

LE MAG RH



Focus du mois :

Les fonctionnaires intercommunaux

Journal Mensuel
Juin 2022, Numéro 16

Au sommaire :

- **Actualités statutaires**.....2
- **Jurisprudences**3
- **Question écrite**3
- **Focus**.....4
- **FAQ**5
- **Votre CDG & Vous**.....6



Rémunération : Les montants des vacances alloués aux magistrats de l'ordre administratif désignés pour présider les conseils de discipline de la fonction publique territoriale sont revalorisés

L'article 30-1 du [décret n°89-677 du 18 septembre 1989](#) relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux indique que **les fonctions de président du conseil de discipline sont rémunérées à la vacation**, selon des taux fixés par arrêté, et que cette rémunération est à la charge de la collectivité ou de l'établissement dont relève le fonctionnaire concerné.

C'est l'[arrêté du 2 décembre 1996](#) qui fixe ainsi le montant des vacances alloués aux magistrats de l'ordre administratif désignés pour présider les conseils de discipline de la fonction publique territoriale. Le présent arrêté du 28 avril 2022 modifie ces montants.

Durée de la séance	Montant de la vacation
Inférieure ou égale à 3 heures	74,91 €
Supérieure à 3 heures	108,20 €
Journée entière	208,09 €

- [Arrêté du 28 avril 2022 modifiant l'arrêté du 2 décembre 1996 fixant le montant des vacances allouées aux magistrats de l'ordre administratif désignés pour présider les conseils de discipline de la fonction publique territoriale](#)

Élections professionnelles : Un arrêté prévoit la possibilité de recourir à « FranceConnect »

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent recourir au téléservice « FranceConnect » pour **authentifier et identifier les électeurs pour les opérations de vote électronique par internet**.

Cette autorisation est donnée pour les élections professionnelles prévues par l'[arrêté du 9 mars 2022](#) fixant la date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique.

Elle ne modifie pas les caractéristiques des traitements réalisés par le téléservice tels qu'ils sont fixés par l'arrêté du 8 novembre 2018 relatif au téléservice dénommé « FranceConnect » créé par la direction interministérielle du numérique et du système d'information et de communication de l'Etat.

- [Arrêté du 9 mai 2022 relatif à l'utilisation du téléservice « FranceConnect » pour la mise en œuvre du vote électronique par internet pour l'élection des représentants du personnel au sein des instances de dialogue social de la fonction publique](#)

Élections professionnelles : La DGCL a publié une note d'information et actualisé sa FAQ

Dans le cadre des élections professionnelles qui se dérouleront le 8 décembre 2022, la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) a publié une note d'information relative aux élections des représentants du personnel aux comités sociaux territoriaux, aux commissions administratives paritaires et aux commissions consultatives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Elle a également mis à jour sa foire aux questions.

- [Accéder à la note d'information et à la FAQ de la DGCL](#)

Santé et sécurité au travail : Le ministère du Travail a publié une instruction sur la gestion des vagues de chaleur 2022

La survenue des vagues de chaleur peut entraîner un risque sanitaire pour la population et les travailleurs. Le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion **rappelle les précautions à prendre pour se protéger des fortes chaleurs au travail**.

Cette instruction vise les entreprises mais les recommandations peuvent être utiles aux collectivités territoriales et leurs établissements publics.

- [Instruction du 31 mai 2022 de la Direction général du travail relative à la gestion des vagues de chaleurs](#)

Temps de travail : Le Conseil d'État transmet la question prioritaire de constitutionnalité sur le respect des 1 607 heures dans la Fonction Publique Territoriale

Par une décision du 1^{er} juin 2022, le Conseil d'État a décidé de transmettre au Conseil constitutionnel la question prioritaire de constitutionnalité (QPC), posée par quatre communes du Val-de-Marne, portant sur des dispositions sur le temps de travail issues de la loi du 6 août 2019.

Ces quatre communes considèrent que l'article 47 de la loi du 6 août 2019 imposant le respect des 1 607 heures dans la Fonction Publique Territoriale méconnaîtrait le principe de libre administration des collectivités territoriales et la liberté contractuelle.

Le Conseil constitutionnel devra rendre sa décision dans un délai de trois mois.

