

Webinaire

Les rendez-vous du statut n°2

SOMMAIRE

01 **Actualités juridiques**

02 **Le dossier du mois : le RIFSEEP**

03 **Foire aux questions**

01

ACTUALITÉS JURIDIQUES

TEXTES OFFICIELS

✓ Décret n° 2023-775 du 11 août 2023 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat

Ce décret proroge la garantie individuelle du pouvoir d'achat pour l'année 2023.

La période de référence prise en compte pour la mise en œuvre de cette indemnité en 2023 sont les 4 années comprises **entre le 31/12/2018 et le 31/12/2022**.

L'Arrêté du 11 août 2023 indique le taux de l'inflation ainsi que les valeurs annuelles du point d'indice à prendre en compte :

- taux de l'inflation : **+ 8,19 %** ;
- valeur moyenne du point en 2018 : **56,2323 euros** ;
- valeur moyenne du point en 2022 : **57,2164 euros**.

Pour le calcul de l'indemnité, un simulateur est proposé par le site service-public.

✓ Décret n° 2023-812 du 21 août 2023 modifiant le taux de prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail

Ce décret augmente la prise en charge passant de 50 à 75 % de la valeur annuelle mensualisée du titre de transport à compter du 1er septembre 2023.

Ainsi pour un abonnement mensuel de 100 €, la prise en charge sera de 75 € au lieu de 50 €.

Pour un abonnement de 150 €, la prise en charge sera limitée au plafond défini par le décret soit en 2023, 96,36 €.

TEXTES OFFICIELS

✓ **Arrêté du 20 septembre 2023 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission**

Cet arrêté modifie les taux des indemnités de mission sur les frais de déplacements temporaires. Les dispositions sont applicables dès le 22 septembre 2023.

Le taux de base du repas passe de 17,50 € à 20 € et l'hébergement de 70 à 90 €.

TEXTE OFFICIEL A VENIR



Prime de pouvoir d'achat

En juin dernier, le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques a annoncé plusieurs mesures visant à garantir le pouvoir d'achat des agents publics. Parmi celles-ci figurait notamment la mise en place d'une prime dite de « Pouvoir d'achat ».

Cette mesure a été concrétisée par la publication du décret n° 2023-702 du 31 juillet 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics civils de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique hospitalière ainsi que pour les militaires. Ce texte réglementaire, instituant la PPA pour les agents publics de l'Etat et hospitaliers, précise les conditions et modalités de versement de cette prime exceptionnelle et forfaitaire dont le montant est compris entre 300€ et 800€.

Il est à noter que ce décret PPA ne s'applique pas à la Fonction Publique Territoriale.

Aussi et à défaut de base réglementaire en ce sens, les employeurs territoriaux ne peuvent actuellement pas mettre en place cette prime pour leurs agents territoriaux.

La DGAFP a indiqué que la PPA fera l'objet d'un texte spécifique à la FPT prochainement. Un projet de décret spécifique à la FPT va être débattu devant le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

TEXTES OFFICIELS

✓ **Décret n° 2023-825 du 25 août 2023 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de proche aidant dans la fonction publique**

Ce décret précise les conditions de renouvellement à titre exceptionnel de la période de trois cent dix jours ouvrés du congé de présence parentale avant le terme de celle-ci.

Par ailleurs, il détermine le champ du bénéfice du congé de proche aidant de personnes dont le handicap ou la perte d'autonomie peuvent, sans être nécessairement d'une « particulière gravité », nécessiter une aide régulière de la part d'un proche.

Enfin, il prévoit que le congé de présence parentale et le congé de proche aidant peuvent être pris de manière fractionnée par demi-journée.

Le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication (soit le 28 août 2023). La possibilité ouverte par le présent décret de fractionner un congé de présence parentale ou de proche aidant par période d'au moins une demi-journée entre en vigueur à l'occasion de la prolongation ou du renouvellement d'un congé en cours à la date de sa publication ou de l'octroi d'un nouveau congé après cette date.

TEXTES OFFICIELS

✓ Décret n° 2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions

Ce décret est pris en application de l'article L. 115-7 du code général de la fonction publique qui transpose la directive 2019/1152 du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes dans l'Union européenne.

