



DANS CE NUMÉRO...



DOSSIER D'ACTUALITÉ

- Le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique



TEXTES OFFICIELS

- Des modifications pour les gardes champêtres et policiers municipaux ;
- Des modifications relatives aux sapeurs-pompiers volontaires ;
- Les tenues, uniformes, équipements, insignes et attributs des sapeurs-pompiers ;
- La répartition de la dotation exceptionnelle attribuée aux communes et établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre pour la mise en œuvre d'une prime ou d'une revalorisation des personnels employés dans les centres de santé.



JURISPRUDENCES

- La prolongation d'activité jusqu'à l'âge de 67 ans n'est pas contraire au principe de libre administration des collectivités territoriales

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Marne vous souhaite de joyeuses fêtes de fin d'année !





TEXTES OFFICIELS
CIRCULAIRES
JURISPRUDENCES
RÉPONSES MINISTÉRIELLES

N°96- DÉCEMBRE 2024



DANS CE NUMÉRO...



RÉPONSES MINISTÉRIELLES

- Expérimentation de l'activité accessoire lucrative de la conduite de transport scolaire ou assimilé ;
- Primes et indemnité d'un agent en décharge totale d'activité ;
- Pas dévolution pour le supplément de traitement familiale ;
- Report et indemnisation des congés en cas de maladie ;
- Rapport de médecine préventive pour les sapeurs-pompiers professionnels.

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Marne vous souhaite de joyeuses fêtes de fin d'année !





DOSSIER D'ACTUALITÉ : LE RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉTAT DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2024, du 15 novembre 2024

L'édition 2024 du rapport annuel sur l'état de la fonction publique comprend une seule étude relative à la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) dans les ministères et les établissements d'enseignement supérieur de 2012 à 2023. En 2023, le nombre de bénéficiaires de cette prime a fortement augmenté en s'établissant à 188 000 agents civils des ministères et des établissements d'enseignement supérieur, un niveau jamais atteint depuis l'instauration de la mesure en 2008. Le montant annuel moyen perçu est de 663 euros.

Ce rapport avance les données sur l'année 2021 concernant :

- L'emploi public (I) ;
- Les flux de personnels (II) ;
- Les rémunérations (III) ;
- Les conditions de travail (IV).

I/ L'emploi public

A/ Évolution des effectifs

Au 31 décembre 2022, 5,70 millions d'agents travaillent dans la fonction publique en France, soit 27 300 de plus que fin 2021 (+ 0,5 % sur un an). À ces agents publics s'ajoutent 29 800 contrats aidés, effectifs en baisse par rapport à 2021. L'emploi dans la fonction publique (y compris bénéficiaires de contrats aidés) augmente de 0,3 %, tous versants confondus.

Dans la fonction publique territoriale, en 2022, le nombre d'agents territoriaux (1,94 million) est en hausse (+ 9 200 agents, soit + 0,5 %). Les effectifs des organismes communaux continuent à baisser (- 0,2% en 2022, - 0,3 % en 2021, - 0,6 % en 2020).

L'emploi augmente dans les organismes départementaux (+ 0,3 %), mais moins qu'en 2021 (+ 0,6 %). Il diminue légèrement dans les conseils régionaux (- 0,2 %), après une légère hausse en 2021 (+ 0,2 %), inversant en cela la tendance à la hausse observée depuis 2013 (+ 2,0 % en moyenne annuelle entre 2011 et 2021).

L'emploi continue d'augmenter dans les organismes intercommunaux (+ 9 300 agents, soit + 2,5 %). Ils représentent 19 % des agents du versant, contre 14 % en 2011. En 2022, 8 000 agents travaillant dans des organismes intercommunaux travaillaient fin 2021 dans des communes.

En incluant les contrats aidés, dont le nombre est en forte baisse en 2022 (- 25,7 %), l'emploi total dans la fonction publique territoriale est stable.



