



*Centre de gestion
de la fonction publique
territoriale de la Charente*

ACTUALITÉ STATUTAIRE

du 1^{er} février au 1^{er} juin 2024

Nacopé
Bien plus qu'un CDG

Juin 2024

SOMMAIRE

I. Actualités statutaires

- Cotisations et contributions / Rémunération
- Congés
- Formation
- Prestations d'action sociale
- Carrière
- Télétravail
- Conseil médical
- FIJAIS
- Transfert de personnel
- AESH
- Cumul d'activités
- Circulaires et guides

II. Actualités à venir

III. Jurisprudences

I- ACTUALITÉS STATUTAIRES

Cotisations et contributions

Rémunération

Cotisation ATI pour les fonctionnaires détachés

Rappel

En principe, **la rémunération du fonctionnaire détaché est soumise aux cotisations de l'emploi de détachement, à la seule exception des cotisations retraite et retraite complémentaire.**



[Site de la CNRACL](#)

Cotisation ATI pour les fonctionnaires détachés

Evolution

Dans sa décision du [27 juin 2018 n°415210 \(jurisprudence Valiani\)](#), le Conseil d'Etat avait posé pour principe que **le fonctionnaire détaché relève en matière de protection sociale (retraite, accident du travail et maladie professionnelle) des régimes afférents à son emploi d'origine.**

Suite à une annonce des caisses de retraites concernées, depuis le 1^{er} janvier 2024 :

- **Les employeurs de la FPT accueillant des fonctionnaires d'État en détachement doivent cotiser auprès de l'Allocation Temporaire d'Invalidité État au taux de 0,32 % (et non-plus auprès de l'ATIACL).**
- **Les employeurs de la FPE accueillant des fonctionnaires territoriaux en détachement, devront cotiser et déclarer auprès de l'ATIACL au taux de 0,40% (et non-plus auprès de l'ATI ETAT).**



Evolution du forfait mobilités durables

Le décret n°2024-558 du 18 juin 2024 étend le bénéfice du « **forfait mobilités durables** » aux agents publics et agents de droit privé recrutés par des collectivités territoriales et leurs établissements publics **qui disposent d'un transport collectif gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail.**

Objectif : Inciter à l'utilisation des mobilités alternatives.

Remarque : Ce décret s'applique aux déplacements effectués à compter de l'année 2024.



Décret n°2024-558 du 18 juin 2024

Congés

Conditions de renouvellement du congé de présence parentale

Rappel

Renouvellement possible du congé lorsque le maximum de 310 jours ouvrés est atteint avant le terme d'une période de 36 mois ([article L.632-2 du CGFP](#)) à condition de :

- présenter un **nouveau certificat médical** établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie qui atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap, de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et de soins contraignants et précisant la durée prévisible du traitement ;
- joindre un **justificatif de l'avis favorable rendu par le service du contrôle médical** de l'assurance maladie.

⇒ **Depuis le 5 février 2024, la production de ce justificatif n'est plus nécessaire.**



[Décret n°2024-78 du 2 février 2024](#)

Maintien de certains droits acquis avant le début des congés liés à la parentalité

La loi n°2024-364 du 22 avril 2024 prévoit **le maintien du bénéfice de certains droits acquis (congés annuels, droit à la formation, entretien professionnel, etc.) avant le début de l'un des congés suivants.**

Sont concernés :	
Le congé de maternité	Le congé de naissance
Le congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption	Le congé d'adoption
Le congé paternité et d'accueil de l'enfant	Le congé de présence parentale
Le congé de solidarité familiale	Le congé de proche aidant
Le congé parental	



[Loi n°2024-364 du 22 avril 2024](#)

Juin 2024

Assouplissement de l'accès au congé de citoyenneté

Rappel : Les fonctionnaires peuvent bénéficier d'un congé de citoyenneté pour l'exercice de **certaines activités civiques**.