- [CE, 1^{er} juin 2022, n° 462193, 462194, 462195 et 462196](#)

Rémunération : le décret fixant le taux de la cotisation des fonctionnaires détachés à l'étranger est abrogé

Les fonctionnaires détachés dans une administration ou un organisme implanté sur le territoire d'un Etat étranger ou auprès d'un organisme international **peuvent demander à être affiliés volontairement à leur régime spécial de retraite** conformément à l'article L.87 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Le [décret n° 2022-705 du 26 avril 2022](#) modifié par le [décret n° 2022-284 du 25 mai 2022](#) avait prévu de fixer ce taux à **27,77 % à compter du 28 avril 2022** sauf pour les détachements prononcés ou renouvelés avant le 1^{er} mai dans un premier temps, puis avant le 1^{er} octobre 2022 dans un second temps pour lesquels le taux de cotisation était maintenu à 11,10 % pour toute la durée du détachement.

Finalement, le Gouvernement a décidé d'**abroger le décret du 26 avril 2022. Le taux de cotisation pour les fonctionnaires détachés à l'étranger est maintenu à 11,10 %**.

- [Décret n° 2022-848 du 2 juin 2022 abrogeant le décret n° 2022-705 du 26 avril 2022 fixant le taux de la cotisation prévue à l'article L. 87 du code des pensions civiles et militaires de retraite](#)

Rémunération : La NBI peut être réservée aux fonctionnaires

Un syndicat a demandé l'abrogation de deux décrets relatifs à la nouvelle bonification indiciaire (NBI) dans l'éducation nationale et dans l'enseignement supérieur. Il conteste l'exclusion des agents contractuels du bénéfice de la NBI. Selon lui, ces textes sont **contraires à la réglementation de l'Union européenne** et notamment à l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée annexé à la directive 1999/70/Conseil d'État du 28 juin 1999 qui **interdit que les travailleurs à durée déterminée soient traités, pour ce qui concerne les conditions d'emploi, de manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée.**

Le Conseil d'État rejette la demande. Pour lui, la responsabilité ou la technicité spécifique des fonctions exercées par les agents contractuels a vocation à être prise en compte dans le cadre de la rémunération fixée contractuellement, pour chaque agent, par l'autorité administrative, ce qui n'est pas le cas du traitement indiciaire des fonctionnaires. **La différence de traitement entre agents titulaires et agents contractuels qui peut résulter de l'octroi de la NBI est sans lien avec les conditions d'emploi à durée déterminée ou indéterminée des agents concernés.**

➤ [CE, 10 décembre 2021, n° 451287](#)

Santé et sécurité au travail : La non-prise en compte de l'avis du médecin du travail est une faute

Un agent territorial, conducteur de camion-benne, a été victime d'un accident de service alors qu'il soulevait une poubelle. En première instance, le juge administratif a condamné son employeur à indemniser son préjudice mais n'a pas reconnu qu'il avait commis une faute. En effet, si le médecin du travail avait conclu à la compatibilité entre le poste de l'agent et son état de santé sous réserve de l'absence de collecte manuelle, l'attestation de suivi établie par un infirmier lors de sa dernière visite de prévention avant l'accident n'avait pas repris cette restriction.

En appel, le Conseil d'État rappelle qu'il appartient aux autorités administratives, qui ont **l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale de leurs agents**, d'assurer, sauf à commettre une faute de service, la bonne exécution des dispositions législatives et réglementaires qui ont cet objet. Au titre de cette obligation, il leur incombe notamment de **prendre en compte les propositions d'aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions** justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents, que les médecins du service de médecine préventive sont seuls habilités à émettre.

Pour la haute juridiction, les observations formulées sur l'attestation de suivi infirmier ne sauraient remettre en cause les propositions d'aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions émises par le médecin. Ainsi, l'agent n'aurait pas dû effectuer de collecte manuelle. La collectivité a donc commis une faute.

➤ [CE, 12 mai 2022, n° 438121](#)

Négociation collective : Annulation partielle du décret sur les accords collectifs

Plusieurs syndicats ont demandé l'annulation du décret n° 2021-904 du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique, pris en application de l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique. Ils estiment que son article 8 **méconnaît la liberté syndicale.**

Cet article dispose que la révision d'un accord intervient à l'initiative de l'autorité administrative ou territoriale signataire ou de tout ou partie des organisations syndicales signataires, représentant la majorité au moins des suffrages exprimés.

