



**N°9 – Septembre 2024**

## TEXTES

### ■ RECENSEMENT

➤ **Décret n°2024-888 du 4 septembre 2024 modifiant l'annexe au décret n°2003-561 du 23 juin 2003 portant répartition des communes pour les besoins du recensement de la population.**

Ce décret a pour objet la modification des groupes de rotation déterminant la date de collecte des enquêtes de recensement.

La loi du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité prévoit que le recensement de la population peut avoir lieu selon des modalités différentes en fonction de la population de la commune concernée et selon des dates différentes. L'annexe au décret du 23 juin 2003 portant répartition des communes pour les besoins du recensement de la population contient la répartition de l'ensemble des communes françaises selon leur taille et la date de recensement.

Cette annexe est mise à jour tous les ans afin de tenir compte des changements liés à la création ou la suppression de communes ou aux changements de leur population. Ce décret tient compte de la situation au 1er janvier 2024.

*Jo du 05/09/2024*

### ■ CONCOURS D'ENTREE A L'INSTITUT NATIONAL DU SERVICE PUBLIC

➤ **Arrêté du 12 septembre 2024 autorisant l'ouverture des concours d'entrée à l'Institut national du service public pour la voie générale et pour la voie « Orient » pour l'année 2025.**

Par arrêté du Premier ministre en date du 12 septembre 2024, sont ouverts pour la voie générale un concours externe, un deuxième concours externe, un concours externe spécial, un concours interne et un troisième concours d'entrée à l'Institut national du service public pour l'année 2025 aux candidats remplissant les conditions fixées à l'article 1er du décret n°2018-793 du 14 septembre 2018 modifié instituant à titre expérimental un concours externe spécial d'entrée à l'Institut national du service public réservé aux titulaires d'un diplôme de doctorat, à l'article 4 du décret n°2021-239 du 3 mars 2021 modifié instituant des modalités d'accès à certaines écoles de service public et relatif aux cycles de formation y préparant et aux articles 3, 4 et 5 du décret n°2023-30 du 25 janvier 2023 modifié relatif aux conditions d'accès et aux formations à l'Institut national du service public.

Le concours externe spécial est ouvert dans la spécialité « sciences de la matière et de l'ingénieur ».

Pour la voie « Orient » sont ouverts un concours externe, un concours interne et un troisième concours d'entrée à l'Institut national du service public pour l'année 2025 aux candidats remplissant les conditions fixées aux articles 3, 4 et 5 du décret du n°2023-30 du 25 janvier 2023 modifié relatif aux conditions d'accès et aux formations à l'Institut national du service public.

*Jo du 13/09/2024*

# CIRCULAIRES/INSTRUCTIONS/NOTES

## ■ ELUS D'EPCI ET HANDICAP

➤ **Note de la DGCL relative à la nouvelle interprétation à retenir de l'article L5211-13 du CGCT relatif à la prise en charge des frais spécifiques de handicap des élus d'EPCI – Août 2024**

La DGCL précise dans cette note la nouvelle interprétation à retenir de l'article L. 5211-13 du CGCT relatif à la prise en charge des frais spécifiques de handicap des élus d'EPCI suite à la décision n°494127 du Conseil d'Etat en date du 15 juillet 2024 dans laquelle il a été précisé que « le législateur n'avait pas souhaité limiter la prise en charge de ces frais spécifiques lorsque la réunion se situe sur le territoire de la commune que l'élu représente. »

**Par conséquent, la prise en charge des frais prévus par l'article L5211-13 du CGCT pour les membres en situation de handicap des organes délibérants des EPCI par l'organisme organisant la réunion est prévue y compris quand les réunions ont lieu dans la commune que ces membres représentent.**

## ■ RETRAITE

➤ **Note de la CNRACL : modernisation de l'offre de service au titre des demandes de départ à la retraite Septembre 2024.**

La nouvelle offre de service au titre des demandes de départ à la retraite CNRACL sera **déployée sur PEP's le 16 septembre.**

Après le déploiement en janvier 2024 du service «Simulation de retraite CNRACL», qui constituait le premier jalon de la nouvelle offre de service, la seconde étape interviendra le 16 septembre avec la livraison sur PEP's de deux nouveaux services «Demande de retraite CNRACL & RAFP» et «Comptes individuels retraite».