→ Congé **non rémunéré** d'une durée de **six jours ouvrables par an** qui peut être pris en **une ou deux fois** ([L. 641-1 CGFP](#))

La loi n° 2024-344 du 15 avril 2024 visant à soutenir l'engagement bénévole et à simplifier la vie associative assouplit les conditions d'accès au congé de citoyenneté.

Peuvent en bénéficier :

- Les bénévoles œuvrant au sein d'associations déclarées depuis au moins **un an** (*contre trois ans auparavant*)
- Les personnes exerçant les missions de délégué du **Défenseur des droits**.



[Loi n°2024-344 du 15 avril 2024](#)

Juin 2024

Formation

Alimentation du compte d'engagement citoyen

Rappel : Le **compte d'engagement citoyen (CEC)** constitue la **seconde composante du compte personnel d'activité (CPA)**.

Il permet d'acquérir des droits à formation inscrits sur le **compte personnel de formation (CPF)**.

Les **activités bénévoles ou de volontariat** permettant l'acquisition de **droits inscrits sur le CEC** sont déterminées de façon limitative.

La **loi n°2024-344 du 15 avril 2024** visant à soutenir l'engagement bénévole et à simplifier la vie associative est venue prévoir que **le CEC peut être alimenté par les activités de bénévolat associatif à condition que l'association soit déclarée depuis au moins 1 an** (*contre 3 ans auparavant*).

La loi vient aussi prévoir que les associations peuvent **abonder le CPF** de leurs adhérents au travers du CEC.



Loi n°2024-344 du 15 avril 2024

Juin 2024

Prestations d'action sociale

Taux des prestations d'action sociale

La [circulaire du 4 janvier 2024](#) précise les taux applicables au **1^{er} janvier 2024** des prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune servies aux fonctionnaires de l'État.

Aide aux parents en repos accompagnés d'un enfant de moins de 5 ans dans des établissements de repos ou de convalescence.	26,16 €
Allocation aux parents d'enfants handicapés ou infirmes de moins de 20 ans.	Par mois : 183 €
Allocation pour jeunes adultes handicapés poursuivant des études ou un apprentissage	133,78 €
Centres de vacances spécialisés pour handicapés	23,96 €
Restauration du personnel	1,47 €
Colonies de vacances / enfant de moins de 13 ans	Par jour : 8,40 €
Colonies de vacances / enfant de 13 à 18 ans	Par jour : 12,70 €
Centre de loisirs sans hébergement	Par jour : 6,06 € Par demi-jour : 3,06 €
Séjour dans le cadre du système éducatif de 21 jours consécutifs ou moins	Par séjour : 87,05 €
Séjour dans le cadre d'une durée inférieure à 21 jours et égale ou supérieure à 5 jours	Par jour : 4,14 €
Séjours linguistiques / enfants de moins de 13 ans	Par jour : 8,40 €
Séjours linguistiques / enfants de 13 à 18 ans	Par jour : 12,71 €

Carrière

Revalorisation de la carrière des gardes champêtres

Les décrets [n°2024-282](#) et [n°2024-283](#) procèdent à **une réforme de la carrière du cadre d'emplois des gardes champêtres** sur plusieurs points :

- La structure de la carrière,
- Les conditions d'accès,
- Les conditions d'avancement de grade.



[Décret n°2024-282 du 28 mars 2024](#)

[Décret n°2024-283 du 28 mars 2024](#)

Revalorisation de la carrière des gardes champêtres

La structure de la carrière

Échelon	Durée	Indices bruts
10 ^{ème} échelon	-	597
9 ^{ème} échelon	4 ans	566
8 ^{ème} échelon	4 ans	526
7 ^{ème} échelon	3 ans	501
6 ^{ème} échelon	2 ans et 6 mois	487
5 ^{ème} échelon	2 ans	469
4 ^{ème} échelon	2 ans	445
3 ^{ème} échelon	2 ans	425
2 ^{ème} échelon	2 ans	407
1 ^{er} échelon	2 ans	390



Alignement de la carrière du grade de garde champêtre chef principal sur celle du grade de brigadier-chef principal du cadre d'emplois d'agent de police municipale.