Cet article prévoit que les agents publics reçoivent communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions.

La communication intervient, en une ou plusieurs fois, **au plus tard dans un délai de sept jours calendaires à compter du premier jour d'exercice des fonctions.**

La communication est effectuée par un ou plusieurs écrits remis en mains propres ou adressés par envoi postal. Elle peut également donner lieu à la mise à disposition sous format électronique d'un ou de plusieurs documents sous réserve que l'agent public y ait accès, qu'ils puissent être enregistrés et imprimés par l'intéressé et que l'autorité administrative conserve un justificatif de leur transmission et de leur réception.

La communication peut être faite selon des modèles définis par arrêtés des ministres chargés de la fonction publique, des collectivités territoriales, de la santé et de l'enseignement supérieur.

En application de cet article, le décret fixe la liste des éléments qui sont communiqués et détermine également les modalités de cette communication :

TEXTES OFFICIELS

✓ **Décret n° 2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions**

- 1° La dénomination et l'adresse de l'autorité administrative assurant sa gestion ;
- 2° Son corps ou cadre d'emplois et son grade lorsque l'agent est fonctionnaire et sa catégorie hiérarchique lorsqu'il est contractuel ;
- 3° La date de début d'exercice de ses fonctions ;
- 4° Le cas échéant, le début de la période de stage au sens de l'article L. 327-1 du code général de la fonction publique ou de la période d'essai, ainsi que leur durée ;
- 5° En cas de conclusion d'un contrat à durée déterminée, la durée de celui-ci ;
- 6° Le ou les lieux d'exercice de ses fonctions ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux ;
- 7° Lorsque ses fonctions sont exercées à l'étranger, la mention du ou des Etats où elles sont assurées ainsi que la devise servant au paiement de sa rémunération et, s'il y a lieu, ses avantages en espèces ou en nature ainsi que ses modalités de rapatriement ;
- 8° Sa durée de travail ou son régime de travail, les règles relatives à l'organisation du travail qui lui sont applicables ainsi que, le cas échéant, celles relatives aux heures supplémentaires ;
- 9° Le montant de sa rémunération, en précisant chacun de ses éléments constitutifs, sa périodicité ainsi que ses modalités de versement ;
- 10° Ses droits à congés rémunérés ;
- 11° Ses droits à la formation ;
- 12° Les accords collectifs relatifs à ses conditions de travail comportant des dispositions édictant des mesures réglementaires ;
- 13° L'organisme de sécurité sociale percevant les cotisations sociales ainsi que les dispositifs de protection sociale ;
- 14° Les procédures et les droits en cas de cessation de ses fonctions.

RÉPONSES MINISTÉRIELLES



RM n° 5315 – JO Assemblée Nationale du 06/06/23 : Nouveau risque pour les secrétaires de mairie avec le nouveau régime de responsabilité des gestionnaires publics ?

Le nouveau régime de responsabilité des gestionnaires publics, instauré depuis le 1er janvier 2023, est un régime unifié de responsabilité dont sont justiciables tous les acteurs de la chaîne financière, qu'ils exercent des fonctions d'ordonnateur ou de comptable. La réforme n'entraîne pas de changement sur le périmètre des justiciables du nouveau régime qui couvre les fonctions de secrétaire de mairie des petites communes.

Par ailleurs, ce nouveau régime vise à recentrer la responsabilité juridictionnelle des gestionnaires publics sur les seules fautes les plus graves, celles qui portent une atteinte grave à l'ordre public. Il n'y a donc pas de risques nouveaux pour les agents exerçant ces fonctions puisqu'ils étaient déjà justiciables de la Cour de discipline budgétaire et financière et pouvaient voir leur responsabilité engagée devant cette juridiction pour des faits plus larges que ce que prévoit la réforme.

Par conséquent, le risque de voir disparaître les vocations en ajoutant des risques financiers doit être relativisé.



RM n°07017 JO du Sénat, 20 juillet 2023 : cumul statut de fonctionnaire et de contractuel

Un fonctionnaire territorial ne peut pas cumuler le statut d'agent titulaire et celui d'agent contractuel au sein de la même collectivité. Ce principe découle de l'article L. 1 du code général de la fonction publique, aux termes duquel le fonctionnaire est, vis-à-vis de l'administration, dans une situation statutaire et réglementaire.