B/ Caractéristique et localisation des postes

En 2022, les effectifs de la fonction publique sont quasi stables, avec une augmentation de 2,6 % du nombre de contractuels (+32 300) et une baisse de 0,2 % du nombre de fonctionnaires (-8 800). Le recrutement sous le statut de contractuel d'anciens bénéficiaires de contrats aidés continue de baisser.

Dans le versant territorial, le nombre de contractuels augmente de 19 800 par rapport à 2021 (contre + 16 900 en 2021), dont 6 300 liés au passage de contrats aidés au statut de contractuel dans le même versant. Cette hausse du nombre de contractuels est principalement compensée par la baisse du nombre de fonctionnaires (- 14 200, soit - 1,0 %).

Concernant les contractuels, en 2022, 51% sont en CDD. Ils sont majoritairement de courte durée (58 % pour une durée inférieure à un an, et 12 % pour plus de trois ans). Pour le versant territorial, cette répartition est de 55% pour les contrats d'une durée de moins d'un an et de 14% pour ceux d'une durée de plus de trois ans.

La part des agents de catégorie A a augmenté d'un point par rapport à 2021 et de six points depuis 2011. Dans la fonction publique territoriale, la part d'agents de catégorie A reste stable à 13%.

A la fin de l'année 2022, 30 100 apprentis se forment dans la fonction publique, soit une forte hausse (+ 18,6 %) par rapport à fin 2021 ; qui provient essentiellement de la FPT (+ 2 300 apprentis, soit + 13,9 %).

C/ Caractéristiques des agents

Les femmes sont majoritaires dans la fonction publique, où elles représentent 63 % des effectifs. Entre 2011 et 2022, la part des femmes dans les effectifs augmente de deux points, et de six points si l'on se restreint aux seuls postes de catégorie A+, où les femmes, encore minoritaires, représentent 44 % des effectifs. Cette progression est, entre autres, portée par les contractuels : la part des femmes chez les contractuels a progressé de deux points en dix ans, passant de 67 % à 69 %. Dans le même temps, le poids relatif des contractuels a augmenté : en 2022, ils représentent 22 % des effectifs de la fonction publique, contre 17 % en 2011.

Dans la fonction publique territoriale, la part des femmes progresse d'un point en dix ans et s'élève à 61 % (69% de catégorie A et A+, 64% de catégorie B et 59% de catégorie C). Elles représentent près de neuf agents publics sur dix dans les établissements communaux, mais moins de trois agents sur dix dans les établissements départementaux, du fait de la faible proportion de femmes dans les services départementaux d'incendie et de secours. En 2022, la part des femmes chez les agents de catégorie B de la fonction publique territoriale augmente de sept points, à la suite du reclassement dans cette catégorie des auxiliaires de puériculture et des aides-soignants, auparavant dans la catégorie C.



DOSSIER D'ACTUALITÉ : LE RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉTAT DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2024, du 15 novembre 2024

En 2022, l'âge moyen des agents de la fonction publique est de 44 ans, contre 41 ans dans le secteur privé. Il était de 42 ans en 2011. La fonction publique compte 2,5 agents de 50 ans et plus pour un agent de moins de 30 ans, alors que ce ratio est de 1,4 dans le secteur privé. Sur la période 2011-2022, l'âge moyen des agents publics augmente d'un peu plus d'une année et demie : la part des moins de 30 ans baisse d'un demi-point, celle des 50 ans et plus augmente de sept points. La territoriale est le versant le plus âgé de la fonction publique, avec une moyenne d'âge de 46 ans. Jusqu'à 50 ans, la distribution des effectifs par âge a un profil de pyramide inversée : les effectifs de la territoriale sont fortement croissants avec l'âge, ce qui est la conséquence d'une réduction progressive des embauches de débutants ou d'embauches en cours de carrière plus fréquentes. Entre 2011 et 2022, l'âge moyen augmente de deux ans. C'est d'ailleurs dans les filières les plus jeunes, « Animation » et « Incendie-secours », que cette augmentation est la plus marquée.