Pour le Conseil d'État, en réservant aux seules organisations signataires de l'accord la possibilité d'ouvrir une négociation, afin de parvenir à la modification de cet accord, les dispositions de l'article contesté ont **ajouté une condition, non prévue par la loi. Le terme « signataires » de l'article 8 du décret du 7 juillet 2021 est annulé.**

Le juge administratif considère ainsi que **la révision d'un accord collectif issu d'une négociation dans la fonction publique peut être initiée par "tout ou partie" des organisations syndicales représentant la majorité au moins des suffrages exprimés, même lorsque celles-ci n'ont pas été signataires de l'accord.**

➤ [CE, 19 mai 2022, n° 456425](#)

RIFSEEP et prime de responsabilité des emplois fonctionnels

Question :

Le Gouvernement envisage-t-il de modifier la liste des primes cumulables avec le RIFSEEP afin d'intégrer la prime de responsabilité des emplois fonctionnels ?

Réponse :

Conformément à l'article L.712-1 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP), les fonctionnaires de la Fonction Publique Territoriale peuvent percevoir les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire. Dans ce cadre, en application de l'article L.714-4 du même code, les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires de leurs agents, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État.

En vertu du principe de légalité, les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent instituer une **prime de responsabilité**, calculée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension un taux individuel fixé dans la limite d'un taux maximum de 15 %, **pour les agents publics qui occupent certains emplois administratifs de direction** notamment ceux de Directeur Général des Services des régions, des départements ou des communes de plus de 2 000 habitants.

Instituée par le décret n° 88-631 du 6 mai 1988, la prime de responsabilité dispose d'un **fondement réglementaire exclusif à la Fonction Publique Territoriale.** Dénuée d'équivalent au sein de la Fonction Publique de l'État et n'étant pas liée au cadre d'emplois des bénéficiaires, cette prime s'inscrit en dehors des principes de parité défini à l'article L.714-4 du CGFP et d'équivalence.

La **possibilité de percevoir la prime de responsabilité en complément du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)** était par conséquent **admise par la doctrine** en ce que la prime de responsabilité vise à compenser les sujétions spécifiques afférentes aux missions d'un emploi fonctionnel administratif de direction qui vont au-delà des missions du cadre d'emplois initial de l'agent indemnisés par le RIFSEEP.

Compte tenu de l'**incertitude née à la suite du jugement du Tribunal Administratif de Lyon du 28 juin 2021, lequel a considéré que la prime de responsabilité ne figurait pas parmi les primes et indemnités pouvant être attribuées en complément du RIFSEEP** et de l'appel formé contre ce jugement devant la Cour Administrative d'Appel de Lyon, qui n'a pas rendu sa décision à ce jour, **le Gouvernement souhaite garantir le versement de la prime de responsabilité** aux agents publics territoriaux qui occupent des emplois administratifs de direction dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

En ce sens, un **projet de décret** sera prochainement pris afin de **prévoir expressément** au sein du décret du 6 mai 1988 précité que l'attribution de **la prime de responsabilité n'est pas exclusive du versement des autres primes ou indemnités liées aux fonctions, aux sujétions, à l'expertise et à l'engagement professionnel.**

[Question écrite n° 26545 publié au JO du Sénat, 28/04/2022](#)



Dans la Fonction Publique Territoriale, les collectivités et leurs établissements publics peuvent **librement créer des emplois permanents à temps non complet** pour répondre à un **besoin** correspondant à une durée hebdomadaire inférieure à la durée légale du travail applicable au cadre d'emplois.

La durée du travail est alors **imposée au fonctionnaire**, contrairement aux situations de temps partiel, dans lesquels l'initiative appartient à l'agent. C'est donc l'emploi, et non le fonctionnaire, qui est « à temps non complet ».

Depuis la [loi n°2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique, les règles de recrutement des fonctionnaires dans les emplois à temps non complet ont été assouplies. Le recrutement de fonctionnaires dans des emplois à temps non complet, y compris ceux dont la quotité est inférieure à 50 %, est possible quelle que soit la taille de la collectivité ou de l'établissement, le cadre d'emplois et le nombre d'emplois créés.