Retrouver les modalités de migration de vos dossiers vers la nouvelle offre de services. Nous attirons votre attention sur l'indisponibilité des décomptes de pension à compter du 11 septembre.

➤ **Note de la CNRACL : simulateur de validation et convertisseur de salaires en trimestres.**

Pour vous aider à apprécier l'impact de votre demande de validation de périodes, deux outils sont mis à votre disposition :

### **Le convertisseur salaires - trimestres**

Un outil qui permet de convertir les salaires relatifs à vos périodes du régime général en nombre de trimestres.

### **Le simulateur de validation de périodes**

Un simulateur vous permet de connaître le nombre de trimestres qui sera retenu par la CNRACL suite à la validation de périodes.

## ■ REFONTE DU FONDS INTERMINISTRIEL POUR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (FIACT)

➤ **Circulaire de la DGAFP du 5 septembre 2024 relative à la refonte du Fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail (FIACT) et ouverture de l'appel à projets pour l'année 2025.**

Le FIACT soutient depuis 2018 des initiatives répondant à des enjeux majeurs pour la fonction publique. Son fonctionnement évolue cette année afin d'être plus efficace. Cette refonte prend dès maintenant dans le cadre du lancement de la campagne de finance 2025.

A ce titre les candidatures au FIACT doivent désormais s'inscrire dans l'un des 5 champs thématiques choisis en cohérence avec les priorités du plan santé au travail dans la fonction publique 2022-2025 :

- **thématique 1** : dispositifs favorisant l'expression collective et le dialogue professionnel,
- **thématique 2** : dispositifs favorisant la prévention des conduites addictives
- **thématique 3** : dispositifs favorisant la mise en réseau, le partage d'expériences et la mutualisation des bonnes pratiques en faveur de la QVCT,
- **thématique 4** : études, travaux de recherche appliquée visant à améliorer l'information sur

les risques professionnels émergents et la prévention différenciée,

- **thématique 5** : Fonctionnement et activités des services de médecine de prévention.

En outre, le seuil d'éligibilité est relevé à 25 000 € (coût global).

Les projets doivent continuer de respecter une démarche éco-responsable.

## ■ SUPPRESSION DES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

### ➤ Foire aux questions de la DGCL relative à l'index FPT

En application des articles L. 132-9-3 et suivants du code général de la fonction publique, les décrets n°2024-801 du 13 juillet 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale et n°2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale, sont entrés en vigueur le 15 juillet 2024.

Ces textes prévoient que les régions, les départements, **les communes et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 40 000 habitants gérant au moins cinquante agents permanents ainsi que le Centre national de la fonction publique territoriale publient désormais annuellement leur résultat en termes d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, sous la forme d'un index de l'égalité professionnelle ainsi que les actions mises en œuvre pour supprimer, le cas échéant, les écarts constatés.**

Cet index est calculé sur une base de cent points répartis sur quatre indicateurs, assortis d'une pondération et d'un barème. Il est destiné à mesurer l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires et pour les

contractuels, mais également l'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes, ainsi que le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Les indicateurs précités sont calculés automatiquement sur la base des données recueillies dans le cadre du rapport social unique (RSU), lequel est obligatoire, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, pour toutes les collectivités et établissements publics. Ainsi, l'index se calcule avec les informations se rapportant à l'année N-1.

Cette nouvelle réglementation comprend, pour les collectivités territoriales et les établissements publics concernés, deux obligations, assorties de sanctions, si elles ne sont pas mises en œuvre :

- publier les résultats obtenus pour chaque indicateur, le résultat de l'index ainsi que les actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération,
- atteindre une cible fixée à soixante-quinze points.