En 2022, 2 097 000 agents qui travaillent dans la fonction publique sont âgés de 50 ans ou plus. Ils représentent plus d'un tiers des agents (37 %). Dans la fonction publique territoriale (FPT), ils sont 44 % à avoir atteint cette tranche d'âge. Entre 2011 et 2022, dans la fonction publique, la part des agents ayant 50 ans ou plus parmi les contractuels augmente de 4 points, passant de 20 % en 2011 à 24 % en 2022 ; dans la territoriale, cette augmentation est de 3 points en onze ans.

II/ Les flux de personnels

A/ Les personnels entrant et sortant

En 2022, 535 600 agents civils sont entrés dans la fonction publique et 497 100 en sont sortis, soit, par rapport à 2021, 45 700 entrées et 23 300 sorties supplémentaires (respectivement + 9,3 % et + 4,9 %).

Dans la fonction publique territoriale, le nombre d'entrants passe de 194 200 en 2021 à 203 100 en 2022, avec une augmentation du nombre de passages de contrats aidés au statut de contractuel (6 300 en 2022, contre 3 600 en 2021). Le taux d'entrée est de 10,5 %. Le nombre d'entrants sous statut de fonctionnaire est stable, celui sous statut de contractuel augmente (+ 7 900, soit + 5,3 %). Le taux d'entrée des fonctionnaires est quasi stable, à 2,1 %. Celui des contractuels augmente de 0,9 point, passant de 35,0 % en 2021 à 36,0 % en 2022. Le nombre de sortants est en hausse, passant de 181 900 en 2021 à 192 500 en 2022 (soit une hausse de 5,9 %). Le solde des « entrées moins sorties » est positif chez les contractuels (+ 62 500) et négatif chez les fonctionnaires (- 55 000). Au total, le taux de rotation des agents territoriaux augmente de 0,5 point et s'établit à 10,2 %. Il s'agit du taux de rotation le plus haut des trois versants et de l'augmentation la plus forte sur l'année.

B/ Les départ à la retraite en 2023

En 2023, 157 000 nouvelles pensions de droit direct ont été attribuées à des agents qui ont travaillé dans la fonction publique. Les départs à la retraite connaissent un repli (- 2,6 %, après + 6,8 % en 2022), qui illustre le contrecoup d'une probable anticipation de la réforme des retraites l'année précédente.



Globalement, la moitié des retraites sont liquidées pour ancienneté dans un emploi sédentaire, une sur cinq l'est du fait de l'exercice d'un emploi de catégorie active, et une sur six pour carrière longue. Cette répartition varie fortement d'un versant à l'autre en fonction de la structure des postes le composant. Depuis 2015, l'âge de départ à la retraite des fonctionnaires civils a augmenté d'un an et deux mois. En 2023, il est de 62 ans en moyenne, tout motif confondu : c'est un mois de plus qu'en 2022. Cette même année, les agents sédentaires liquident leur retraite à 63,8 ans, contre 60,2 ans pour ceux qui ont occupé un emploi de catégorie active.

En 2023, trois pensions sur dix bénéficient d'une surcote, quatre sur dix ne sont ni décotées ni surcotées, tandis qu'une sur six est portée au minimum garanti et une sur sept est décotée. Depuis 2019, chez les fonctionnaires ne bénéficiant pas d'un départ à la retraite anticipé, la part des pensions surcotées augmente pour les femmes, passant de 39 % à 43 % en 2023. Chez les hommes, c'est celle des pensions décotées qui croît (16 % en 2019, contre 22 % en 2023).

III/ Les rémunérations

A/ Caractéristiques des rémunérations

Dans l'ensemble de la fonction publique, en 2022, le salaire brut mensuel moyen par agent en équivalent temps plein s'élève à 3 121 euros. Déduction faite des prélèvements sociaux, le salaire net mensuel moyen dans l'ensemble de la fonction publique s'établit à 2 527 euros.

La part moyenne des primes et indemnités dans le salaire brut des fonctionnaires est de 24,4 % dans l'ensemble de la fonction publique. Une fois les contributions et cotisations sociales déduites, les fonctionnaires perçoivent un salaire net moyen de 2 598 euros mensuels en 2022 ; il s'élève à 2 145 euros net dans la fonction publique territoriale.

