Actualités

La réforme du chômage

La loi n°2022-1598 portant sur les mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi a autorisé le gouvernement à prolonger les règles de l'assurance-chômage régies par le décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 jusqu'au 31 décembre 2023 et à prescrire de nouvelles règles d'indemnisation des chômeurs en fonction de la situation du marché du travail.

Le décret d'application n°2023-33 du 26 janvier 2023 relatif au régime d'assurance chômage précise les nouvelles règles d'indemnisation des demandeurs d'emploi qui, depuis le 1er février 2023 peuvent varier suivant l'état du marché du travail.

Le décret n°2023-33 du 26 janvier 2023 détermine ainsi, en application de la loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022, les mesures réglementaires régissant l'indemnisation des demandeurs d'emploi, les contributions des employeurs au régime d'assurance chômage, et l'ensemble des autres mesures portant règlement d'assurance chômage.

Il introduit notamment une modulation de la durée d'indemnisation des demandeurs d'emploi en fonction de la situation du marché du travail, à l'exception de ceux des départements et collectivités d'outre-mer pour lesquels les règles actuelles relatives à leur durée d'indemnisation sont maintenues. Cette modulation s'applique aux droits ouverts au titre des fins de contrat de travail intervenues depuis le 1er février 2023.

En cas de contexte favorable de la situation du marché du travail, la durée d'indemnisation est réduite de 25% par l'application d'un coefficient de modulation égal à 0,75.

Lorsque la situation économique se dégrade, un complément de fin de droits ou un complément de fin de formation peut être versé sous certaines conditions. Le coefficient de modulation et le complément de fin de droits ne s'appliquent pas aux demandeurs d'emploi résidant, à la date d'ouverture des droits, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à la Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Ainsi, depuis le 1er février 2023, la durée maximale de l'indemnisation ne peut pas dépasser :

- pour les agents âgés de moins de 53 ans à la date de privation d'emploi : 548 jours (18 mois)
- pour les agents âgés d'au moins 53 ans et de moins de 55 ans à la date de privation d'emploi : 685 jours (22,5 mois)
- pour les agents âgés de 55 ans et plus à la date de privation d'emploi : 822 jours (27 mois).

Pour que le complément de fin de droits soit mis en place, un arrêté du ministre chargé de l'emploi doit avoir constaté, sur la base des estimations de l'Insee, la réalisation de l'une ou l'autre des conditions suivantes :

- une augmentation sur un trimestre de 0,8 point ou plus de l'estimation du taux chômage pour la France, hors Mayotte, au sens du Bureau international du travail
- ou l'atteinte, pour l'estimation de ce même taux, d'un niveau égal ou excédant 9%.

Cet arrêté doit être publié dans un délai maximum de 10 jours suivant la publication par l'Insee des résultats de l'enquête trimestrielle permettant de vérifier le respect de l'une de ces conditions. Aucun n'arrêté n'a été publié à ce jour, la situation étant favorable.

Le complément de fin de droits est applicable à compter du premier jour du mois civil au cours duquel est publié l'arrêté. Il cesse d'être applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté du même ministre constatant, sur la base des estimations de l'Insee, la réalisation des deux conditions cumulatives suivantes sur trois trimestres consécutifs :
- une hausse trimestrielle de moins de 0,8 point ou une baisse de l'estimation du taux de chômage France (hors Mayotte) au sens du Bureau international du travail constaté par l'Insee
- et l'atteinte, pour l'estimation de ce même taux, d'un niveau inférieur à 9%.

L'allocataire bénéficie d'un complément de fin de droits uniquement lorsque le reliquat de ses droits est de 30 jours ou moins au cours d'un mois pendant lequel l'arrêté ministériel constatant la dégradation de la situation est applicable.

Le complément de fin de droits sera au maximum de :
- 182 jours pour les demandeurs d'emplois de moins de 53 ans
- 228 jours pour les demandeurs d'emploi de 53 et 54 ans
- 273 jours pour les demandeurs d'emplois de 55 ans et plus.

Aucun n'arrêté n'a été publié à ce jour, la situation étant favorable.

La loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 a également supprimé l'accès aux allocations chômage en cas d'abandon de poste, sans motif légitime. Une présomption simple de démission est instaurée en cas d'abandon de poste volontaire de l'agent et de mise en demeure de l'employeur de reprendre le travail restée infructueuse.

L'agent démissionnaire qui n'a pas retrouvé d'activité au moins 121 jours après la fin de la relation de travail au titre de laquelle Pôle emploi a prononcé un refus d'admission peut solliciter le réexamen de sa situation. L'article 3 de la loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 a créé un article L 557-1-1 au sein du code général de la fonction publique visant à instituer une procédure garantissant un examen équitable de la situation des anciens agents territoriaux relevant de ce cas particulier. En vertu des dispositions de l'article L 557-1-1 du code général de la fonction publique, le président du centre de gestion peut être saisi à l'initiative de l'agent territorial ou de son employeur pour statuer, après avis de la commission administrative paritaire, sur les décisions d'ouverture de droits aux allocations chômage rendues par l'instance paritaire de Pôle emploi. Le Président du CDG doit statuer dans un délai de deux mois.