JURISPRUDENCES

✓ **CE n° 464504 du 19 juillet 2023** : cumul d'activité

Sauf disposition contraire, une autorisation de cumul d'activités peut être accordée à un agent public de manière illimitée dans le temps, explique le Conseil d'État dans sa décision du 17 juillet. L'administration a néanmoins la possibilité de s'opposer "à tout moment" à la poursuite du cumul "dans l'intérêt du service".

✓ **CAA Bordeaux n° 21BX00336 du 12 avril 2023** : sanction disciplinaire disproportionnée

Une aide-soignante travaillant dans un centre départemental gériatrique a fait l'objet d'un blâme pour avoir conservé sur elle son téléphone portable alors qu'elle était en service. Jugeant cette sanction disproportionnée, elle a formé un recours gracieux, rejeté par le directeur du centre. L'agent a alors saisi le tribunal administratif qui est allé dans son sens, mettant en avant un défaut de base légale et une sanction trop sévère. Obstiné le centre départemental a fait appel de ce jugement.

L'établissement s'était doté d'un règlement d'hygiène et de sécurité interdisant, dans tous les services, les communications téléphoniques personnelles pendant les heures de travail, sauf urgence impérieuse. Il précisait également, que la méconnaissance des règles relatives à l'utilisation du téléphone portable était passible de sanction disciplinaire.

Les juges d'appel ont confirmé cet excès d'autorité, jugeant qu'interdire aux agents de conserver leur téléphone sur eux leur impose une contrainte qui n'est pas justifiée par les nécessités du service, et qui est ainsi excessive. Ils confirment ainsi que la sanction infligée était disproportionnée et privée de base légale.

JURISPRUDENCES

✓ **CAA Nantes n° 22NT00305 du 5 mai 2023** : sanction disciplinaire proportionnée

L'agent qui refuse délibérément d'exécuter certaines missions qui lui sont confiées et tient des propos déplacés et irrespectueux à l'encontre du maire dans le hall de la mairie manque sérieusement à son devoir d'obéissance hiérarchique et à son devoir de réserve. L'exclusion temporaire de fonction de trois mois et un jour est proportionnée.

✓ **CAA Versailles n° 21VE03343 du 27 juin 2023** : licenciement en fin de période d'essai

Le licenciement d'un agent contractuel intervenant au terme de la période d'essai n'a pas à être motivé, mais cette règle ne saurait dispenser l'administration d'établir, en cas de contestation, que cette décision n'a pas été prise pour un motif étranger à l'appréciation des compétences de l'agent.

En l'espèce, il ressort des témoignages et d'un courriel que Mme A., recrutée comme directrice des ressources humaines d'une commune comptant près de 1 500 agents, ne maîtrisait pas le statut de la fonction publique territoriale, notion qu'elle considérait comme « secondaire » pour l'exercice de ses fonctions. Dès lors, c'est à tort que les premiers juges ont estimé que le licenciement de Mme A. n'était pas fondé sur l'évaluation de ses compétences et était ainsi entaché d'erreur de droit.

JURISPRUDENCES

✓ **CE n° 458775 du 26 juin 2023** : exclusion des contractuels de la NBI

Estimant que les textes réglementaires qui excluent les agents non-titulaires de la FPT du bénéfice de la NBI étaient illégaux, un syndicat en a demandé l'abrogation. Le syndicat estimait notamment que les décrets de 2001 et 2006 ne respectaient pas la directive du 285 juin 1999 ni l'interprétation qu'en retient la cour de justice de l'union européenne, selon laquelle aucune inégalité de traitement ne doit en principe exister entre les travailleurs à durée déterminée et ceux à durée indéterminée.

Or, pour la haute juridiction, la différence de traitement entre fonctionnaires et contractuels pouvant résulter de l'octroi de la NBI aux fonctionnaires n'est pas fonction de la durée déterminée ou indéterminée de la relation de travail, les agents employés par un CDI ne pouvant pas non plus prétendre au bénéfice de ce complément de rémunération. Cette différence de traitement, qui découle des caractéristiques inhérentes au statut des fonctionnaires, se justifie par l'existence de règles distinctes de détermination des rémunérations. La requête est rejetée.