Revalorisation de la carrière des gardes champêtres

La structure de la carrière

Conséquence directe de la revalorisation de la durée de carrière du grade, les fonctionnaires relevant, au 1^{er} avril 2024, du grade de garde champêtre chef principal sont reclassés conformément au tableau mentionné à [l'article 9 I du décret n°2024-282 du 28 mars 2024](#).

Revalorisation de la carrière des gardes champêtres

Les conditions d'accès

Depuis le 1^{er} avril 2024, les gardes champêtres en chef doivent obligatoirement :

- Posséder la **nationalité française** (*nouveauté*),
- Être âgés de 18 ans au minimum (*inchangé*).

Revalorisation de la carrière des gardes champêtres

Les conditions d'avancement de grade

- **Les conditions d'avancement et les règles de classement au grade de garde champêtre chef principal sont modifiées.** Pourront être nommés, par voie d'inscription sur un tableau annuel d'avancement, les gardes champêtres chefs :
 - Ayant atteint le 6^{ème} échelon,
 - Comptant au moins 4 ans (contre 5 ans auparavant) de services effectifs dans le grade de garde champêtre chef, ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.
- Des dispositions transitoires sont prévues pour les tableaux d'avancement au grade de garde champêtre chef principal établis au titre de l'année 2024 avant le 1^{er} avril 2024.

Ils demeurent valables jusqu'au 31 décembre 2024.

Caractéristiques des attributs du garde champêtre

Un **arrêté du 22 août 2023**, complété et modifié par un **arrêté du 23 avril 2024**, précise les caractéristiques des attributs du garde champêtre :

- Carte professionnelle (*arrêté du 23 avril 2024*),
- Tenues (*arrêté du 22 août 2023*),
- Signalisation des véhicules (*arrêté du 22 août 2023*),

Ces dispositions s'appliquent à tous les gardes champêtres relevant d'une collectivité ou d'un établissement public.



[Arrêté du 22 août 2023](#)
[Arrêté du 23 avril 2024](#)

Télétravail

Hausse du quota annuel de jours de télétravail indemnisés

Rappel

Par principe, le montant du « forfait télétravail » est fixé à **2,88 € par journée de télétravail** effectuée dans la limite de **253,44 € par an** (*soit 88 jours de télétravail indemnisés par an*).

Un arrêté du 3 avril 2024 revalorise, à titre dérogatoire pour l'année 2024, le montant plafond du « forfait télétravail » à **282,24 € par an**, portant ainsi à **98 jours le nombre de jours de télétravail indemnisés au titre de l'année 2024**.

Cette mesure, permettant de limiter la présence des agents sur leurs lieux de travail, est liée aux « circonstances exceptionnelles » de l'organisation des Jeux Olympiques.



Arrêté du 3 avril 2024

Conseil médical

Compétences du Conseil médical

Jusqu'à présent, le **Conseil médical en formation plénière** était compétent concernant :

- ▶ Le départ anticipé au titre de conjoint ou fonctionnaire invalide,
- ▶ L'attribution de la majoration de pension tierce personne,
- ▶ L'attribution de pension d'orphelin majeur infirme.

Afin de s'aligner avec les fonctions publiques d'État et Hospitalière, le décret n°2024-349 du 16 avril 2024 prévoit que **le Conseil médical en formation restreinte soit saisi dans ces trois domaines uniquement en cas de contestation d'un avis rendu par un médecin agréé (instance de recours).**



Décret n°2024-349 du 16 avril 2024

Fichier judiciaire national des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJAIS)

Consultation du FIJAIS

Rappel

Les autorités territoriales peuvent être destinataires, par **l'intermédiaire exclusive du Préfet**, des informations contenues dans le **fichier judiciaire national des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes** (FIJAIS) pour les décisions de recrutement, d'affectation, d'autorisation, d'agrément ou d'habilitation concernant des activités ou professions impliquant un contact avec des **mineurs** ([article 706-53-7 du CPP](#)).