Enfin, le décret n°2023-33 du 26 janvier 2023 prolonge également jusqu'au 31 août 2023 la première modulation des contributions d'assurance chômage qui a débuté le 1er septembre 2022 et établit la seconde deuxième période de modulation du 1er septembre 2023 au 31 août 2024.

La réforme des retraites

La loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, qui entrera en vigueur en septembre 2023, prévoit un recul de l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans d'ici 2030 pour la catégorie sédentaire (pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1968) et 59 ans pour la catégorie active (pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1973) (contre 62 et 57 ans précédemment). La loi prévoit ainsi une accélération du calendrier d'augmentation de la durée d'assurance.

Tableau - Nombre de trimestres d'assurance exigé pour avoir droit à une retraite à taux plein

Vous êtes né :	Vous pouvez partir en retraite à partir de :	Nombre de trimestres exigé pour avoir le taux plein
En 1956 ou 1957	62 ans	166 (41 ans 6 mois)
Entre le 1er janvier 1958 et le 31 décembre 1960	62 ans	167 (41 ans 9 mois)
Entre le 1er janvier 1961 et le 31 aout 1961	62 ans	168 (42 ans)
Entre le 1er septembre 1961 et le 31 décembre 1961	62 ans et 3 mois	169 (42 ans 3 mois)
1962	62 ans et 6 mois	169 (42 ans 3 mois)
1963	62 ans et 9 mois	170 (42 ans 6 mois)
1964	63 ans	171 (42 ans 9 mois)
1965	63 ans et 3 mois	172 (43 ans)
1966	63 ans et 6 mois	172 (43 ans)
1967	63 ans et 9 mois	172 (43 ans)
À partir du 1er janvier 1968	64 ans	172 (43 ans)

La loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 a également :
- introduit un mécanisme de retraite progressive permettant à un agent, sous certaines conditions, d'exercer son activité à temps partiel et de bénéficier du versement partiel de sa pension
- adapté le dispositif *« carrières longues »* : ceux qui ont commencé à travailler avant 16 ans partiront à partir de 58 ans, ceux qui ont commencé à travailler entre

16 et 18 ans partiront à partir de 60 ans et ceux qui ont commencé à travailler entre 18 et 20 ans partiront à partir de 62 ans
- prévu une retraite pour incapacité à 60 ans pour les victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle et un départ à la retraite à compter de 55 ans pour les travailleurs handicapés
- créé une assurance vieillesse pour les aidants
- prévu la mise en place d'une surcote anticipée jusqu'à 5% pour les mères de famille dès lors qu'elles ont une carrière complète à 63 ans et au moins un trimestre de majoration de durée d'assurance pour enfant
- instauré un minimum de deux trimestres de majoration liée à l'éducation ou l'adoption d'un enfant.

A compter du 1er Janvier 2024, la contribution employeur à la CNRACL sera fixée à 31,65%.

Deux décrets d'application de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 portant réforme des retraites ont été publiés. Ces textes modifient le code de la sécurité sociale, le code des pensions civiles et militaires de retraite et le décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la CNRACL.
Le décret n°2023-435 du 3 juin 2023 porte notamment application, pour les fonctionnaires, des dispositions relatives :
- au relèvement de l'âge d'ouverture des droits et de la durée d'assurance requise pour une retraite à taux plein
- aux départs anticipés à la retraite pour les fonctionnaires occupant des emplois de la catégorie active ou super-active et les fonctionnaires en situation de handicap
- à la prolongation d'activité pour les fonctionnaires dont la limite d'âge est inférieure à 67 ans.

Le décret n°2023-436 du 3 juin 2023 porte application des mesures de relèvement de l'âge d'ouverture des droits et de la durée d'assurance pour les assurés du régime général, porte adaptation du dispositif de retraite anticipée pour carrières longues et précise les conditions d'annulation de la pension ou de la demande de pension pour les assurés devant entrer en jouissance à compter du 1er septembre 2023.

La revalorisation des rémunérations

L'indice minimum de traitement dans la fonction publique a été revalorisé, à l'instar du Smic, le 1er mai 2023.

Le décret n°2023-312 du 26 avril 2023 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique porte le minimum de traitement, alors fixé à l'indice majoré 353 (indice brut 385), à l'indice majoré 361 (indice brut 397).

Le 12 juin 2023, Stanislas GUERINI, Ministre de la transformation et de la fonction publiques, a annoncé diverses mesures salariales :

- **Des mesures indiciaires socle pour tous les agents** :
  - *Revalorisation du point au 1er juillet 2023 (La valeur du point est revalorisée de 1,5 % soit 59,0734 € au 1er juillet)*
  - *Attribution de 5 points au 1er janvier 2024. Cette mesure concerne tous les agents des trois versants*

- **Une prime pouvoir d'achat <u>ciblée pour les agents rémunérés du SMIC à 3250 € bruts mensuels.</u>** Le versement de la prime sera conditionné à une délibération. La prime, dont le montant sera dégressif de 800 à 300 € bruts, sera versée à compter de septembre 2023.