02

LE DOSSIER DU MOIS
LE RIFSEEP

GÉNÉRALITÉS

RIFSEEP : Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel. Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

Vocation à remplacer la plupart des primes en vigueur (IAT, IEMP, IFTS, PFR, ...) et à s'appliquer à tous les agents, titulaires comme contractuels. La mise en place s'est faite sur plusieurs années mais désormais presque tous les cadres d'emplois sont concernés.

Exception pour les filières police municipale et enseignement artistique.

Pour les contractuels, seules les missions exercées par l'agent contractuel sont à prendre en compte pour définir le montant du RIFSEEP octroyé. Par conséquent, toute disposition **excluant du RIFSEEP certains contractuels sur le seul critère de la durée du contrat ou de l'ancienneté** de l'agent au sein de la collectivité est **illégal** (jugement n° [2106895](#) du 02/06/2022).

Se distingue des autres régimes indemnitaires car il est **obligatoirement** distribué en deux parts et elle introduit la notion de l'engagement professionnel.

Composition

IFSE : liée à la fonction, aux sujétions et à l'expertise, et le CIA, le complémentaire indemnitaire annuel lié à la manière de servir.

IFSE : les groupes de fonctions

L'IFSE suppose la classification des emplois en groupes dont le nombre varie selon les catégories A, B ou C.

La répartition des emplois au sein de ces groupes repose sur des critères professionnels liés aux fonctions mais également la prise en compte de l'expérience professionnelle des agents.

La répartition des postes par groupe de fonctions pourrait se faire en se référant à l'organigramme de la collectivité et aux fiches de poste. la répartition se fait sans distinction des grades et de la filière des agents.

Pour la fonction publique d'Etat, sont ainsi prévus :

4 groupes de fonctions maximum pour les grades relevant de la catégorie A,
3 groupes de fonctions maximum pour les grades relevant de la catégorie B,
2 groupes de fonctions maximum pour les grades relevant de la catégorie C.

Ce nombre de groupes ne s'impose pas aux collectivités qui pourraient par exemple opter pour 3 groupes en catégorie C.

IFSE : les critères professionnels

Chaque emploi est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels. D'après la circulaire du 5 décembre 2014, ils peuvent être définis comme suit :

Critère professionnel 1	Critère professionnel 2	Critère professionnel 3
Encadrement, coordination, pilotage et conception	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Sujétions particulières et degré d'exposition du poste au regard de son environnement extérieur ou de proximité
Définition	Définition	Définition
Tenir compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets.	Valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent.	Contraintes particulières liées au poste : physiques, responsabilités prononcées, lieux d'affectation, ...

IFSE : l'expérience professionnelle

Elle peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur :

- ↳ L'élargissement des compétences,
- ↳ L'approfondissement des savoirs,
- ↳ La consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

La circulaire du 5 décembre 2014 précise que l'expérience professionnelle doit être différenciée de l'ancienneté qui se matérialise déjà par les avancements d'échelon, et de la valorisation de l'engagement et de la manière de servir.

L'IFSE pourra donc valoriser :

- ↳ Le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste,
- ↳ Sa capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (communication de son savoir à autrui, initiative de proposition, ...)
- ↳ Les formations suivies (en distinguant celles liées au poste, les formations transversales, les préparations aux concours et examens, ...)
- ↳ La connaissance de son environnement de travail,
- ↳ L'approfondissement des savoirs techniques,
- ↳ La réalisation d'un travail exceptionnel, ...

L'expérience professionnelle est un critère individuel qui ne doit pas être pris en compte dans le placement de l'emploi dans un groupe de fonctions. Par contre, elle influencera le montant de l'indemnité attribué à l'agent selon un système de modulation non défini par les textes.

IFSE : réexamen

Le montant de l'indemnité fait l'objet d'un réexamen :

- ✓ En cas de changement de fonctions,
- ✓ Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent,
- ✓ En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

CIA : critères d'attribution

Le CIA permet de prendre en compte l'engagement professionnel, l'investissement collectif et la manière de servir appréciés au moment de l'évaluation professionnelle. L'article L714-5 du Code Général de la Fonction Publique rend obligatoire l'instauration des deux parts de l'indemnité.