La **loi n°2024-317 du 8 avril 2024** est venue permettre la consultation du FIJAIS :

- pour les activités et professions, dont la liste est établie par décret, impliquant un contact avec des **majeurs vulnérables**
- par l'intermédiaire **d'administrations de l'Etat désignées par décret**.



[Article 16 II de la loi n°2024-317 du 8 avril 2024](#)

Transfert de personnels

Mise à disposition au sein d'un GCSMS

L'article 6 de la loi « **bien vieillir** » n°2024-317 du 8 avril 2024 est venu prévoir que les fonctionnaires et les agents contractuels territoriaux qui exercent, au sein d'un établissement ou d'un service membre d'un **groupement de coopération sociale ou médico-sociale** (GCSMS), une mission transférée au groupement, **sont de plein droit et sans limitation de durée mis à disposition**, à titre individuel, du groupement.

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

→ Cette disposition entrera en vigueur le **1er janvier 2025**.



[Article 6 I de la loi n°2024-317 du 8 avril 2024](#)

Transfert de services

Pour mémoire, l'article 38 de la loi « 3DS » n°2022-217 du 21 février 2022 organise un transfert de propriété de certaines routes nationales au profit des départements.

Le décret n°2024-544 du 13 juin 2024 arrête au 1^{er} novembre 2024 **la date et les modalités du transfert définitif** de certains services ou parties de service (directions interdépartementales des routes et directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement) dont la mise à disposition est intervenue par conventions conclues entre les préfets compétents et les présidents des collectivités territoriales ou établissement public concernés.



[Décret n°2024-544 du 13 juin 2024](#)

Accompagnant des élèves en situation de handicap (AESH)

Prise en charge des AESH par l'Etat pendant la pause méridienne

Rappel

Le 20 novembre 2020, le Conseil d'Etat a considéré que la prise en charge des AESH relevait de l'Etat uniquement pendant le temps scolaire.

Il revenait aux collectivités territoriales d'assumer la charge financière des AESH sur le temps périscolaire, et donc sur la pause déjeuner.

Afin de lutter contre les inégalités de traitement et les ruptures dans l'accompagnement au quotidien des élèves en situation de handicap, la **loi n°2024-475 du 27 mai 2024** est venue **prévoir la prise en charge par l'Etat de la rémunération des accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) durant la pause méridienne.**

→ Cette loi entre en vigueur à la **rentrée scolaire 2024.**



[Loi n°2024-475 du 27 mai 2024](#)

Cumul d'activités

Nouvelle activité accessoire autorisée

Rappel

Les agents publics peuvent être autorisés à cumuler leur activité publique avec l'une des activités accessoires limitativement énumérées par [l'article 11 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020](#).

Le **décret n°2024-483 du 28 mai 2024** ouvre la possibilité pour les agents publics, à l'occasion de l'organisation des **Jeux Olympiques et Paralympiques 2024**, d'être autorisés à cumuler leur emploi public avec l'activité accessoire lucrative :

- de salarié d'une entreprise d'agents de sécurité privé
- de surveillance ou gardiennage

→ Ce décret ne concerne que la seule **période du 15 juillet au 15 septembre 2024**



[Décret n°2024-483 du 28 mai 2024](#)
[Fiche pratique sur le cumul d'activité pendant les JOP](#)

Nouvelle activité accessoire autorisée

Conditions

L'activité doit être **compatible avec les fonctions**, ne doit pas porter atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service

Le cumul doit **pas** placer l'agent dans une situation de conflit d'intérêts

Demande expresse de l'agent

Autorisation préalable et individuelle de l'employeur public

Respect des règles de temps de travail

Circulaires et guides

Transparence de l'action publique

Rappel : Les **collectivités territoriales et les EPCI de plus de 40 000 habitants** ont l'obligation de publier chaque année, sur leur site internet, la somme des **dix rémunérations** les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant également le **nombre de femmes et d'hommes** figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées (L.716-1 CGFP).