Les règles applicables en la matière sont prévues par le Code Général de la Fonction Publique (CGFP) et le [décret n° 91-298 du 20 mars 1991](#) portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet.

Définition

Un **fonctionnaire intercommunal** occupe plusieurs emplois relevant du même grade auprès de plusieurs employeurs territoriaux.

Un **fonctionnaire polyvalent** occupe plusieurs emplois relevant de grades différents auprès du même employeur territorial.

Un **fonctionnaire pluricommunal** occupe plusieurs emplois relevant de grades différents auprès de plusieurs employeurs territoriaux.

Intégration dans un cadre d'emplois

La situation des fonctionnaires varie en fonction du temps de travail du ou des emplois occupés.

Un fonctionnaire est **intégré dans un cadre d'emplois** :

- s'il occupe **un ou plusieurs emplois relevant du même grade**
- **et** si la durée hebdomadaire de ces emplois est **égale ou supérieure à la moitié de la durée légale du travail** correspondant au temps complet, c'est-à-dire à **17h30** selon la règle générale ([article L.613-2 du CGFP](#)).

Si ce n'est pas le cas, le fonctionnaire n'est pas recruté dans un cadre d'emplois, mais dans un emploi qui prend la même dénomination. Ce dernier est alors réglementé, sous réserve des dispositions du décret du 20 mars 1991, par les dispositions du statut particulier du cadre d'emplois correspondant.



Par exemple, un fonctionnaire occupe :

- un emploi de **15 heures par semaine** relevant du grade **d'adjoint administratif** dans la collectivité A,
- un emploi de **10 heures par semaine** relevant du grade **d'adjoint technique** dans la collectivité A,
- un emploi de **4 heures par semaine** relevant du grade **d'adjoint administratif** dans la collectivité B.

Ce fonctionnaire est **intercommunal et pluricommunal**. Il est **intégré dans le cadre d'emplois des adjoints administratifs** ($15 h + 4 h = 19 h > 17h30$) mais pas dans celui des adjoints techniques ($10 h < 17h30$).

Le régime de sécurité sociale

Les fonctionnaires territoriaux nommés dans un emploi permanent à temps non complet sont **affiliés au régime spécial de sécurité sociale** (CNRACL) s'ils effectuent une **durée hebdomadaire de travail au moins égale à 28 heures hebdomadaires**, selon la règle générale ([article L.613-5 du CGFP](#) et [décret n° 2022-244 du 25 février 2022](#)). Pour calculer le seuil de 28 heures, sont pris en compte tous les emplois exercés en qualité de fonctionnaire.



En reprenant l'exemple précédent, le fonctionnaire est affilié à la CNRACL puisque la durée hebdomadaire totale de ses emplois est supérieure à 28 heures ($15 h + 10 h + 4 h = 29 h > 28 h$).

Les fonctionnaires qui n'assurent pas ou plus une durée hebdomadaire de travail suffisante pour être affiliés à la CNRACL relèvent du **régime général de la Sécurité Sociale** et sont affiliés au régime de retraite complémentaire de l'IRCANTEC ([article L.613-6 du CGFP](#)).

Les congés annuels

Les fonctionnaires occupant un emploi à temps non complet bénéficient des mêmes droits à congés annuels que les fonctionnaires occupant un emploi à temps complet.

Pour une année de service accomplie du 1^{er} janvier au 31 décembre, ils ont donc droit à un congé annuel d'une durée égale à **cinq fois leurs obligations hebdomadaires de service**. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouvrés ([décret n°85-1250 du 26 novembre 1985](#)). Le temps de travail des emplois n'entre pas en compte pour le calcul des congés annuels.

L'agent doit pouvoir bénéficier de ses congés annuels **à la même période dans chaque collectivité qui l'emploie** (article 9-1 du décret du 20 mars 1991). En cas de désaccord entre les autorités territoriales intéressées, la période retenue est celle qui est arrêtée par l'autorité territoriale de la collectivité ou de l'établissement auquel le fonctionnaire consacre la **plus grande partie de son activité** (nombre d'heures effectuées dans la collectivité).