- **Un réhaussement des bas salaires** : Au 1er juillet 2023, les *« bas de grilles »* de catégorie C et début de la catégorie B sont réhaussés pour redonner une progression indiciaire à chaque passage d'échelon. La concordance indice brut (IB) / indice majoré (IB) est modifiée, à partir de l'indice minimal de traitement soit l'IM 361 jusqu'à l'IM 371. Cette mesure entraînera jusqu'à 9 points d'indices majorés supplémentaires par rapport à l'indice minimum de traitement pour rétablir la progressivité des rémunérations.

Grille C1

Échelon	IM Nouvelle grille	Gain indiciaire
1	361	0
2	362	+ 1
3	363	+ 2
4	364	+ 3
5	365	+ 4
6	366	+ 5
7	367	+ 6
8	368	+ 7
9	371	+ 8
10	372	0
11	382	0

Grille C2

Échelon	IM Nouvelle grille	Gain indiciaire
1	362	+ 1
2	364	+ 3
3	365	+ 4
4	368	+ 7
5	369	+ 8
6	371	+ 6
7	372	+ 2
8	380	0
9	392	0
10	404	0
11	412	0
12	420	0

Grille C3

Échelon	IM Nouvelle grille	Gain indiciaire
1	368	+ 7
2	370	+ 9
3	371	+ 3
4	380	0
5	393	0
6	403	0
7	415	0
8	430	0
9	450	0
10	473	0

Grille B1

Échelon	IM Nouvelle grille	Gain indiciaire
1	368	+ 7
2	369	+ 8
3	370	+ 9
4	371	+ 8
5	372	+ 3
6	381	0
7	396	0
8	415	0
9	431	0
10	441	0
11	457	0
12	477	0
13	503	0

Grille B2

Échelon	IM Nouvelle grille	Gain indiciaire
1	371	+ 8
2	372	+ 3
3	379	0
4	390	0
5	401	0
6	416	0
7	436	0
8	452	0
9	461	0
10	480	0
11	504	0
12	534	0

- **D'autres <u>mesures d'accompagnement</u>** : Reconduction de la GIPA, revalorisation de 10% des frais de mission, prise en charge des transports collectifs portée de 50 à 75%, revalorisation de 10% des indemnités forfaitaires des jours de compte épargne temps.

Le décret n°2023-519 du 28 juin 2023 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation augmente la valeur du point d'indice de la fonction publique de 1,5% à compter du 1er juillet 2023. La valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré est ainsi portée de 5 820,04 euros à 5 907,34 euros à compter du 1er juillet 2023. Le décret attribue des points d'indice majoré différenciés pour les indices bruts 367 à 418 au 1er juillet 2023. Il attribue par ailleurs 5 points d'indice majoré à compter du 1er janvier 2024.

La proposition de loi visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique

Cette proposition de loi a été déposée le 14 décembre 2022 par les sénateurs Annick BILLON, Martine FILLEUL, Dominique VÉRIEN et plusieurs de leurs collègues.
L'exposé des motifs de la proposition de loi souligne que le rapport de la délégation aux droits des femmes du Sénat intitulé *« Parité dans la haute fonction publique : changer de braquet dix ans après la loi Sauvadet »* a défini trois grands axes visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. Il faut, d'une part, élargir les obligations paritaires des employeurs publics et renforcer les sanctions. Il faut, d'autre part, davantage accompagner les femmes dans leurs parcours de carrière en construisant une véritable politique des ressources humaines dans la fonction publique. Il est enfin nécessaire de renforcer la mobilisation autour d'une politique de l'égalité professionnelle et salariale ambitieuse.

La proposition de loi avait été adoptée avec modifications, en première lecture, par le Sénat le 5 avril 2023. Le 15 juin 2023, l'Assemblée nationale a adopté avec modifications, en première lecture, la proposition de loi visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique.

Texte issu des débats à l'Assemblée Nationale

L'article L 132-5 du code général de la fonction publique prévoit que les nominations dans les emplois suivants doivent concerner au titre de chaque année civile au moins 40 % de personnes de chaque sexe :
1° Emplois supérieurs
2° Autres emplois de direction de l'Etat
3° Emplois de direction des établissements publics de l'Etat
4° Emplois de direction des régions, des départements, des communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants et du Centre national de la fonction publique territoriale
5° Emplois de direction de la fonction publique hospitalière.

Le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure.

Cette obligation ne s'applique pas au renouvellement dans un même emploi ou à une nomination dans un même type d'emploi.

La proposition de loi (PPL) visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique modifie cet article L 132-5 du CGFP tout d'abord en modifiant le taux d'emploi de personnes de chaque sexe : le taux fixé à 40% passerait à 50%. Est également modifiée la taille des communes et EPCI concernés par cette obligation : désormais, à partir de 20 000 habitants s'applique l'obligation de nomination équilibrée pour les emplois de direction, contre 40 000 habitants jusqu'alors.