Le salaire net en équivalent temps plein des femmes est en moyenne inférieur de 10,5 % à celui des hommes.

Les 1 % les mieux rémunérés de la fonction publique perçoivent plus de 7 206 euros net par mois et en moyenne 9 217 euros.

Le niveau moyen de rémunération des femmes en équivalent temps plein est inférieur de 10,5 % en moyenne à celui des hommes (2 427 euros contre 2 711 euros). Dans le versant territorial, à profil identique, c'est-à-dire en contrôlant la qualification (approchée ici par le grade et la catégorie), la situation vis-à-vis du temps partiel, le statut, le type ainsi que la taille de la collectivité employeuse et l'âge, les femmes perçoivent en moyenne un salaire inférieur de 4,8 % à celui des hommes en 2022.



DOSSIER D'ACTUALITÉ : LE RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉTAT DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2024, du 15 novembre 2024

La rémunération des fonctionnaires comprend deux parties : le traitement brut, qui repose sur une grille indiciaire liée au grade de l'agent, et une partie indemnitaire, les primes et indemnités, qui sont davantage liées à l'employeur, aux fonctions exercées, à la réalisation d'heures supplémentaires ou à des sujétions particulières. Le salaire brut des fonctionnaires de la fonction publique est de 3 201 euros mensuels en équivalent temps plein, dont 2 421 euros de traitement brut. La part des primes et indemnités dans le salaire brut (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement) s'établit à 24,4 % en moyenne pour l'ensemble des fonctionnaires (25,2 % dans la territoriale).

B/ L'évolution des rémunérations

En 2022, dans l'ensemble de la fonction publique, le salaire net moyen augmente de 3,7 % en euros courants, à un rythme équivalent à celui du salaire brut moyen (+ 3,6 %).

À la suite de la crise sanitaire de 2020 et en lien avec le contexte géopolitique mondial, l'inflation a été particulièrement élevée en 2022 (+ 5,2 %, après + 1,6 % en 2021). Les mesures générales prises en 2022 pour soutenir le pouvoir d'achat des agents publics (augmentation de la valeur du point d'indice, hausse du minimum de traitement, etc.) n'ont pas suffi : entre 2021 et 2022, le salaire net moyen diminue de 1,4 % en euros constants.

Les mesures prises dans le cadre de la crise sanitaire et leur pérennisation, actée par les accords du Ségur de la santé, ont été progressivement étendues dès la fin de 2021 à d'autres filières d'emploi (services de soins, médico-technique). Ainsi, la baisse du salaire net moyen en euros constants est dans la fonction publique territoriale de - 1,1 %. Le traitement indiciaire brut diminue également en euros constants (- 2,1 %). Les primes et rémunérations annexes augmentent en revanche de 0,6 %, contribuant à hauteur de 0,2 point à l'évolution du salaire net en euros constants.

Pour les deux tiers des salariés de 2021, qui ont été présents en 2021 et 2022 chez le même employeur avec la même quotité de travail, le salaire moyen augmente de 0,5 % en euros constants. Compte tenu de la forte hausse des prix, un agent resté en place sur deux de la fonction publique a perdu en pouvoir d'achat du salaire.

Dans le versant territorial, la rémunération moyenne des personnes en place nette en euros constants est en hausse de 0,5 % en 2020. Elle augmente jusqu'à 2,4 % pour les services départementaux d'incendie et de secours. Elle est cependant négative dans certaines collectivités : - 0,8 % pour les agents des EPCI à fiscalité propre, - 0,3 % pour les régions et - 0,2 % pour les autres structures intercommunales.

IV/ Les conditions de travail : Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2023

En 2023, les agents de la fonction publique à temps complet, hors enseignants, déclarent une durée annuelle effective de travail de 1 632 heures.