→ Les modalités de publication des informations et la liste des employeurs concernés ont été précisées par **une circulaire** de la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) du 18 mars 2024



[Circulaire n°24-003357-D du 18 mars 2024](#)

Protection fonctionnelle

Rappel : La protection fonctionnelle est la protection due par la collectivité publique à ses agents à raison de leurs fonctions.

La **Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP)** vient d'élaborer une plaquette sous forme de FAQ proposant une présentation synthétique des principaux enjeux de la protection fonctionnelle à destination des agents.



[Guide sur la protection fonctionnelle des agents publics](#)

Apprentissage

Afin d'accompagner les employeurs de la fonction publique, le ministère de la Fonction publique a publié un **guide relatif à l'apprentissage** à destination des employeurs publics.

Ce guide concerne *plus particulièrement la fonction publique d'Etat*.



[Guide relatif à l'apprentissage](#)

Expérimentation de la semaine en 4 jours

Le ministère de la Fonction publique a transmis une note le 22 mars 2024 visant à cadrer la généralisation de l'expérimentation de la semaine en 4 jours dans l'ensemble des ministères.

L'objectif de l'expérimentation est d'évaluer l'impact de ce nouveau mode d'organisation du temps de travail, au regard du double objectif d'amélioration de l'efficacité du service public et des conditions de travail des agents publics, en termes d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.



[Note sur l'expérimentation de la semaine en 4 jours dans la Fonction Publique](#)

II. ACTUALITÉS STATUTAIRES A VENIR

Formation statutaire obligatoire

Un projet de décret a pour objet d'introduire **un mécanisme de validation a posteriori** des obligations de formation non satisfaites par un fonctionnaire territorial, pour les périodes révolues, et de lever ainsi un frein à la promotion interne des fonctionnaires territoriaux, tout en maintenant le caractère obligatoire de la formation.

[Communiqué de presse du CSFP du 24 avril 2024](#)

Égalité professionnelle

Pour mémoire, les régions, départements, communes et EPCI de plus de 40 000 habitants gérant au moins 50 agents permanents ainsi que le CNFPT doivent désormais publier, annuellement, **un index de l'égalité professionnelle** compilant les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que les actions mises en œuvre pour les supprimer.

Deux projets de décrets sont attendus afin de définir les indicateurs permettant de mesurer et réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale.

[Communiqué de presse du CSFP du 24 avril 2024](#)

Revalorisation du métier de secrétaire général de mairie

La **loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023** a entendu revaloriser le métier de secrétaire général de mairie (SGM) via plusieurs dispositifs :

- ❑ Une nouvelle voie de promotion interne, permettant aux agents territoriaux de catégorie C d'être promus en catégorie B après avoir suivi une formation qualifiante sanctionnée par un examen professionnel
- ❑ Une mesure dérogatoire temporaire permet une promotion interne hors quotas en catégorie B
- ❑ Une formation initiale obligatoire et propre à l'emploi de SGM
- ❑ L'interdiction de recrutement de secrétaires généraux de mairie en catégorie C
- ❑ Un avantage spécifique d'ancienneté au titre de l'avancement d'échelon

Revalorisation du métier de secrétaire général de mairie

Quatre projets de décrets, précisant les modalités réglementaires de ces dispositifs, avaient reçu un avis défavorable unanime des organisations syndicales lors du CSFPT du 29 mai dernier. Ils ont été présentés à nouveau lors de la séance du 19 juin 2024.

Deux projets de décret (l'un relatif au recrutement , à la formation et à la promotion interne des SGM, l'autre relatif à l'avantage spécifique d'ancienneté des SGM) sur les quatre présentés ont reçu un avis **défavorable** des membres du CSFPT.

A noter que le vote unanimement défavorable des 2 premiers projets n'empêche pas la publication des décrets puisqu'il s'agissait d'un réexamen.

Désormais, l'incertitude demeure concernant le calendrier de publication de ces 4 décrets.