Sont ajoutés par la PPL plusieurs nouveaux alinéas à l'article L 132-5 du code général de la fonction publique et notamment :

- Si les emplois assujettis à l'obligation de nominations équilibrées sont occupés par moins de 40% de personnes de l'un des deux sexes, les nominations peuvent concerner 50 à 60% de personnes du sexe sous-représenté
- Cette obligation de nominations équilibrées à 50% entre en vigueur le 1er janvier 2026 pour les emplois supérieurs ou de direction de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique hospitalière
- Dans la Fonction publique territoriale, cette obligation de nominations équilibrées à 50% s'applique pour les emplois de direction à compter du prochain renouvellement général des assemblées délibérantes des régions, des départements, des communes et des EPCI.

La proposition de loi instaure, sur le modèle du secteur privé, un index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique. Les collectivités de plus de 50 agents devront publier tous les ans sur leur site internet, sous peine de pénalités, des indicateurs sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour les supprimer. Ces indicateurs seront rendus publics sur le site internet du ministère de la fonction publique. Cette obligation s'appliquera dans la FPT à compter du 30 septembre 2024. En cas de non-respect de cette obligation de publication, une contribution est due. Le montant de cette contribution est forfaitaire.

Les employeurs de l'État pour lesquels les nominations ont concerné moins de 40% de personnes de chaque sexe en moyenne au cours des années 2020 à 2022 se verront imposer une première étape, celle d'atteindre une progression de trois points d'ici 2026 puis tous les trois ans jusqu'à l'atteinte de la cible de 50%.

Est créé par la PPL un nouvel article L 132-6-1 au sein du code général de la fonction publique prévoyant que les autorités territoriales concernées par cette obligation de nominations équilibrées publient chaque année les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes dans les emplois de direction. Ces écarts de représentation sont rendus publics sur le site internet du Ministère chargé de la fonction publique. Le non-respect de cette obligation de publication est sanctionné par une contribution financière.

L'article 3 bis A de la PPL crée une nouvelle mission obligatoire dans le champ de compétences des Centres de gestion : une mission générale d'information sur l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations.

La PPL crée un nouvel article L 132-9-1 au sein du CGFP qui prévoit que le respect de la proportion d'agents de chaque sexe est apprécié au terme de chaque année civile. Lorsque l'employeur ne se conforme pas à l'obligation de nominations équilibrées, il dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. Il publie au bout d'un an des objectifs de progression et les mesures de corrections retenues. A l'expiration de cette période de trois ans, si les résultats obtenus sont toujours inférieurs au taux fixé à l'article L 132-5 du CGFP, l'employeur se voit appliquer une pénalité financière. Le montant de cette pénalité est fixé de manière forfaitaire mais en tenant compte de la situation initiale s'agissant de la proportion de personnes de chaque sexe au sein des emplois relevant de la collectivité ou de

l'EPCI, des efforts constatés en la matière, ainsi que des motifs du non-respect de l'obligation de nominations équilibrées. La pénalité financière est publiée, au plus tard trois mois après la décision, sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique. Cette obligation s'applique pour les collectivités territoriales au 1er janvier 2027.

L'application de cette pénalité entraîne la non-application de celle prévue à l'article L 132-8 du CGFP selon lequel : *« En cas de non-respect de l'obligation de nominations équilibrées prévue à l'article L 132-5, une contribution est due […] par la collectivité territoriale ou l'établissement public de coopération intercommunale concerné […]. Le montant de cette contribution est égal au nombre de personnes manquantes au regard de l'obligation prévue à l'article L 132-5, constaté au titre de l'année écoulée ou au titre de l'année au cours de laquelle se clôt le cycle de nominations prévu au dernier alinéa du même article, multiplié par un montant unitaire »*.

Les collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitants (contre 80 000 à aujourd'hui) devront publier les dix rémunérations les plus élevées de leurs agents, en précisant le nombre de femmes et d'hommes concernés.

Texte issu de la CMP

La composition de la Commission mixte paritaire chargée de proposer un texte sur les dispositions restant en discussion de la proposition de loi visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique a été publiée le 27 juin 2023.

La commission mixte paritaire chargée d'élaborer un texte sur les dispositions restant en discussion de la proposition de loi visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique s'est réunie au Sénat le mercredi 28 juin 2023.

L'article 1er prévoit la suppression de la dispense de pénalités financières en cas de non-respect de l'obligation de nominations équilibrées. Alors que le Sénat avait prévu une entrée en vigueur de cette suppression au 1er janvier 2029, la CMP a retenu la rédaction issue du vote à l'Assemblée nationale, à savoir une suppression au 1er janvier 2027.

L'article 2 qui prévoit la fixation à 50% du taux de femmes dans les *« primo-nominations »* aux emplois supérieurs des trois versants de la fonction publique est adopté dans la rédaction issue des travaux de la CMP. La CMP a supprimé l'ajout d'un alinéa par l'assemblée nationale prévoyant : Si les emplois assujettis à l'obligation de nominations équilibrées sont occupés par moins de 40% de personnes de l'un des deux sexes, les nominations peuvent concerner 50 à 60% de personnes du sexe sous-représenté.