Les critères à prendre en compte

La circulaire du 15 décembre 2014 précise que seront appréciés :

- ✓ La valeur professionnelle de l'agent,
- ✓ Son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions,
- ✓ Son sens du service public,
- ✓ Sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail,
- ✓ La connaissance de son domaine d'intervention,
- ✓ Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes comme son implication dans les projets du service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel.

Critère d'absence?

Selon le juge administratif la part liée à l'atteinte des résultats n'a pas vocation à suivre systématiquement le sort du traitement contrairement à la part liée à l'exercice des fonctions.

A été jugée illégale, une délibération prévoyant la modulation du montant du CIA en fonction de l'absence des agents. Le CIA est modulé en fonction de l'engagement professionnel et des résultats des agents (CAA Versailles n° [18VE04033](#) du 31/08/20).

CIA : montants

Le montant maximal du CIA est fixé, par arrêté par groupe de fonctions. Le montant individuel versé à l'agent est compris entre 0 et 100 % de ce montant maximal. La circulaire du 15/12/14 précise que le montant maximal par agent ne doit pas représenter une part disproportionnée dans le régime indemnitaire total et préconise que ce montant maximal n'excède pas :

- ✓ 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie A,
- ✓ 12 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie B,
- ✓ 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C.

L'article L714-5 du Code Général de la Fonction Publique, indique que la somme des deux parts ne doit pas dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.

Cette rédaction permet d'envisager une liberté plus grande des assemblées délibérantes pour fixer la part revenant au CIA par rapport à l'IFSE.

Les montants

Adjoint administratif

Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE			Montants plafonds retenus par la collectivité			
		IFSE	CIA	Total	IFSE	CIA		total
						% RIFSEEP	montant	
Groupe 1	Secrétaire de mairie	11340	1260	12600	4000	20	1000	5000
Groupe 3	Accueil	10800	1200	12000	2400	20	600	3000

Adjoint technique

Groupe	Fonctions	Montants plafonds FPE			Montants plafonds retenus par la collectivité			
		IFSE	CIA	Total	IFSE	CIA		total
						% RIFSEEP	montant	
Groupe 2	Responsable	10800	1200	12600	3200	20	800	4000
Groupe 3	Agent polyvalent	10800	1200	12000	2400	20	600	3000

IFSE et CIA : versement

IFSE

L'article 2 du décret prévoit un versement **mensuel** de l'IFSE. Toutefois, en application du principe de libre administration des collectivités territoriales, la délibération pourrait prévoir un versement annuel ou semestriel.

CIA

Le montant de cette part sera versé **une ou deux fois par an**, non reconductible de façon automatique d'une année sur l'autre (en fonction du résultat de l'évaluation professionnelle de l'agent).

Pour ne pas verser le CIA, il faudrait estimer que l'agent ne remplit aucun critère ni aucun objectif prévu dans la délibération.

Le maintien des primes pendant les absences

Le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés peut inspirer les collectivités. Le décret prévoit un maintien du régime indemnitaire dans les mêmes proportions que le traitement pendant le congé de maladie ordinaire. A contrario, il n'est pas maintenu pendant les congés de longue maladie et de longue durée.

La jurisprudence a statué à ce sujet. Une délibération prévoyant le **maintien des indemnités pendant un congé de longue maladie ou de longue durée a été déclarée illégale** car cela constituait un régime plus favorable que celui des fonctionnaires de l'Etat et donc méconnaissait le principe de parité entre les fonctions publiques (CE n° 448769, 448779 et 448807 du 21/11/21).

Selon le juge administratif la part liée à l'atteinte des résultats n'a pas vocation à suivre systématiquement le sort du traitement contrairement à la part liée à l'exercice des fonctions.

A été jugée **illégale, une délibération prévoyant la modulation du montant du CIA en fonction de l'absence des agents**. Le CIA est modulé en fonction de l'engagement professionnel et des résultats des agents (CAA Versailles n° 18VE04033 du 31/08/20).

Le décret prévoit un maintien pendant les congés annuels, les congés maternité, paternité, accueil de l'enfant, le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), temps partiel thérapeutique et période préparatoire au reclassement (PPR).