Dans le cas où son temps de travail est le même dans plusieurs collectivités ou établissements, la période retenue est arrêtée par l'autorité territoriale qui **l'a recruté en premier**. En cas d'égalité sur la date du recrutement, la période retenue est arrêtée par l'autorité territoriale qui **compte le plus faible effectif**. En cas d'égalité d'effectif, **l'agent choisit la collectivité référente**.



En reprenant l'exemple précédent, le fonctionnaire travaille 4 jours par semaine dans la collectivité A et une demi-journée dans la collectivité B.

Dans la collectivité A, il aura droit à 20 jours de congés pour une année complète ($5 \times 4 j = 20$ jours). Pour bénéficier d'une semaine de congés annuels, il devra poser 4 jours.

Dans la collectivité B, il aura droit à 2,5 jours de congés pour une année complète ($5 \times 0,5 j = 2,5$ jours). Pour bénéficier d'une semaine de congés annuels, il devra poser 0,5 jour.

En cas de désaccord, ce sera la collectivité A qui arrêtera la période de congés annuels puisque le fonctionnaire y effectue 25 heures par semaine.

La modification du temps de travail

La modification du nombre d'heures de service hebdomadaire afférent à un emploi permanent à

temps non complet n'est **pas assimilée à la suppression d'un emploi**, lorsqu'elle n'excède pas 10 % du nombre d'heures de service afférent à l'emploi concerné et qu'elle n'a pas pour effet de faire perdre le bénéfice de l'affiliation à la CNRACL ([article L.542-3 du CGFP](#)).



En reprenant l'exemple précédent, si la collectivité B souhaite modifier le temps de travail de l'emploi d'adjoint administratif à 3,60 heures, il s'agit d'une modification égale à 10 % ($(4-3,60)/4 \times 100 = 10\%$) et qui ne fait pas perdre l'affiliation à la CNRACL au fonctionnaire pluricommunal ($15 h + 10 h + 3,6 h = 28,6 h$). Il ne s'agit donc pas d'une suppression d'emploi.

L'organe délibérant devra prendre une délibération autorisant la **modification du temps de travail** du fonctionnaire sans avoir à saisir le Comité Technique. Le maire de la collectivité B devra ensuite prendre un arrêté de modification de la durée hebdomadaire de service et le notifier au fonctionnaire. L'accord de ce dernier n'est pas nécessaire dès lors que son poste est modifié pour une durée inférieure ou égale à 10 %. Il ne peut pas refuser la modification car il n'y a pas suppression de poste.



Si la collectivité A souhaite modifier le temps de travail de l'emploi d'adjoint administratif à 13,5 heures, il s'agit d'une modification égale à 10 % ($(15-13,5)/15 \times 100 = 10\%$) mais qui fait perdre l'affiliation à la CNRACL au fonctionnaire pluricommunal ($13,5 h + 10 h + 4 h = 27,5 h$). Il s'agit donc d'une suppression d'emploi.

Dès lors qu'il y a **suppression d'emploi**, la **consultation préalable du Comité Technique** est obligatoire avant que l'organe délibérant ne prenne la délibération supprimant l'emploi de 15 heures et créant l'emploi de 13,5 heures. La collectivité devra ensuite effectuer une déclaration de vacance d'emploi. Enfin, le maire de la collectivité A devra prendre un arrêté de modification de la durée hebdomadaire de service et le notifier au fonctionnaire.

Ce dernier devra accepter la modification de son temps de travail. Dans le cas contraire, il conviendra de mettre en œuvre les garanties statutaires prévues en cas de suppression d'emploi aux [articles L.542-4 et suivants du CGFP](#). En effet, le fonctionnaire étant intégré dans le cadre d'emplois des adjoints administratifs, si son emploi est supprimé, il est maintenu en surnombre pendant un an dans la collectivité A puis pris en charge par le Centre de Gestion avec remboursement de la rémunération et des charges sociales par la collectivité A au Centre de Gestion.



Si la collectivité A souhaite modifier le temps de travail de l'emploi d'adjoint technique à 8 heures, il s'agit d'une modification supérieure à 10 % ($(10-8)/10 \times 100 = 20\%$) et qui fait perdre l'affiliation à la CNRACL au fonctionnaire pluricommunal ($15 h + 8 h + 4 h = 27 h$). Il s'agit donc d'une suppression d'emploi.