L'article 2 bis définissant l'obligation de publication des écarts entre les femmes et les hommes dans les « primo-nominations » aux emplois supérieurs est adopté dans la rédaction issue des travaux de la CMP. La CMP a crée non pas un nouvel article après l'article L 132-6 du CGFPT : l'article L 132-6-1 au sein du code général de la fonction publique prévoyant que les autorités territoriales concernées par

cette obligation de nominations équilibrées publient chaque année les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes dans les emplois de direction. Ces écarts de représentation sont rendus publics sur le site internet du Ministère chargé de la fonction publique. L'article L 132-6-2 prévoit quant à lui que le non-respect de cette obligation de publication est sanctionné par une contribution financière dont le montant est forfaitaire.

L'article 2 ter déterminant les modalités d'application de l'obligation des nominations équilibrées dans la fonction publique territoriale a été supprimé par la CMP.

L'article 3 prévoyant l'élargissement du périmètre des emplois assujettis à l'obligation de nominations équilibrées est adopté dans la rédaction issue des travaux de la CMP qui est revenue sur l'abaissement voté par le Sénat de nominations équilibrées à 20 000 habitants. Est maintenue l'obligation de nominations équilibrées pour les communes et EPCI à partir de 40 000 habitants.

L'article 3 bis A qui créait une nouvelle mission dans le champ de compétences des CDG, à savoir une mission d'information sur l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations, a été supprimé par la CMP.

L'article 3 bis instaurant un taux minimal de 40% de personnes de chaque sexe dans les emplois concernés par l'obligation de nominations équilibrée est adopté dans la rédaction issue des travaux de la CMP. Lorsque l'employeur ne se conforme pas à l'obligation de nominations équilibrées, il dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. Il publie au bout d'un an des objectifs de progression et les mesures de corrections retenues. A l'expiration de cette période de trois ans, si les résultats obtenus sont toujours inférieurs au taux fixé à l'article L 132-5 du CGFP, l'employeur se voit appliquer une pénalité financière. Le montant de cette pénalité ne peut excéder 1% de la rémunération brute annuelle globale de

L'article 3 ter prévoyant une obligation de publication de la proportion de femmes et d'hommes dans les emplois supérieurs de la fonction publique a été ajouté par la commission mixte paritaire et insère un nouvel article L 132-9-2 dans le CGFP.

L'article 4 créant un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission mixte paritaire, à savoir une obligation à compter de 40 000 habitants pour les communes et EPCI et non 20 000 comme prévu par l'assemblée nationale.

L'article 5 abaissant le seuil de population des collectivités territoriales pour la publication des dix plus hautes rémunérations est adopté dans la rédaction issue des travaux du Sénat, à savoir 40 000 habitants et non 20 000 comme prévu par l'assemblée nationale.

L'article 6 instaurant des obligations complémentaires de publications relatives aux rémunérations est supprimé par la CMP.

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI ET DE L'INSERTION

Décret n° 2023-435 du 3 juin 2023 portant application des articles 10, 11 et 17 de la loi n° 223-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023

NOR : *MTRS2311543D*

Publics concernés : *assurés du régime général, du régime des professions libérales, du régime des avocats, du régime des non-salariés agricoles, du régime des salariés agricoles, des régimes des fonctionnaires de l'Etat, des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, des ouvriers des établissements industriels de l'Etat, et des maîtres contractuels et agréés de l'enseignement privé.*

Objet : *dispositions d'application et de transposition des dispositions de la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 relatives, notamment, au relèvement de l'âge d'ouverture des droits à la retraite, à l'accélération du rythme de relèvement de la durée d'assurance et aux dispositifs de retraite anticipée.*

Entrée en vigueur : *le décret s'applique, sans préjudice des dispositions de son article 15, aux pensions prenant effet à compter du 1er septembre 2023, à l'exception de son article 10 qui entre en vigueur le 14 juin 2023.*

Notice : *le texte transpose à l'ensemble des régimes de fonctionnaires et des ouvriers de l'Etat les évolutions apportées par la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 relatives à l'âge d'ouverture des droits, à la durée d'assurance et aux conditions de départs anticipés. Le décret précise en outre les règles d'interpénétration entre les trois régimes de la fonction publique et de portabilité de l'un à l'autre des avantages associés à la catégorie active.*

Références : *le décret, ainsi que les dispositions du code de l'éducation, du code des pensions civiles et militaires de retraite, du code rural et de la pêche maritime, du code de la sécurité sociale et les autres dispositions réglementaires qu'il modifie, peuvent être consultés, dans leur rédaction issue de cette modification, sur le site Légifrance (https://www.legifrance.gouv.fr).*

La Première ministre,

Sur le rapport du ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion,

Vu le code de l'éducation ;

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le code des pensions civiles et militaires de retraite ;

Vu le code rural et de la pêche maritime ;

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, notamment ses articles 10, 11 et 17 ;

Vu le décret n° 84-105 du 13 février 1984 modifié relatif au régime de travail à temps partiel des personnels ouvriers de l'Etat rémunérés sur une base mensuelle ;

Vu le décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 modifié relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales ;