Cette FAQ répond notamment aux questions suivantes :

- Comment savoir si une collectivité est concernée par l'index ?
- Les communes surclassées sont-elles concernées ?
- Comment sont calculés les indicateurs ?
- Comment faire si je ne comprends pas les résultats des indicateurs ?
- Quelle forme doit prendre la publication de l'index sur le site internet ?
- Quelle forme doit prendre la transmission des informations de la publication de l'index au préfet ?

# JURISPRUDENCE

## ■ FPH : TEMPS DE TRAVAIL ET TRAVAIL DU DIMANCHE

➤ CAA de Toulouse n°22TL21490 du 02/07/2024

Le centre hospitalier universitaire de Toulouse a rédigé un guide de gestion du temps de travail sous forme de fiches thématiques dont une première version a été présentée au comité technique d'établissement le 3 mars 2017. Le 20 décembre 2018, il a soumis pour avis au comité technique d'établissement une version actualisée de ce guide, lequel a émis un avis défavorable. Par une note d'information électronique du 25 janvier 2019, le directeur général du centre hospitalier universitaire de Toulouse a informé les agents de la diffusion du guide comprenant un ensemble de quarante fiches thématiques actualisées sur le site intranet de l'établissement. Par un jugement n°1901500 du 5 mai 2022, le tribunal administratif de Toulouse a rejeté la demande d'annulation de ce guide, présentée par le syndicat Sud Santé Sociaux de Haute-Garonne, lequel relève appel de ce jugement.

Dans cet arrêt la Cour d'appel indique qu'aux termes des dispositions de l'article 6 du décret susvisé du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière : " L'organisation du travail doit respecter les garanties ci-après définies. / La durée hebdomadaire de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder 48 heures au cours d'une période de 7 jours. / Les agents bénéficient d'un repos quotidien de 12 heures consécutives minimum et d'un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives minimum. / Le nombre de jours de repos est fixé à 4 jours pour 2 semaines, deux d'entre eux, au moins, devant être consécutifs, dont un dimanche. "

Les juges d'appel ont décidé qu'«en vertu de ces dispositions, l'organisation du travail doit comprendre au moins un dimanche de repos par période de deux semaines. Le terme de "semaines" figurant au dernier alinéa de l'article 6 précité renvoie à une semaine calendaire prédéterminée. Par suite, la période de référence de deux semaines

ne pouvant être appréciée de manière glissante, ces dispositions n'interdisent pas de travailler deux dimanches consécutifs.»

## ■ TEMPS DE TRAVAIL : DEROGATION AUX 1607 HEURES

➤ TA de Melun n°2309586 du 11/07/2024

La Préfète du Val de Marne a souhaité l'annulation d'une délibération modifiant le règlement relatif au temps de travail d'une collectivité. La Préfète estimait que la délibération n'était pas assez précise dans la définition des cycles de travail, des bornes quotidiennes et hebdomadaires et quant aux modalités de repos et de pause. Par ailleurs, la Préfète considérait également que la délibération prévoyant une réduction de la durée annuelle du temps de travail par rapport à la durée légale ne comportait pas assez de précision suffisante concernant les sujétions liées à la nature des missions retenues pour définir les cycles de travail. **Le tribunal administratif a considéré que la délibération était illégale car les bornes quotidiennes, les bornes hebdomadaires et les modalités de pause n'ont pas été assez précisées.**

**Le juge administratif a estimé que la réduction de la durée de travail annuelle ne peut être justifiée que par des sujétions intrinsèquement liées à la nature même des missions. Or la délibération n'identifiait pas clairement les sujétions justifiant les réductions de temps de travail.**

Par ailleurs, le tribunal administratif a considéré que le règlement intérieur d'une collectivité pouvait octroyer une autorisation spéciale d'absence de huit jours ouvrables à un agent qui se marie ou se pacse. En effet, le juge administratif a estimé que « la limitation à cinq jours ne résulte pas des dispositions légales ou réglementaires applicables » et que les « autorisations spéciales d'absence au même titre que les congés proprement dits, constituent un élément du statut des fonctionnaires intéressés et ne peuvent dès lors être réglementées par voie de circulaires.»