DOSSIER D'ACTUALITÉ : LE RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉTAT DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2024, du 15 novembre 2024

Cette durée est moins élevée que dans le secteur privé (– 66 heures). Au sein de la fonction publique, ce sont les agents de la fonction publique de l'État qui effectuent le plus d'heures de travail (1 684 heures contre 1 599 heures dans le versant territorial). Les hommes ont une durée de travail annuelle supérieure à celle des femmes, alors que les agents de plus de 50 ans ont une durée moyenne de travail inférieure à celle des autres classes d'âge.

La proportion d'agents à temps partiel dans la fonction publique est plus élevée pour les contractuels (31 %), les femmes (26 %), les agents de moins de 30 ans (24 %) et ceux de la fonction publique territoriale (25 %). Parmi les agents à temps partiel, 22 % sont en sous-emploi, une proportion plus faible que dans le secteur privé. Le versant le plus concerné est la fonction publique territoriale (29 %).

La proportion d'agents ayant télétravaillé au moins une fois sur quatre semaines a légèrement baissé en 2023 : 16 %, contre 17 % en 2022 et 22 % en 2021. Le télétravail est plus souvent pratiqué par les cadres administratifs et techniques (48 %). Sept agents sur dix estiment que leur poste n'est pas compatible avec le télétravail. Parmi ceux qui jugent leur poste compatible, un quart souhaiterait recourir davantage au télétravail, une proportion similaire à celle du privé.

La part des agents absents au moins un jour durant la semaine de référence pour raison de santé est de 7 % dans la fonction publique territoriale. Les femmes et les agents âgés de 50 ans ou plus sont davantage absents (respectivement 6 % et 7 %). La proportion d'agents absents et la durée des absences sont à la baisse pour la première fois depuis 2019, avant la crise sanitaire.



TEXTES OFFICIELS : DES MODIFICATIONS POUR LES GARDES CHAMPÊTRES ET POLICIERS MUNICIPAUX

Décret n°2024-1116 du 4 décembre 2024 portant diverses modifications du code de la sécurité intérieure

Le décret modifie et complète les dispositions de la partie réglementaire du livre V du code de la sécurité intérieure et l'article 5 du décret n° 2022-210 du 18 février 2022 relatif aux brigades cynophiles de police municipale et modifiant le livre V du code de la sécurité intérieure.

Il autorise les gardes champêtres à devenir moniteurs en maniement des armes ou moniteurs aux bâtons et techniques professionnelles d'intervention. Il étend le champ d'application de l'arrêté fixant le contenu et la durée de la formation initiale et d'entraînement à la spécialité cynophile.

Il met en conformité les réglementations relatives à la tenue des gardes champêtres. Il clarifie les obligations des associés des entreprises de sécurité privée.

Il modifie le régime de délivrance du récépissé que le Conseil national des activités privées de sécurité (CNAPS) délivre après le dépôt d'une demande de renouvellement de carte professionnelle.

Il modifie deux dispositions relatives à l'armement des agents de surveillance renforcée, notamment sur les sites sensibles, dans un objectif de maintien d'un haut niveau de protection et de réactivité face aux menaces qui pèsent sur ces sites. Il modifie les armes que peuvent acquérir et détenir les services de sécurité des bailleurs d'immeuble.

Il autorise l'acquisition d'ensemble de conversion d'armes à des fins d'entraînements par les organismes de formation en sécurité privée. Il sécurise le fondement des procédures disciplinaires susceptibles d'être engagées suite aux contrôles du CNAPS.



TEXTES OFFICIELS : DES MODIFICATIONS RELATIVES AUX SAPEURS- POMPIERS VOLONTAIRES

Décret n°2024-1093 du 3 décembre 2024 modifiant diverses dispositions relatives aux sapeurs-pompiers volontaires

Le décret ajuste les conditions de premier engagement d'anciens sapeurs-pompiers volontaires, y compris ceux ayant exercé leur activité de sapeur-pompier dans un autre Etat, selon les compétences antérieures reconnues par la commission de dispense de formation.

Il précise les conditions de rengagement quinquennal et l'obligation d'établir un arrêté lors de ce rengagement, qui entrent en vigueur à compter du 1er janvier 2025. Il supprime également les obligations de formation des capitaines et des lieutenants colonels de sapeurs-pompiers volontaires.