Vu le décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 modifié relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat ;

Vu le décret n° 2004-1057 du 5 octobre 2004 modifié relatif à la limite d'âge du personnel relevant du régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat ;

Vu le décret n° 2009-1744 du 30 décembre 2009 modifié pris pour l'application de l'article 1-3 de la loi n° 84-834 du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge dans la fonction publique et le secteur public ;

Vu l'avis de l'assemblée générale du Conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants en date du 2 mai 2023 ;

Vu l'avis du conseil central de la Mutualité sociale agricole en date du 2 mai 2023 ;

Vu l'avis du conseil d'administration de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales en date du 2 mai 2023 ;

Vu l'avis du conseil d'administration de la Caisse nationale d'assurance vieillesse en date du 3 mai 2023 ;

Vu l'avis de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles en date du 4 mai 2023 ;
Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décrète :

Chapitre Ier

relèvement de l'âge d'ouverture des droits et durée d'assurance requise pour l'obtention d'une pension à taux plein

Art. 1er. – L'article R. 351-2 du code de la sécurité sociale est abrogé.

Art. 2. – Les deuxième à cinquième alinéas de l'article R. 25-1 du code des pensions civiles et militaires de retraite sont supprimés.

Art. 3. – Le décret no 2003-1306 du 26 décembre 2003 susvisé est ainsi modifié :

1o Au premier alinéa de l'article 8, après les mots : « Les services » sont insérés les mots : « et leurs modalités de décompte » ;

2o A l'article 11 :

a) Le deuxième alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« 1o Dans la limite de trois ans par enfant légitime, naturel ou adoptif, né ou adopté à partir du 1er janvier 2004, sous réserve que le titulaire de la pension ait bénéficié en application des articles L. 515-1, L. 612-3 et L. 632-1 du code général de la fonction publique, des 1o et 1o *bis* de l'article 24 du décret du 13 janvier 1986 susvisé, et des 1 et 1o *bis* de l'article 34 du décret du 13 octobre 1988 susvisé : » ;

b) Au *d* du 1o, le nombre : « huit » est remplacé par le nombre : « douze » ;

c) Le 2o est abrogé ;

d) L'article est complété par cinq alinéas ainsi rédigés :

« 2o Les congés prévus aux articles L. 214-1, L. 215-1, L. 422-1, L. 513-1, L. 621-1, L. 631-1, L. 633-1, L. 634-2, L. 641-1, L. 642-1, L. 643-1, L. 644-1, L. 651-1, L. 822-1, L. 822-6, L. 822-12 et L. 822-21 du code général de la fonction publique ;

« 3o Le temps partiel exercé dans le cadre du congé de proche aidant mentionné à l'article L. 634-2 du code général de la fonction publique ;

« 4o Le temps partiel thérapeutique mentionné à l'article L. 823-1 du même code ;

« 5o Les périodes donnant lieu à prise en compte intégrale pour la constitution du droit à pension en application de l'article L. 9 du code des pensions civiles et militaires de retraite ;

« 6o Dans les cas exceptionnels prévus par la loi ou un décret en Conseil d'Etat. Le temps passé dans une position ne comportant pas l'accomplissement de services effectifs n'est alors compté comme service effectif que dans la limite de cinq années et sous réserve que les bénéficiaires fassent l'objet pendant ce temps, sur la base de leur dernier traitement d'activité, des retenues prescrites par le présent décret. » ;

3o Le deuxième alinéa de l'article 13 est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Toutefois, les périodes de temps partiel donnant lieu à une prise en compte intégrale pour la constitution du droit à pension en application de l'article 11 sont également comptées en intégralité pour la liquidation de la pension. » ;

4o A l'article 15 :

a) Le huitième alinéa du I devient la deuxième phrase du 6o ;

b) Après le 6o du I, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :

« 7o La bonification accordée aux anciens militaires en application du i de l'article L. 12 du code des pensions civile et militaires de retraite ;

« 8o Les bonifications accordées aux anciens fonctionnaires de la police nationale, aux anciens douaniers de la branche surveillance, aux anciens fonctionnaires du corps des personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire et aux anciens ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne. » ;

c) Au 1o du II, après les mots : « pour les agents », sont ajoutés les mots : « et anciens agents » ;

d) Au 2o du II :

– après les mots : « Pour les sapeurs-pompiers », sont ajoutés les mots : « et anciens sapeurs-pompiers » ;
– le mot : « attribuée : » est remplacé par les mots suivants : « sous réserve d'avoir accompli dix-sept années en cette qualité et vingt-sept années de service en tant que fonctionnaire. » ;
– le premier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée : « Cet avantage est également accordé, sans condition de durée de service, aux sapeurs-pompiers professionnels radiés des cadres pour invalidité imputable au service, reclassés pour raison opérationnelle ou admis au bénéfice d'un congé pour raison opérationnelle. » ;
– les deuxième à cinquième alinéas sont supprimés ;

e) Au III, la deuxième occurrence des mots : « au I » est remplacée par les mots : « aux 1o à 7o du I » ;

f) Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« IV. – Les bonifications mentionnées aux 7° et 8° du I et au II se cumulent dans la limite de vingt trimestres. » ;