## ■ PROTECTION FONCTIONNELLE

### ➤CAA de Lyon n°23L21Y03291 du 25/07/2024

Si l'octroi de la protection fonctionnelle est de droit lorsque l'agent qui la sollicite remplit les conditions pour en bénéficier, **le simple fait de formuler une demande n'ouvre pas droit automatiquement au bénéfice de cette protection. Il appartient à l'agent d'établir que les faits dont il a été victime sont en lien avec l'exercice de ses fonctions au sens des dispositions précitées et de fournir à l'autorité administrative les éléments lui permettant de statuer sur sa demande.**

## ■ HEURES SUPPLEMENTAIRES ET TEMPS PARTIEL

### ➤CAA de Nantes n°23NT02533 du 12/07/2024

Dans cet arrêt, la Cour d'appel rappelle que **les heures supplémentaires sont celles qui excèdent les bornes horaires définies par le cycle de travail.** Ce cycle, défini par service ou par fonctions, dépend de l'emploi, qui peut être à temps complet ou à temps non complet, auquel est affecté l'agent, et ne saurait être affecté par la circonstance que celui-ci a été autorisé sur sa demande à exercer ses fonctions à temps partiel. La majoration, prévue aux articles 7 et 8 du décret du 25 avril 2002, doit donc s'appliquer, pour les agents à temps partiel relevant de la fonction publique hospitalière, **aux seules heures qu'ils ont effectuées au-delà des bornes horaires du cycle de travail à temps complet correspondant à leur emploi et pour lesquelles ils n'ont pas bénéficié d'un repos compensateur.**

Les juges d'appel précise qu'aucune disposition normative ne prévoit **la réalisation d'heures supplémentaires susceptibles de donner lieu à majoration pour les salariés employés à temps partiel et dont le temps de travail effectif est inférieur au seuil de la durée hebdomadaire de travail définie à hauteur de 35 heures, ou de la durée annuelle de travail définie à hauteur de 1 607 heures.**

## ■ FIN DE DETACHEMENT ET INDEMNITE DE LICENCIEMENT

### ➤Cour de Cassation n°22-17845 du 20/03/2024

Dans cet arrêt, la Cour de cassation rappelle qu'en vertu de l'article 66, alinéa 2, de la loi n° 84-53 du 26

janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, le fonctionnaire territorial détaché est soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement du service où il sert, à l'exception de toute disposition législative ou réglementaire ou de toute clause conventionnelle prévoyant le versement d'indemnités de licenciement ou de fin de carrière.

**Le statut des fonctionnaires territoriaux interdisant le versement au fonctionnaire détaché de toute indemnité de licenciement, une société ne peut donc pas être condamnée à verser une telle indemnité à un fonctionnaire territorial dont le détachement sur contrat de droit privé a pris fin.**

## ■ CONGE PATERNITE

### ➤TA de Marseille n°2107867 du 06/08/2024

**Le juge administratif précise que le congé paternité ne peut pas être refusé pour un motif de manque de personnel.**

Le tribunal a considéré que l'employeur avait commis une faute en refusant le congé demandé, car l'agent a respecté les procédures légales. Toutefois, le juge administratif a rejeté, la demande de l'agent concernant le préjudice moral, estimant qu'il n'avait pas suffisamment prouvé ce préjudice.

## ■ CIA ET MUTATION

### ➤TA de Toulouse n°2201963 du 15/07/2024

**Le juge administratif précise qu'une administration ne peut refuser d'attribuer le complément indemnitaire annuel (CIA) à l'un de ses fonctionnaires au motif qu'il a été muté en cours d'année dans une autre administration.**

Le CIA est un élément de rémunération variable et personnel, modulé en fonction de la manière e servir de chaque agent, dont le montant est fixé chaque année sur la base de l'évaluation professionnelle de l'agent effectuée dans le cadre de l'entretien professionnel annuel. La circonstance qu'un agent, quitte les effectifs de la collectivité avant d'intégrer une autre collectivité, et qui préalablement à ce départ n'a pas bénéficié d'un entretien d'évaluation au titre de cette même année est sans effet sur le versement du CIA.

