#) du 27 mars 2013, [CAA Versailles n° 19VE03168](#) du 8 octobre 2020, [CAA Nancy n° 20NC00343](#) du 23 février 2021).

Principe de conservation du bénéfice du CIMM

Notre éclairage

Ce principe avait été posé par le « Guide des congés bonifiés » en ces termes : « la reconnaissance, par l'administration, de l'implantation du CIMM d'un agent dans un territoire ultramarin est valable pour une durée de 6 années. Durant ce délai [...], l'agent doit faire connaître tout changement de situation pouvant conduire à une actualisation, avant l'expiration de ce délai, du lieu d'implantation du CIMM ».

La circulaire **va au-delà de ce principe en prévoyant la conservation sans limitation de durée du CIMM sous certaines conditions.**

La circulaire opère la **distinction** suivante parmi les critères de détermination du CIMM :

Type de critères	Critères « irréversibles »	Critères « réversibles »
Définition	Circonstances par nature non susceptibles d'évoluer dans le temps et suffisantes, une fois identifiées, à qualifier une fois pour toutes le lien des intérêts matériels et moraux d'un agent avec un territoire donné	Circonstances ou situations susceptibles de fluctuer au cours du temps et dont la vérification doit pouvoir être effectuée pour de nouvelles demandes
Exemples	<ul style="list-style-type: none"> - le lieu de naissance de l'agent - le lieu de naissance des enfants - le lieu de sépulture des parents les plus proches - les études effectuées sur le territoire considéré par l'agent et/ou ses enfants - le lieu de résidence avant l'entrée dans l'administration - le lieu de naissance des ascendants 	<ul style="list-style-type: none"> - le lieu de résidence des parents, ou d'autres membres de la famille (notamment grands-parents, frères, sœurs, enfants) - le lieu d'implantation de biens dont l'agent est propriétaire - le lieu de paiement d'impôts - le lieu de détention de comptes bancaires - le lieu d'inscription sur une liste électorale - le lieu des postes occupés antérieurement - la fréquence des séjours dans le territoire concerné, etc
Durée de conservation du bénéfice du CIMM	Sans limitation de durée si le CIMM a été reconnu au titre d'au moins 3 critères « irréversibles »	<ul style="list-style-type: none"> - Durée au moins égale à 6 ans si le CIMM a été reconnu principalement au titre de « critères réversibles » - Déclaration sur l'honneur de l'agent, à chaque demande attestant la permanence de sa situation et en cas de changement, production de tous les éléments nouveaux permettant de confirmer la reconnaissance du CIMM - Possibilité pour l'employeur de vérifier que les critères sont toujours effectifs

Notre éclairage

La DGAFP a posé ce principe de conservation du bénéfice du CIMM pour **simplifier l'instruction et la gestion des demandes** de congés bonifiés. Il n'a **aucune portée contraignante pour les employeurs territoriaux** qui peuvent s'en inspirer, s'ils le souhaitent. Il en va de même pour la **portabilité du CIMM** au sein de la fonction publique territoriale que suggère la circulaire.

Le **juge administratif** considère pour sa part que la localisation du CIMM du fonctionnaire **peut varier dans le temps** et doit être appréciée à la date de la décision prise sur chaque demande d'octroi du congé bonifié (notamment, [CE n° 304456](#) du 30 juin 2010, [CAA Bordeaux n° 16BX01264](#) du 11 juin 2018).

 [Circulaire TFPF2320324C](#) du 2 août 2023, DGAFP

Financement de l'apprentissage par le CNFPT

Dans un [communiqué du 13 juillet 2023](#), le CNFPT fait part de la décision de son conseil d'administration prise le 28 juin 2023 de plafonner à 10 000 le nombre de contrats d'apprentissage financés par l'établissement en 2023 (pour 17 700 intentions de recrutement).

En conséquence, les règles suivantes vont être appliquées cette année :

- financement réservé aux collectivités qui ont manifesté leur intention de recrutement lors de la **campagne de recensement conduite par le CNFPT entre le 23 janvier et le 17 mars 2023** ;
- accord préalable de financement accordé à toutes les **collectivités souhaitant recruter un seul apprenti** ;
- règle de **financement d'un contrat sur deux** pour toutes les collectivités ayant indiqué qu'elles entendaient recruter au moins deux apprentis, avec arrondi à l'entier supérieur (par exemple, pour trois demandes, deux contrats financés).

Le communiqué précise également qu'un [courrier](#) a été adressé en ce sens à toutes les collectivités ayant sollicité le CNFPT pour au moins un contrat.