Les règles de cumul

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature. Par conséquent, ils ne pourront se cumuler avec :

- L'IFTS
- L'IAT
- L'IEMP
- La PFR

La circulaire du 5 décembre 2014 précise en revanche un cumul possible avec :

- L'indemnisation des frais de déplacements temporaires,
- La GIPA,
- Le régime des astreintes,
- Les heures supplémentaires (IHTS)
- L'indemnité horaire pour travail normal de nuit
- L'indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale
- La prime d'encadrement éducatif de nuit,
- L'indemnité pour travail dominical régulier
- L'indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés.

Même si l'indemnité de régie n'est pas mentionnée, des réponses concordantes indiquaient qu'elle devait être intégré à l'IFSE car faisant partie des fonctions de l'agent.

La procédure de mise en place

- ✓ Projet de délibération à travailler dans la collectivité (comité de pilotage, maire, secrétaire de mairie, conseillers municipaux en charge du personnel),
- ✓ Saisine du CST pour avis,
- ✓ Passage de la délibération au conseil municipal,
- ✓ Envoi de la délibération au contrôle de légalité,
- ✓ Prise d'un arrêté nominatif pour fixer le montant individuel des primes versées à chaque agent, dans la limite des plafonds votés par l'organe délibérant.

Documentation

- ↳ [Décret n° 2014-5163 du 20 mai 2014](#)
- ↳ [Circulaire du 5 décembre 2014](#)
- ↳ [Fiche statutaire sur le RIFSEEP](#)
- ↳ [Modèle de délibération RIFSEEP](#)
- ↳ [Modèle d'arrêté IFSE](#)
- ↳ [Modèle d'arrêté CIA](#)
- ↳ [Guide sur le régime indemnitaire](#)

03

FOIRE AUX QUESTIONS



Mon agent a refusé le renouvellement de son CDD, peut-il percevoir une indemnité de fin de contrat ?

Oui. L'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, dans sa version en vigueur au 1er janvier 2021 "prévoit, pour les contrats conclus en application du 1° du I de l'article 3 et des articles 3-1,3-2 et 3-3, les conditions d'application relatives à une indemnité de fin de contrat lorsque ces contrats, le cas échéant renouvelés, sont d'une durée inférieure ou égale à un an et lorsque la rémunération brute globale prévue dans ces contrats est inférieure à un plafond qu'il fixe. Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque, au terme du contrat ou de cette durée, les agents sont nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite à un concours ou bénéficient du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique territoriale".

Cette disposition vise le cas des agents qui acceptent une proposition de renouvellement de leur contrat ou concluent un nouveau contrat (CDD ou CDI), au sein de la FPT : dans ce cas ils ne disposent pas de l'indemnité. Elle ne vise pas expressément la situation de l'agent qui refuserait le nouveau contrat.

Cette situation est précisée par l'article 39-1-1 du décret du 15 février 1988 modifié par le décret du 23 octobre 2020 qui dispose : « l'indemnité n'est pas due si l'agent refuse la conclusion d'un contrat à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente. »

Ainsi, a contrario, l'indemnité est due si l'agent refuse de s'engager sur un nouveau contrat à durée déterminée, ou qui ne serait pas assorti d'une rémunération au minimum équivalente ».



Qui est exclu du dispositif de rupture conventionnelle ?

La rupture conventionnelle ne s'applique pas :

- Pour les fonctionnaires :

Aux fonctionnaires stagiaires ;

Aux fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de base confondus, égale à la durée de services et bonifications exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au pourcentage maximal ;

Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel ;

- Pour les contractuels :

Aux agents contractuels en CDD ;

Aux agents contractuels en période d'essai ;

Aux agents contractuels en cas de licenciement ou de démission ;

Aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée d'assurance exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale.



Mon agent quitte la collectivité en cours d'année, a-t-il le droit à l'intégralité de ses congés annuels ?

Non. Tout fonctionnaire territorial en activité a droit, dans les conditions et sous les réserves précisées aux articles ci-après, pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service.

Les fonctionnaires qui n'exercent pas leurs fonctions pendant la totalité de la période de référence ont droit à un congé annuel dont la durée est calculée au prorata de la durée des services accomplis.

MERCI POUR VOTRE ATTENTION !