## ■ TEMPS DE TRAVAIL - ANNUALISATION

➤ **CE de n°453669 du 26/02/2024**

Les articles 1, 4 et 6 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 fixent pour le décompte du temps de travail un maximum annuel à respecter, sans préjudice des heures supplémentaires, quelle que soit l'organisation en cycles de travail. Dès lors, s'ils permettent à l'autorité compétente de prévoir, dans les conditions fixées au troisième alinéa de l'article 6, des reports infra-annuels de déficits ou d'excédents horaires entre périodes de référence, ils 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.

**Le report des heures non effectuées sur l'année suivante n'est pas légal.**

## ■ REVOCATION : CUMUL D'EMPLOIS DURANT UN CONGE MALADIE

➤ **CAA de Paris n°23PA01980 du 14/02/2024**

L'absence de demande d'autorisation de cumul d'emploi, dont la nécessité était connue de l'intéressé selon ses propres déclarations devant le conseil de discipline, est fautive. En outre, le comportement consistant à invoquer son état de santé pour être placé en arrêt de travail, tout en effectuant concomitamment des tâches similaires à celles exercées au sein de la commune pour le compte d'une autre collectivité, pendant plusieurs années et pour un montant important de rémunération, est constitutif, par sa seule nature, d'un manquement grave à l'obligation de probité ainsi qu'à l'interdiction de cumul d'activité.

En conséquence, la sanction de révocation infligée n'est pas disproportionnée, ce même en l'absence d'antécédents et quelle que soit la catégorie d'emploi de l'agent.

## ■ SURNOMBRE ET OBLIGATION DE RECLASSEMENT

➤ **CAA de VERSAILLES n°22VE01332 du 11/07/2024**

**Une collectivité ne peut maintenir en surnombre au sein de ses effectifs un agent dont le poste a été**

**supprimé, que si elle est en mesure d'établir qu'elle a sérieusement cherché à le reclasser.**

Lorsqu'un emploi est susceptible d'être supprimé, l'autorité territoriale doit rechercher des possibilités de reclassement pour le fonctionnaire concerné. Si aucun poste correspondant à son grade n'est disponible, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an, période durant laquelle il doit être prioritaire pour les emplois vacants correspondant à son grade.

En l'espèce, la commune a proposé des postes de catégorie B ne correspondant pas à son cadre d'emploi alors que des postes vacants potentiellement adaptés, comme celui de directeur adjoint d'ALSH, n'ont pas été proposés à l'agent malgré leur disponibilité et l'absence de justification valable de la part de la commune.

## ■ SANCTION DISCIPLINAIRE

➤ **CE de n°488162 du 27/08/2024**

Le fait pour un agent d'avoir tenu, de manière répétée, à l'encontre de plusieurs de ses collègues, des propos dénigrants et humiliants, ayant généré de la souffrance au travail et conduit à une dégradation du climat de travail au sein du groupe de recherches dans lequel il exerçait justifie le prononcé d'une sanction disciplinaire.

## ■ TABLEAU D'AVANCEMENT

➤ **TA de Bastia n°24000021 du 22/07/2024**

Lorsqu'un tableau d'avancement de grade comporte un nombre maximum d'agents, il présente un caractère indivisible. Les conclusions d'un agent tendant à l'annulation d'un tableau en tant qu'il n'y figure pas sont donc irrecevables. A ce titre, un agent ne peut se borner à critiquer juridiquement le tableau d'avancement au grade d'adjoint technique de 1<sup>ère</sup> classe au titre de l'année 2024 en tant qu'il n'y figure pas.