 [Communiqué CNFPT, 13 juillet 2023](#)

Notre éclairage

Pour rappel, le système de financement de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale a fait l'objet récemment des évolutions suivantes :

- 2 janvier 2020 : financement des frais de formation par le CNFPT à hauteur de 50 % sans compensation, ni recette dédiée ([art. 62](#) de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, [décret n° 2020-786](#) et [arrêté modifié](#) du 26 juin 2020) ;
- du 1^{er} juillet 2020 au 31 décembre 2021 : aide financière exceptionnelle de 3 000 € par contrat versée aux collectivités territoriales par l'Etat ([décret n° 2020-1622](#) modifié du 18 décembre 2020) ;
- 1^{er} janvier 2022 : prise en charge intégrale par le CNFPT (dans la limite des coûts annuels plafonds établis avec France compétences) auquel sont accordées une nouvelle cotisation apprentissage versée par les collectivités (0,05 % puis 0,1 % depuis le 1^{er} janvier 2023), une contribution annuelle de France compétences et une contribution de l'Etat ([art. 122](#) de la loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022, [décret n° 2022-280](#) du 28 février 2022) ;
- 2023-2026 : dégressivité du financement du CNFPT par France compétences ([circulaire primo ministérielle n° 6394/SG](#) du 10 mars 2023).

Fonds en faveur de l'égalité professionnelle

Une circulaire de la DGAFP du 3 juillet 2023 ouvre l'appel à projets du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) pour l'année 2024. Il permet de **financer les administrations des trois versants de la fonction publique** dans l'élaboration et la mise en œuvre de projets visant à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La DGAFP est chargée de mettre en œuvre ce fonds et de sélectionner des projets sur la base d'un appel à projets national.

Les **dossiers de demande** des collectivités territoriales peuvent être déposés **jusqu'au 17 novembre 2023**, en ligne, sur la plateforme [Démarches simplifiées](#).

La circulaire comporte une annexe qui rappelle les caractéristiques du FEP, précise les thèmes de l'appel à projet pour 2024, décrit les étapes du dépôt de la candidature à la mise en œuvre du projet et énumère les parties prenantes du FEP.

 [Circulaire du 3 juillet 2023](#) relative à l'appel à projet du FEP au titre de l'année 2024, DGAFP

Mécénat de compétences

Une circulaire conjointe de la DGAFP et de la DGCL précise les **modalités de mise en œuvre** du décret n° 2022-1682 du 27 décembre 2022 relatif à l'expérimentation de la mise à disposition de fonctionnaires dans le cadre d'un mécénat de compétences créé, à titre expérimental pour une durée de 5 ans, par l'article 209 de la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale dite « loi 3 DS » (voir l'analyse de ces textes dans Actualités statutaires – le mensuel n° 312 et n° 321).

L'apport majeur de la circulaire réside dans les **modèles de convention** de mise à disposition proposés en annexe.

 [Circulaire NOR : TFPF2307565C](#) du 19 juillet 2023, DGAFP- DGCL

Formations statut par la DGAFP

La DGAFP développe un parcours de formation intitulé « **Fondamentaux des ressources humaines et du droit de la fonction publique** » qui a vocation à professionnaliser la filière RH sur le champ statutaire et les règles de gestion.

Il sera décomposé en **12 thématiques couvrant l'ensemble de la carrière d'un agent**, de son recrutement à sa retraite (entrée dans la fonction publique, congés et temps de travail, mobilité, promotion professionnelle, déontologie et discipline, dialogue social, conditions de travail...).

Trois thèmes sont d'ores et déjà proposés depuis juin-juillet 2023 :

- livret 1 : [Grands principes et structuration du droit de la fonction publique](#)
- livret 2 : [Recrutement par contrat](#)
- livret 3 : [Structure et principaux éléments constitutifs de la rémunération](#)

La [DGAFP](#) annonce les **publications suivantes pour la fin de l'année** :

- les règles de mobilité
- les règles de promotion de grades et de corps
- le dialogue social
- la déontologie
- comment lire un statut particulier ?

 [Parcours de professionnalisation de la filière RH](#) : « *Les fondamentaux des ressources humaines et du droit de la fonction publique* », DGAFP mis à jour le 12 septembre 2023

Notre éclairage

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

Chèques-vacances

Une circulaire du 2 août 2023 a pour objet de définir les conditions d'attribution de la prestation Chèque-vacances au bénéfice des agents de l'État qui est désormais recentrée sur le seul personnel en activité.

Elle s'applique aux demandes déposées **à compter du 1^{er} octobre 2023**.

La circulaire NOR : TFPF2022383C du 22 décembre 2020 ayant le même objet est abrogée.