5° A l'article 16 :

a) Au I, les mots : « fixé à cent soixante trimestres » sont remplacés par les mots : « celui mentionné au 6° de l'article L. 161-17-3 du code de la sécurité sociale » ;

b) Le II est abrogé ;

c) Le III devient le II ;

6° A l'article 20 :

a) Au 1° du II, les mots : « la limite d'âge du grade détenu par le pensionné » sont remplacés par les mots : « l'âge d'annulation de la décote prévu à l'article 20-1 » ;

b) Au dernier alinéa du III, les mots : « définies à l'article L. 5 du code des pensions civiles et militaires de retraite » sont supprimés ;

7° Après l'article 20, il est inséré un article 20-1 ainsi rédigé :

« *Art. 20-1.* – L'âge d'annulation de la décote est égal :

« 1° Pour le fonctionnaire civil, à l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale augmenté de trois années ;

« 2° Pour le fonctionnaire bénéficiant d'un droit au départ au titre du deuxième alinéa du 1° du I de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite, à l'âge anticipé mentionné à cet alinéa augmenté de trois années ;

« 3° Pour le fonctionnaire bénéficiant d'un droit au départ au titre des troisième alinéas et suivants du 1° du I de l'article L. 24 code des pensions civiles et militaires de retraite, à l'âge minoré mentionné à ce troisième alinéa augmenté de trois années ;

« 4° Par dérogation au 2°, pour le fonctionnaire bénéficiant d'un droit au départ à l'âge anticipé au titre d'un emploi dont la limite d'âge est fixée à soixante-quatre ans, à cet âge. » ;

8° Le III de l'article 21 est remplacé par les dispositions suivantes :

« III. – La majoration de durée d'assurance prévue pour les fonctionnaires hospitaliers et anciens fonctionnaires hospitaliers à l'article 78 de la loi n° 2003-75 du 21 août 2003 portant réforme des retraites se cumule, dans la limite de vingt trimestres, avec l'effet en durée d'assurance des bonifications mentionnées aux 7° et 8° du I et au II de l'article 15. » ;

9° Au I de l'article 22, les mots : « auquel s'annule le coefficient de minoration prévu au I de l'article 20 » sont remplacés par les mots : « d'annulation de la décote mentionné à l'article 20-1 ».

Art. 4. – Le décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 susvisé est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa de l'article 4, après les mots : « Les services » sont insérés les mots : « et leurs modalités de décompte » ;

2° Au I de l'article 5, sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :

« 14° Le temps partiel thérapeutique prévu à l'article 3 *bis* du décret n° 72-154 du 24 février 1972 relatif aux congés en cas de maladie, de maternité et d'accidents du travail dont peuvent bénéficier certains personnels ouvriers de l'Etat mensualisés ;

« 15° Les périodes donnant lieu à prise en compte intégrale pour la constitution du droit à pension en application de l'article L. 9 du code des pensions civiles et militaires de retraite ou de l'article 11 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales. » ;

3° L'article 10 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Toutefois, les périodes de temps partiel donnant lieu à une prise en compte intégrale pour la constitution du droit à pension en application de l'article 5 sont également comptées en intégralité pour la liquidation de la pension. » ;

4° A l'article 12 :

a) Au I :

– le septième alinéa devient la deuxième phrase du 5° ;

après le 5°, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :

« 6° La bonification accordée aux anciens militaires en application du *i* de l'article L. 12 du code des pensions civiles et militaires de retraite ;

« 7° Les bonifications accordées aux anciens fonctionnaires de la police nationale, aux anciens douaniers de la branche surveillance, aux anciens fonctionnaires du corps des personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire et aux anciens ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne. » ;

– il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Les bonifications mentionnées aux 6° et 7° se cumulent dans la limite de vingt trimestres. » ;

b) Au II, la deuxième occurrence des mots : « au I » est remplacée par les mots : « aux 1° à 6° du I » ;

5° A l'article 13 :

a) Au premier alinéa du I, les mots : « fixé à cent soixante trimestres » sont remplacés par les mots : « celui mentionné au 6° de l'article L. 161-17-3 du code de la sécurité sociale » ;

b) Le II est abrogé ;

c) Le III devient le II ;

6° A l'article 16 :

a) Au 1° du II, les mots : « soixante-sept ans ou de soixante-deux ans pour les intéressés ayant effectivement accompli dix-sept ans au moins dans un emploi présentant des risques particuliers d'insalubrité » sont remplacés par les mots : « l'âge d'annulation de la décote prévu à l'article 16-1 » ;

b) Au dernier alinéa du III, les mots : « telles que définies à l'article 4 » sont supprimés ;

7° Après l'article 16, il est inséré un article 16-1 ainsi rédigé :

« *Art. 16-1.* – L'âge d'annulation de la décote est égal :

« 1° Pour l'ouvrier de l'Etat, à l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale augmenté de trois années ;