# QUESTIONS ECRITES

Les journaux officiels de l'Assemblée Nationale et du Sénat n'ont pas comporté de réponses aux questions écrites ce mois.

## ■ GESTION DES DISPONIBILITES DES FONCTIONNAIRES POUR LES COLLECTIVITES TERRITORIALES

### ➤ QE JOS n°05797 du 16/03/2023

Par une application combinée des dispositions des articles L. 513-23 et L. 514-6 du code général de la fonction publique, au terme de sa disponibilité de courte durée, (jusqu'à six mois, conformément à l'article 8 du n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration), le fonctionnaire territorial est obligatoirement réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement. Dans l'intervalle, il peut être remplacé par un agent contractuel, sur le fondement des dispositions de l'article L. 332-13 du code général de la fonction publique. Dans ce cadre, le contrat est conclu pour une durée déterminée et peut être renouvelé, par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence.

A contrario, si la durée de la disponibilité est supérieure à six mois, l'emploi du fonctionnaire en disponibilité doit être considéré comme vacant et faire l'objet d'une procédure de recrutement d'un autre fonctionnaire. Un agent contractuel ne pourra être recruté que dans les hypothèses d'une procédure infructueuse de recrutement d'un fonctionnaire ou dans l'attente de l'aboutissement de cette procédure, prévues respectivement par le 2° de l'article L. 332-8 et par l'article L. 332-14 du code général de la fonction publique. Ces contrats

à durée déterminée n'étant pas des contrats temporaires de remplacement d'agents territoriaux, leur échéance n'est pas soumise au retour du fonctionnaire mis en disponibilité.

## ■ CUMUL EMPLOI RETRAITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE AESH

### ➤ QE JOAN n°15894 du 28/05/2024

Les règles d'application du cumul emploi retraite sont régies par les articles L. 84 à L. 86 et R. 90 à R. 92 du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR). Ainsi, un pensionné est en situation de cumul emploi retraite si, en plus de sa pension personnelle versée par le service des retraites de l'État, il perçoit des revenus d'activité. Le cumul d'une pension de l'État avec la rémunération d'une activité est possible, sans incidence sur le paiement de la pension, sous réserve que la rémunération perçue ne dépasse pas le tiers de la pension, augmentée d'une somme forfaitaire (fixée à 7 950,07 € pour 2024).

S'il n'est pas envisagé, à ce stade, que les revenus perçus dans le cadre des activités relevant des missions d'accompagnement d'élèves en situation de handicap soient exonérés au titre de la réglementation du cumul emploi retraite, il est précisé qu'en cas de situation de cumul observée tout particulièrement s'agissant d'usagers de condition modeste, un examen attentif et personnalisé est opéré. À ce titre, selon les situations signalées et justifiées, des possibilités de paiement échelonné voire de remise gracieuse, selon le degré de gêne effective observée chez l'usager, peuvent être accordées.

# VOS QUESTIONS

## ■ INDEMNITE DE SUIVI ET D'ORIENTATION DES ELEVES

Les professeurs et assistants d'enseignement artistique sont actuellement exclus du bénéfice du RIFSEEP institué par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014. En effet, le corps des professeurs certifiés de l'Etat figure parmi les corps exclus, par exception, de ce régime indemnitaire.

Ces cadres d'emploi peuvent toutefois bénéficier de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE) instituée par le décret n°93-55 du 6 décembre 1993. L'octroi de cette indemnité nécessite une délibération.

L'ISOE comprend désormais :

- une part fixe à laquelle peuvent s'ajouter,
- une ou, à titre exceptionnel, plusieurs parts modulables ;
- une ou plusieurs parts fonctionnelles.

Le montant de la part fixe est lié à l'exercice effectif des fonctions, en particulier au suivi individuel et à l'évaluation des élèves, comprenant notamment la notation et l'appréciation de leur travail.

**La part modulable est versée aux enseignants qui assurent les fonctions de professeur principal ou de professeur référent.** Elle est liée à l'exercice de tâches de coordination dans le suivi et l'orientation d'un groupe d'élèves dont le montant varie en fonction de la division ou exerce l'enseignant.