 [Circulaire NOR : TFPF2320616C](#) du 2 août 2023, DGAFP

Notre éclairage

Pour rappel, les collectivités territoriales ont la possibilité de mettre en place par délibération la prestation Chèque-vacances dans le cadre de l'**action sociale facultative au profit de leurs agents** (art. L. 731-4 et L. 732-3 du CGFP). Dans la mesure où les prestations d'action sociale, individuelles ou collectives sont distinctes de la rémunération, les conditions d'attribution en vigueur dans les services de l'Etat ne s'imposent pas dans la FPT mais les collectivités territoriales peuvent s'en inspirer (art. L. 731-3 du CGFP).

Indemnités de fonction des élus locaux au 1^{er} juillet 2023

Dans une fiche récapitulative, la DGCL détermine les **nouveaux barèmes indemnitaires** pour chaque type de collectivité et établissement public applicables à partir du 1^{er} juillet 2023 compte tenu de l'augmentation du point d'indice de 1,5 %.

 [Fiche récapitulative des montants maximums bruts mensuels des indemnités de fonction applicables à compter du 1^{er} juillet 2023, DGCL, octobre 2023](#)

Notre éclairage

Voir aussi la [brochure « Statut de l' élu\(e\) local\(e\) » de l'association des maires de France \(AMF\)](#) mise à jour en juillet 2023 qui tire aussi les conséquences de la revalorisation du point d'indice sur l'écèlement des indemnités de fonction (nouveau plafond en cas de cumul de mandats ou de fonctions) et le prélèvement à la source (montants de la fraction représentative des frais d'emploi selon le type et le nombre de mandats détenus).

La brochure intègre également les nouveaux montants de la dotation particulière relative aux conditions d'exercice des mandats locaux (DPEL) pour 2023 ([note technique de la DGCL relatives aux modalités de répartition de la DPEL pour l'exercice 2023](#)).

Les nouveautés par rapport à la version antérieure de mai 2023 apparaissent en rouge.

Foire aux questions

Cette page est réalisée 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 aux rubriques « Actualités juridiques » et « Statut et carrière ».

- Peut-on recruter un agent contractuel pour exercer les fonctions d'officier de l'état civil ?

NON. Seuls les fonctionnaires titulaires de la commune peuvent exercer les fonctions d'officier d'état civil sur délégation du maire, sous réserve du respect de la procédure afférente (article R.2122-10 du code général des collectivités territoriales, QE n° 05212 du JO Sénat du 30 mars 2023 – p. 2196).

Ainsi, sont exclus les agents contractuels, les fonctionnaires stagiaires, les vacataires et les agents de droit privé.

- Peut-on recruter un agent contractuel de nationalité étrangère (hors Union européenne) ?

OUI, dès lors que l'agent remplit les conditions mentionnées à l'article 2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988. Il doit notamment se trouver dans une position régulière au regard des dispositions relatives aux documents de séjour du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

Néanmoins il ne pourra pas être recruté pour pourvoir des emplois dont les attributions soit ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté, soit comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique (article 2-1 du décret n° 88-145).

En revanche, seuls peuvent avoir la qualité de fonctionnaires, les ressortissants (article L.321-2 du CGFP) :

- D'un Etat membre de l'Union européenne ;
- D'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen ;
- De la Principauté d'Andorre ;
- D'un Etat pour lequel un accord ou une convention en vigueur l'a prévu.

- Un fonctionnaire radié des cadres peut-il demander à consulter son dossier individuel ?

OUI. Effectivement, ce droit perdure même après un départ à la retraite. Sa consultation aura lieu auprès de son dernier employeur public ou au service des archives lorsque le délai de conservation des documents est dépassé (QE n° 24612 du JO Sénat du 31 mars 2022 – p.1773).

- Est-ce que le supérieur hiérarchique d'un fonctionnaire peut être titulaire d'un grade inférieur au sien ?

OUI. Aucune disposition ni aucun principe général applicable aux fonctionnaires n'interdit à l'administration de prévoir qu'un fonctionnaire puisse être placé sous les ordres d'un agent de grade inférieur au sien (CAA Marseille n° 20MA01174 du 13 juillet 2022, CAA Nantes n°12NT03296 du 6 juin 2014).

- Peut-on mettre à disposition un agent en détachement ?

NON. La mise à disposition est une modalité particulière de la position d'activité. Or, le fonctionnaire ne peut être placé que dans une seule position administrative (article L.511-1 du code général de la fonction publique).

Par conséquent, il ne peut être placé simultanément en position d'activité et en position de détachement.