Le décret modifie la procédure disciplinaire applicable aux sapeurs-pompiers volontaires en précisant une présidence pérenne du conseil départemental de discipline des sapeurs-pompiers volontaires, en clarifiant les différentes phases de la procédure.

Un conseil de discipline des sapeurs-pompiers volontaires à l'Etat est également institué. Les âges de fin d'activité des sapeurs-pompiers volontaires ont été ajustés ainsi que les conditions de nomination à l'honorariat. Un grade d'infirmier-aspirant et de vétérinaire-aspirant est prévu pour les étudiants suivant les formations à ces professions et les psychothérapeutes pourront également être recrutés en qualité de sapeurs-pompiers volontaires.

Le recrutement et l'avancement de grade des sapeurs-pompiers volontaires par ailleurs sapeurs-pompiers professionnels, militaires ou personnels opérationnels des services de sauvetage et de lutte contre l'incendie des aéronefs pourra s'opérer en fonction des compétences professionnelles reconnues par la commission de dispense de formation.

Enfin, le décret ajuste les mesures de protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service afin notamment de tirer la conséquence de la mise en place des conseils médicaux départementaux.



TEXTES OFFICIELS : LES TENUES, UNIFORMES, ÉQUIPEMENTS, INSIGNES ET ATTRIBUTS DES SAPEURS- POMPIERS

Arrêté [n°INTE2404583A](#) du 29 novembre 2024 modifiant l'arrêté du 8 avril 2015 fixant les tenues, uniformes, équipements, insignes et attributs des sapeurs-pompiers

Les équipements de protection individuelle, les effets vestimentaires, insignes et attributs des tenues acquis par les services d'incendie et de secours doivent être conformes aux référentiels nationaux concernés.

Publiés sur le site internet du ministère de l'intérieur, ces référentiels et, le cas échéant, leurs modifications précisent, après consultation de la conférence nationale des services d'incendie et de secours, le délai d'entrée en vigueur et la durée de la période transitoire permettant notamment d'intégrer la durée nécessaire au renouvellement des marchés en cours et la durée d'amortissement des effets concernés.

Au plus tard à l'issue de cette période transitoire, les services d'incendie et de secours doivent se conformer à ces référentiels.



JURISPRUDENCES : LA PROLONGATION D'ACTIVITÉ JUSQU'À L'ÂGE DE 67 ANS N'EST PAS CONTRAIRE AU PRINCIPE DE LIBRE ADMINISTRATION DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Conseil d'État, 7ème - 2ème chambres réunies, 29/11/2024, [497463](#)

Si les dispositions de l'article L. 556-7 du Code général de la fonction publique sont susceptibles de restreindre la liberté des employeurs publics dans la gestion de leur personnel, elles ne sauraient en tout état de cause être regardées, eu égard à la portée réduite des limitations qu'elles imposent et à l'objectif d'intérêt général qu'elles poursuivent, comme méconnaissant le principe de libre administration des collectivités territoriales ou comme portant atteinte à la continuité du service public.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : EXPÉRIMENTATION DE L'ACTIVITÉ ACCESSOIRE LUCRATIVE DE LA CONDUITE DE TRANSPORT SCOLAIRE OU ASSIMILÉ

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 10/12/2024, n°373, page 6650