La part fonctionnelle a été instaurée par le décret n°2023-627 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'attractivité du métier de professeur. Elle est versée aux enseignants qui accomplissent, sur la base du volontariat et autre titre d'une année scolaire, une ou plusieurs missions complémentaires telles que des missions d'enseignements ou à caractère pédagogique, des missions d'accompagnement ou d'orientation des élèves, des missions d'innovation pédagogiques. La liste de ces missions est fixée par l'arrêté du 19 juillet 2023.

Les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat sont fixés par l'arrêté ministériel du 15 janvier 1993. Le **décret n°2023-627 du 19 juillet 2023 et un**

**arrêté ministériel du même jour** ont revalorisé cette prime. La valeur des montants

est la suivante à compter du 1er septembre 2023 :

- part fixe maximale : **2 550** euros par an
- part modulable maximale : **1 497,84** euros par an.
- **part fonctionnelle de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves : 1 250 euros par an.**

Les montants de la part fixe et de la part modulable sont indexés sur la valeur du point d'indice.

Les taux applicables sont fixés par l'organe délibérant, qui peut retenir des taux inférieurs à ceux qui figurent dans les dispositions réglementaires.

## ■ INDEMNITE D'ASTREINTE DE CONTINUITÉ DES DISPOSITIFS DE COMMUNICATION DE CRISE OU D'URGENCE

Le décret n°2024-474 du 24 mai 2024 instaure la mise en place d'une indemnité d'astreinte de continuité des dispositifs de communication de crise ou d'urgence.

Cette indemnité peut être attribuée aux agents qui assurent, de manière permanente, une veille médiatique, une réponse aux sollicitations de la presse et une actualisation des sites internet et des réseaux sociaux en particulier face à des situations d'urgence ou en cas de crise.

Le montant de l'indemnité d'astreinte est prévu par l'arrêté du 24 mai 2024 déterminant les modalités de recours à l'astreinte pour les agents exerçant au sein de la direction de la communication au sein du secrétariat général du ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires.

Cette nouvelle forme d'astreinte est transposable à aux fonctionnaires territoriaux sous réserve d'avoir délibéré en ce sens après avis préalable du CST.

## ■ UNICITE DE LA FONCTION DE SECRETAIRE GENERAL DE MAIRIE

L'article 1 de la loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 a consacré l'unicité de la fonction de secrétaire général de mairie. **Plusieurs fonctionnaires ne**

peuvent pas occuper conjointement et à plein temps un emploi de secrétaire général de mairie. Toutefois, il n'est pas interdit que plusieurs secrétaires généraux de mairie recrutés à temps non complet exercent alternativement la fonction

avec une perception de la NBI pour chacun à due concurrence de leur quotité de travail.

## La séance plénière du CSFPT, qui devait se tenir le 25 septembre, a été annulée et reportée au 16 octobre

### VU SUR LE NET

#### ■ NOUVELLES ORGANISATIONS DU TRAVAIL : QUEL IMPACT SUR LA SANTE MENTALE ?

Sur le site <https://www.vie-publique.fr>

#### ■ LES FONDS D'ACCOMPAGNEMENT EN MATIERES DE RESSOURCES HUMAINES

Sur le site <https://www.ccomptes.fr>

#### ■ TOUT SUR LA STRATEGIE D'USAGE DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE EN RH

Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

#### ■ CONNAITRE LE DROIT D'AUTEUR DES AGENTS PUBLICS EN 4 POINTS-CLES

Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

#### ■ LES OPERATEURS DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES (APS) EN 10 QUESTIONS

Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

#### ■ STATUT DE L'ELU : LES CONSEILLERS MUNICIPAUX ONT BESOIN D'ETRE MIEUX RECONNUS

Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

#### ■ RAPPORTS SOCIAUX UNIQUES 2021 1<sup>ère</sup> SYNTHESZE NATIONALE DU RSU 2021

Sur le site <https://www.collectivites-locales.gouv.fr>

#### ■ REMUNERATION : LES GRANDES COLLECTIVITES DEVRONT PUBLIER «LEUR INDEX EGALITE » AVANT FIN SEPTEMBRE

Sur le site <https://www.weka.fr>

#### ■ REVUE DES DEPENSES RELATIVES A LA REDUCTION DES ABSENCES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Sur le site <https://www.igf.finances.gouv.fr>