La collectivité délibère après avoir recueilli l'avis du Comité Technique et effectue ensuite la déclaration de vacance de l'emploi. Enfin, le maire de la collectivité A devra prendre un arrêté de modification de la durée hebdomadaire de service et le notifier au fonctionnaire.

Ce dernier devra accepter la modification de son temps de travail. Cependant en cas de refus, il n'y aura pas de maintien en surnombre puisqu'il n'est pas intégré dans le cadre d'emplois des adjoints techniques. Le refus de la modification de son temps de travail entraînera la mise en œuvre d'une procédure de licenciement et le versement des indemnités réglementaires (indemnités de licenciement et allocations pour perte d'emploi).



- ? **Lorsqu'un fonctionnaire intercommunal est sanctionné disciplinairement, cette sanction vaut-elle pour l'ensemble des collectivités et établissements où il est employé ?**

Réponse : OUI

Les fonctionnaires intercommunaux, intégrés ou non dans un cadre d'emplois, sont passibles du **régime disciplinaire de droit commun**, sous réserve d'adaptations liées à une nécessité de coordination.

Les sanctions sont prononcées par l'autorité territoriale qui a entrepris la procédure disciplinaire, « **après avis des autres autorités territoriales concernées** » (articles 15 et 28 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991).

La [circulaire du 28 mai 1991](#) relative aux dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux occupant des emplois permanents à temps non complet précise que **la sanction prononcée concerne tous les emplois occupés par le fonctionnaire qui relèvent du même cadre d'emplois**. Ainsi, une sanction prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire polyvalent ou pluricommunal ne s'appliquera pas à tous ses emplois contrairement à un fonctionnaire intercommunal.

Par dérogation au principe de coordination en matière disciplinaire, le sursis à l'exclusion temporaire de fonctions peut être accordé par chacune des autorités territoriales concernées (articles 15 et 28 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991).

- ? **Une collectivité peut-elle recruter un agent contractuel sur un emploi permanent ouvert sur un grade accessible sans concours sur le fondement de l'article L.332-8 2° du Code Général de la Fonction Publique ?**

Réponse : NON

L'article L.311-1 Code Général de la Fonction Publique (CGFP) dispose que les emplois des collectivités territoriales et de leurs établissements publics administratifs doivent être pourvus par des fonctionnaires.

Par dérogation, l'article L.332-8 du CGFP prévoit les cas de recrutement d'agents contractuels sur des emplois permanents. Est notamment prévue au 2° de cet article la possibilité de recruter un agent contractuel sur un emploi permanent **lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifie et sous réserve qu'aucun fonctionnaire territorial n'ait pu être recruté** dans les conditions prévues par le CGFP.

Jusqu'à la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, ce motif de recrutement était réservé aux emplois de catégorie A. Il est désormais ouvert à toutes les catégories hiérarchiques (A, B et C) depuis le 22 décembre 2019.

L'une des conditions pour recruter un agent contractuel sur un emploi permanent sur ce fondement est l'impossibilité de recruter un fonctionnaire territorial. Cette impossibilité n'est pas prévue pour les autres cas de recrutement d'agents contractuels sur emploi permanent prévus à l'article L.332-8 du CGFP.

Cependant, certains grades de catégorie C sont accessibles sans concours tels qu'adjoint administratif, adjoint technique, adjoint d'animation... Ainsi, **tout candidat pourrait être nommé fonctionnaire sans concours dès lors que l'emploi est ouvert sur un grade à accès direct**.

Ainsi, **il n'est pas possible de recruter un agent par contrat sur le fondement de l'article L.332-8 2° du CGFP dès lors que l'emploi est ouvert sur un grade accessible sans concours**. En effet, dès lors que l'agent peut être nommé fonctionnaire, il apparaît difficile de démontrer que la collectivité n'a pas pu recruter un fonctionnaire territorial.

- ? **Lorsqu'un agent quitte la collectivité en cours d'année, faut-il lui verser le CIA ?**

Réponse : OUI.

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est composé de deux éléments :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE).
- et le complément indemnitaire annuel (CIA).