L'article L. 121-3 du code général de la fonction publique (CGFP) pose le principe selon lequel l'agent public consacre l'intégralité de son temps de travail à son emploi. Toutefois, par dérogation à ce principe, un agent public peut être autorisé par son autorité hiérarchique à exercer une activité à titre accessoire dans les conditions fixées à l'article L. 123-7 du même code. Le principe posé par l'article L. 121-3 du CGFP vise à garantir le bon fonctionnement du service public en s'assurant que les agents publics se consacrent en priorité et principalement à leurs missions au service de l'intérêt général. Il convient, par conséquent, que les dérogations posées à ce principe soient strictement encadrées et cela d'autant plus lorsque l'agent public peut continuer à exercer ses fonctions pour l'administration à temps plein, comme c'est le cas lors d'un cumul d'activité à titre accessoire. C'est la raison pour laquelle l'article L. 123-7 du CGFP prévoit que les activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire soient limitativement énumérées. Cette liste, qui figure actuellement à l'article 11 du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique, est reprise à l'identique dans la partie réglementaire du livre 1er du code général de la fonction publique publiée au Journal officiel le 19 novembre 2024. Le décret n° 2022-1695 du 27 décembre 2022 a ajouté un cas supplémentaire de dérogation en ouvrant, à titre expérimental, la possibilité pour un agent public d'exercer à titre accessoire une activité lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés. Il s'agit, dans ce cas précis, d'aider à remédier à la pénurie constatée de chauffeurs de cars de ramassage scolaire, qui mettent en œuvre un service public dont la responsabilité relève des régions et qui fait souvent l'objet d'une délégation à des opérateurs privés. Une attention toute particulière a été portée à la conciliation des horaires de travail entre emploi public principal et emploi secondaire. Cette expérimentation sur trois ans fera l'objet d'un bilan avant toute pérennisation.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : PRIMES ET INDEMNITÉ D'UN AGENT EN DÉCHARGE TOTALE D'ACTIVITÉ

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 10/12/2024, n°897, page 6653

L'article L. 212-1 du code général de la fonction publique dispose que « l'agent public est réputé conserver sa position statutaire » lorsqu'il bénéficie « d'une décharge d'activités de services à titre syndical ». Ainsi, les décharges d'activité de services à titre syndical ne modifient pas la situation statutaire des agents publics concernés. Ceux-ci demeurent en position d'activité dans leur corps et continuent à bénéficier des dispositions concernant cette position. De plus, l'article 7 du décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale précise les conditions de rémunération des agents consacrant la totalité de leur service ou une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein à une activité syndicale. En vertu de ses dispositions, « l'agent bénéficiant d'une décharge totale ou d'une mise à disposition conserve le montant annuel des primes et indemnités attachées aux fonctions exercées dans son corps ou cadre d'emplois avant d'en être déchargé ». Toutefois, le texte prévoit certaines exceptions clairement définies à ce principe du maintien. Notamment, sont exclues les primes et indemnités "liées à des horaires de travail atypiques lorsqu'elles ne sont pas versées à la majorité des agents de la même spécialité ou à défaut du même corps ou cadre d'emploi". Le maintien de ces primes et indemnités liées aux fonctions exercées dans le corps ou cadre d'emploi de l'agent est ainsi conditionné au fait que ces primes et indemnités soient versées à la majorité des agents appartenant à la même spécialité ou au même corps ou cadre d'emplois.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : PAS DÉVOLUTION POUR LE SUPPLÉMENT DE TRAITEMENT FAMILIALE

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 10/12/2024, n°900, page 6653

Le supplément familial de traitement (SFT) a été institué dans certaines administrations dès 1917 pour compenser les charges d'éducation, sur le modèle du sursalaire versé au début du XXème siècle par certaines entreprises à leurs salariés devenus chargés de famille. Prévu à l'article L. 712-1 du Code général de la fonction publique et précisé par le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985, le droit au SFT est ouvert aux agents publics des trois versants de la fonction publique au titre des enfants de moins de 20 ans dont ils assument la charge effective et permanente (au sens des prestations familiales), à raison d'un seul droit par enfant. Le Gouvernement reste attentif aux préoccupations exprimées sur les dispositifs indemnitaires dont bénéficient les agents publics, et notamment, s'agissant du SFT, sur ses modalités de calcul et la prise en compte des nouvelles réalités familiales. À cet égard, l'article 41 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 modifiée relative à la transformation de la fonction publique a pris en compte l'évolution des structures familiales en permettant le partage par moitié du SFT entre les deux parents en cas de résidence alternée effective de l'enfant à la suite d'une séparation. Toutefois, compte tenu du contexte budgétaire actuellement très contraint pour les finances publiques, il n'est pas envisagé à ce stade de faire évoluer le dispositif du SFT.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : REPORT ET INDEMNISATION DES CONGÉS EN CAS DE MALADIE