[Communiqué de presse du CSFPT du 19 juin 2024](#)

III. JURISPRUDENCES

Illégalité du report des heures non réalisées sur l'année suivante

En l'espèce, un SDIS avait adopté un guide de gestion du temps de travail au terme duquel il était possible :

- ▶ avec l'accord de l'agent, de déduire de son compte épargne-temps l'écart négatif constaté entre le service annuel horaire effectué par cet agent et le volume annuel de travail auquel il est soumis ;
- ▶ et, en dehors du cas où il est fait usage de cette faculté, de reporter ce même écart sur les obligations horaires de l'année suivante.

Le Conseil d'État rappelle que les dispositions du décret n°2000-815 du 25 août 2000 fixent pour le décompte du temps de travail un maximum annuel à respecter (1607 heures), sans préjudice des heures supplémentaires, quelle que soit l'organisation en cycles de travail.

Il énonce que si ces dispositions permettent à l'autorité compétente de prévoir, dans les conditions fixées au troisième alinéa de l'article 6 du décret du 25 août 2000, des reports infra-annuels de déficits ou d'excédents horaires entre périodes de référence, **elles font en revanche obstacle à ce que l'écart constaté entre le service annuel horaire effectué par un agent et le volume annuel de travail auquel il est soumis puisse avoir pour effet de modifier, par report, ses obligations horaires de l'année suivante.**

[CE, 26 février 2024, n°453669](#)

Absence de reconduction tacite d'un CDD en CDI

Un employeur public avait recruté un agent par plusieurs contrats. Le renouvellement des contrats avait conduit à dépasser la durée de 6 ans d'ancienneté au cours du dernier contrat. À l'issue de ce dernier contrat, l'autorité territoriale a refusé le renouvellement.

Se fondant désormais sur les nouvelles dispositions des articles L. 332-9, L. 332-10 et L. 332-11 du CGFP, le Conseil d'État :

- **rappelle tout d'abord** que la collectivité ou l'établissement qui décide de renouveler l'engagement de son agent en CDD ne peut le faire que par une décision expresse et, si l'agent justifie d'une durée de services publics de 6 ans au moins, uniquement pour une durée indéterminée.
- **énonce ensuite** que dans l'hypothèse où **les conditions d'ancienneté sont remplies par un agent territorial avant l'échéance du contrat, celui-ci ne se trouve pas tacitement transformé en CDI.**
- **précise enfin** que les parties ont la faculté de conclure d'un commun accord un CDI, sans attendre l'échéance du CDD en cours. Elles n'ont en revanche pas l'obligation de procéder à une telle transformation de la nature du contrat, ni de procéder à son renouvellement à son échéance.

[CE, 26 février 2024, n°472075](#)

Compétence de l'autorité territoriale pour apprécier une situation d'abandon de poste

Un agent public, placé en congé de maladie, a fait l'objet d'un avis défavorable de reprise des fonctions à temps complet du conseil médical et d'un avis favorable à son placement en CLM puis en CLD. Saisi à la suite d'un recours du maire, le conseil médical supérieur a émis un avis défavorable au CLM et un avis favorable à la demande de la commune d'une réintégration à temps complet.

A l'appui de cet avis, la commune a mis en demeure l'agent de reprendre ses fonctions et a prononcé, faute pour l'agent d'avoir déféré à ces mises en demeure, une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste.

L'agent a refusé de rejoindre son poste en produisant un nouveau certificat médical prescrivant un nouvel arrêt de travail.

Pour le Conseil d'Etat, il **appartient à l'autorité territoriale**, avant de prononcer une éventuelle mesure de radiation des cadres à raison d'un abandon de poste, d'apprécier si ce dernier certificat médical apporte des **éléments nouveaux** par rapport aux constatations sur la base desquelles a été rendu l'avis du conseil médical. Elle ne peut pas refuser d'examiner les éléments au motif qu'elle serait tenue par l'avis du conseil médical supérieur estimant l'agent apte à reprendre ses fonctions.

[CE, 22 avril 2024, n°465311](#)