En application de la règle du service fait, les agents quittant la collectivité territoriale ou l'établissement public en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service (CAA Versailles, 24 janvier 2013, n° 11VE01033). Ils ont donc **droit aux deux éléments constitutifs du RIFSEEP** (IFSE et CIA) qui sont **proratisés en fonction du temps de présence de l'agent dans la collectivité ou l'établissement**.

Par principe, le CIA est un élément de rémunération variable et personnel, **modulé en fonction de la manière de servir** de chaque agent, dont le montant est fixé chaque année sur la base de l'évaluation professionnelle de l'agent concerné effectuée **dans le cadre de l'entretien professionnel annuel**.

Dans le cas d'un départ avant la période habituelle de réalisation des entretiens professionnels (le plus souvent en fin d'année), l'employeur public devrait **réaliser un entretien professionnel avec l'agent avant son départ** afin de pouvoir évaluer sa manière de servir et ainsi déterminer le montant de CIA à verser.

Si cela n'était pas possible, l'employeur pourrait verser un montant de CIA calculé à partir de celui versé pour l'année n-1.

PROMOTION INTERNE



Une campagne de promotion interne dernière ligne droite...

La campagne de promotion interne ouverte au titre de l'année 2022 arrive à son terme avec la publication de la liste d'aptitude prévue le 1^{er} juillet prochain.

Cette année ce sont finalement **647 propositions** (544 propositions en 2021) qui ont été déposées en ligne par les collectivités et établissements sur le nouvel outil mis à disposition par le Centre de Gestion.

Un premier bilan de cette campagne permet de constater une nette augmentation du nombre de propositions jugées recevables au regard des conditions réglementaires applicables en matière de promotion interne (formations obligatoires ou conditions d'ancienneté).

Alors qu'en 2021, 76 % des propositions avaient été écartées en raison du non-respect de ces conditions (en particulier celles relatives aux formations de professionnalisation), le nombre de propositions ne respectant pas les conditions réglementaires se limite cette année à 100 (sur les 647 réceptionnées par le Centre de Gestion).

Ce bilan, très satisfaisant, est le résultat des actions de communication et de sensibilisation des collectivités engagées par le Centre de Gestion en collaboration avec le CNFPT (cycle de webinaires du mois de janvier 2022 par exemple).

Ce partenariat a notamment permis, grâce à la réactivité des services du CNFPT, d'accroître considérablement le nombre de dossiers recevables sur la base des attestations et dispenses de formations délivrées aux collectivités.

Ces dernières ont, enfin, pu bénéficier d'un accompagnement du service Gestion et Instances statutaires du Centre de Gestion dans les différentes étapes de cette campagne de promotion interne et plus particulièrement dans la phase de transmission des pièces nécessaires à l'examen de la recevabilité des propositions.

Ce bilan qualitatif ne doit cependant pas faire oublier que cette phase de recevabilité ne constitue que la première étape de l'étude des propositions de promotion interne.

L'instruction se poursuit ensuite par l'examen des propositions soumises par les collectivités sur la base des critères figurant dans l'arrêté portant établissement des Lignes Directrices de Gestion relatives à la promotion interne (arrêté du 22 décembre 2020).

Cet examen, effectué par le Président du Centre de Gestion assisté de la commission des élus siégeant au sein des CAP, prend en considération le total des points attribués par les collectivités sur le fondement de cet arrêté et les critères d'arbitrage figurant dans ce même arrêté.

Il permettra au Président du Centre de Gestion d'établir la liste d'aptitude au titre de la promotion interne 2022 (qui devrait être publiée le 1^{er} juillet prochain).

AGENDA

- [Le calendrier des instances statutaires](#)
- [Le calendrier des instances médicales](#)

@ EN LIGNE CE MOIS-CI

- [Mise à jour de la rubrique instances médicales](#)
- [Mise à jour de la rubrique élections professionnelles](#)
- [FAQ : Le temps partiel pour raison thérapeutique](#)
- [Actualisation des modèles de contrats](#)
- [Les nouveautés de paies - Juin 2022](#)
- [Tableaux récapitulatifs des cotisations et contributions sociales au 1^{er} mai 2022](#)
- [Barème en euros des traitements et éléments de rémunération à compter du 1^{er} mai 2022](#)