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 10/12/2024, n°1887, page 6656

Les dispositions de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail prévoient que les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, et que cette période minimale de congé ne puisse être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail. De plus, la jurisprudence européenne a précisé que l'article 7 de la directive du 4 novembre 2003 faisait obstacle à l'extinction du droit au congé annuel lorsque le travailleur a été en congé de maladie (CJUE du 20 janvier 2009, C-350/06 et C-520/06). Ces dispositions sont d'effet direct (CJUE, C-282/10 du 24 janvier 2012), ce qui signifie que le droit communautaire s'impose directement aux citoyens européens, sans qu'il soit nécessaire pour les États membres de transposer ces dispositions par des actes juridiques nationaux (CJUE, 5 février 1963, C-26/62). Le Conseil d'État estime ainsi que ce principe s'applique. Il a ainsi rappelé, dans un avis de chambres réunies n° 406009 du 26 avril 2017, publié au recueil Lebon, que les dispositions contraires du droit national doivent être écartées. En l'absence de dispositions législatives ou réglementaires fixant une période de report des congés payés, un agent se trouvant dans l'impossibilité du fait d'un congé maladie, d'exercer son droit à congés au cours d'une année civile donnée, peut les prendre au cours d'une période de quinze mois après le terme de cette année. Les dispositions actuelles du droit national ne rendent pas possible le report de congés non pris du fait de la maladie et le versement d'une indemnité compensatrice en fin de relation de travail lorsque ce report n'est pas possible. Un projet de décret en Conseil d'État modificatif est en cours de finalisation pour transposer, à des fins d'harmonisation et de lisibilité, les règles de report et d'indemnisation issues de la jurisprudence européenne. Le texte sera accompagné d'une circulaire, en cours de rédaction, pour remplacer les circulaires en vigueur.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : RAPPORT DE MÉDECINE PRÉVENTIVE POUR LES SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS

Réponse ministérielle, publiée au JO du Sénat du 05/12/2024, n°00657, page 4725

L'article 9 du décret n° 87-607 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux concerne les prérogatives du médecin du service de médecine préventive prévues lorsque le conseil médical se réunit pour statuer sur le cas d'un fonctionnaire territorial. Son premier alinéa prévoit en effet notamment que ce médecin doit remettre un rapport écrit dans les cas prévus aux articles 24, 33 et 37-7 de ce décret. L'alinéa 2 précise que le médecin de sapeurs-pompiers désigné est, au même titre que le médecin du service de médecine préventive, également informé de la tenue de cette réunion lorsque le conseil médical statue en formation plénière sur le cas d'un sapeur-pompier professionnel. Cette précision se justifie par la particularité du rôle tenu par le médecin de sapeurs-pompiers, chargé de contrôler l'aptitude de ces agents, non seulement à l'entrée des fonctions mais aussi tout au long de leur carrière, ceci selon l'article 1er de l'arrêté du 6 mai 2000 fixant les conditions d'aptitude médicale des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires et les conditions d'exercice de la médecine professionnelle et préventive au sein des services départementaux d'incendie et de secours. Cet alinéa 2 ne remet donc aucunement en cause l'applicabilité de l'alinéa 1er aux sapeurs-pompiers professionnels qui bénéficient, comme tout fonctionnaire territorial, d'un suivi par un médecin du travail dans le cadre de la médecine préventive. Par conséquent, le médecin du service de médecine préventive des services d'incendie et de secours est bien soumis à l'obligation de remise d'un rapport écrit dans les cas cités par l'article 9 du décret du 30 juillet 1987 précité. Enfin, il convient de préciser que dans le cadre de la réforme de la médecine d'aptitude des sapeurs-pompiers professionnels, il est prévu de modifier l'alinéa 2 de l'article 9 du décret précité afin de permettre au médecin-chef de la sous-direction santé de présenter, comme le médecin de prévention, des observations écrites au conseil médical.