#### ■ ABSENTEISME DES AGENTS : DES PISTES POUR ECONOMISER PLUS D'UN MILLIARD D'EUROS

Sur le site <https://www.banquedesterritoires.fr>

#### ■ FORMATION DES PERSONNELS DE LA COMMUNAUTE EDUCATIVE DES COLLECTIVITES TERRITORIALES : CANOPE ET L'ANDEV PARTENAIRES

Sur le site <https://www.banquedesterritoires.fr>

#### ■ LA PRECARITE DU TRAVAIL A ETE MULTIPLIEE PAR DEUX EN QUARANTE ANS

Sur le site <https://www.observationsociete.fr>

■ ENQUETE SUR LE VOTE DES FONCTIONNAIRES AUX LEGISLATIVES

Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

■ LES CONTOURS DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

■ IL RESTE DES SUJETS MAJEURS A TRAITER POUR LES POLICIERS MUNICIPAUX

Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

■ LA PREPARATION AU RECLASSEMENT, TESTEE ET APPROUVEE

Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

■ LUTTE CONTRE LES INCIVILIES : UN DEFI CROISSANT POUR LES AGENTS PUBLICS ET LES ELU(E)S

Sur le site <https://www.mutane.com>

■ SOIREES SPECIFIQUEMENT DESTINEES AUX CADRES DIRIGEANTS DES COLLECTIVITES – L'INET VOUS DONNE RENDEZ-VOUS EN REGIONS

Sur le site <https://www.inet.cnfpt.fr>

■ PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL 13<sup>ème</sup> EDITION

Sur le site <https://www.cigversaille.fr>

■ BILAN DE L'EMPLOI

Sur le site <https://www.cigversaille.fr>

■ MIEUX ACCOMPAGNER LES TRAVAILLEUSES APRES UNE FAUSSE COUCHE

Sur le site <https://www.caf.fr>

■ NOUVELLE EDITION DU BAROMETRE D'UNE FPTE AUPRES DES AGENTS PUBLICS SUR LA PRISE EN COMPTE DE L'URGENCE ENVIRONNEMENTALE DANS L'ACTION PUBLIQUE

Sur le site <https://www.fpte.fr>

■ LA COMMUNAUTE EDUCATIVE DES COLLECTIVITES TERRITORIALES : CANOPE ET L'ANDEV PARTENAIRES

Sur le site <https://www.banquedesterritoires.fr>

■ LA PRECARITE DU TRAVAIL A ETE MULTIPLIEE PAR DEUX EN QUARANTE ANS

Sur le site <https://www.observationsociete.fr>

■ ENQUETE SUR LE VOTE DES FONCTIONNAIRES AUX LEGISLATIVES

Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

■ LES CONTOURS DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

■ IL RESTE DES SUJETS MAJEURS A TRAITER POUR LES POLICIERS MUNICIPAUX

Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

■ LA PREPARATION AU RECLASSEMENT, TESTEE ET APPROUVEE

Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

■ LUTTE CONTRE LES INCIVILIES : UN DEFI CROISSANT POUR LES AGENTS PUBLICS ET LES ELU(E)S

Sur le site <https://www.mutane.com>

■ PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL 13<sup>ème</sup> EDITION

Sur le site <https://www.cigversaille.fr>

■ **LES SALAIRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE  
TERRITORIALE EN 2022**

Sur le site <https://www.insee.fr>

■ **SECRETAIRE GENERAL DE MAIRIE : OFFRE  
DEDIEE**

Sur le site <https://www.cnfpt.fr>