« 2° Pour l'ouvrier de l'Etat bénéficiant d'un droit au départ au titre du second alinéa du 1° de l'article 21, à l'âge anticipé mentionné au même alinéa augmenté de trois années ;

« 3° Pour l'ouvrier de l'Etat bénéficiant d'un droit au départ au titre des troisième alinéa et suivants du 1° de l'article 21, à l'âge minoré défini à cet alinéa augmenté de trois années ;

« 4° Par dérogation au 2°, pour l'ouvrier de l'Etat bénéficiant d'un droit au départ à l'âge anticipé au titre d'un emploi dont la limite d'âge est fixée à soixante-quatre ans, à cet âge. » ;

8° Au I de l'article 18, les mots : « auquel s'annule le coefficient de minoration prévu au II de l'article 16 » sont remplacés par les mots : « d'annulation de la décote défini à l'article 16-1 ».

Chapitre II

DÉPARTS ANTICIPÉS

Art. 5. – I. – Le code de la sécurité sociale est ainsi modifié :

1° Au III de l'article R. 351-37 :

a) Au troisième alinéa, après le mot : « travail », sont insérés les mots : « justifiant d'un taux d'incapacité permanente au sens de l'article L. 434-2 au moins égal au taux mentionné au I de l'article L. 351-1-4 » ;

b) Le quatrième alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée : « La commission pluridisciplinaire n'est pas saisie dans le cas mentionné au sixième alinéa du III de l'article L. 351-1-4. » ;

2° A l'article R. 743-3, après les mots : « accidents du travail », est inséré le signe : « , » et la phrase est complétée par les mots : « , ainsi qu'au bénéfice des dispositions de l'article L. 351-1-4. »

II. – L'article R. 732-58-1 du code rural et de la pêche maritime est ainsi modifié :

1° Au troisième alinéa, après le mot : « travail », sont insérés les mots : « justifiant d'un taux d'incapacité permanente au sens de l'article L. 752-6 au moins égal au taux mentionné à l'article L. 732-18-3 » ;

2° Le quatrième alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée : « La commission pluridisciplinaire n'est pas saisie dans le cas mentionné au sixième alinéa du III de l'article L. 732-18-3. ».

Art. 6. – I. – Le code de la sécurité sociale est ainsi modifié :

1° Au troisième alinéa de l'article R. 160-10, les mots : « entre cinquante-cinq et l'âge prévu par l'article L. 161-17-2 » sont remplacés par les mots : « entre cinquante-cinq ans et l'âge prévu par l'article L. 351-1-5 et par le IV des articles L. 643-3 et L. 653-2 du présent code, ainsi que par l'article L. 732-18-4 du code rural et de la pêche maritime » ;

2° Au premier alinéa de l'article R. 351-7, la référence au 1° *ter* de l'article L. 351-8 est remplacée par une référence au 2° du même article ;

3° A l'article R. 341-22 :

a) Au premier alinéa, la référence à l'article L. 161-17-2 est remplacée par une référence à l'article L. 351-1-5 ;

b) Le dernier alinéa est supprimé ;

4° A l'article R. 351-24-3, toutes les occurrences de la référence au 1° *ter* de l'article L. 351-8 sont remplacées par une référence au 2° du même article ;

5° Au 2° du I de l'article R. 351-27, la référence au 1° *ter* de l'article L. 351-8 est remplacée par une référence au 2° du même article ;

6° Au premier alinéa de l'article R. 643-7, la référence au 1° *ter* de l'article L. 351-8 est remplacée par une référence au 2° du même article ;

7° Au premier alinéa de l'article R. 653-2, la référence au 1° *ter* de l'article L. 351-8 est remplacée par une référence au 2° du même article ;

8° Aux premier et troisième alinéas de l'article R. 653-22, les références à l'article L. 161-17-2 sont remplacées par des références à l'article L. 351-1-5 ;

9° Au second alinéa de l'article R. 815-1 :

a) La référence à l'article L. 161-17-2 est remplacée par une référence à l'article L. 351-1-5 ;

b) Les mots : « au 1° *ter* et » sont supprimés ;

10° Au cinquième alinéa de l'article R. 815-33, la référence à l'article L. 161-17-2 est remplacée par une référence à l'article L. 351-1-5.

II. – Le code rural et de la pêche maritime est ainsi modifié :

1° Au VIII de l'article R. 732-3, la référence à l'article L. 732-18 est remplacée par une référence à l'article L. 732-18-4 ;

2° Au deuxième alinéa de l'article R. 732-3-1, la première occurrence de la référence à l'article L. 732-18 est remplacée par une référence à l'article L. 732-18-4 ;

3° Au premier alinéa de l'article R. 732-3-2 :

a) Après les mots : « L. 732-18-3 », sont insérés les mots : « , L. 732-18-4 » ;

b) Après les mots : « L. 351-1-4, », sont insérés les mots : « L. 351-1-5, ».

Art. 7. – Le code des pensions civiles et militaires de retraite est ainsi modifié :

1° A l'article R. 35 :

a) Le premier alinéa est supprimé ;

b) Au second alinéa :

– le mot : « toutefois » et les mots : « d'office » sont supprimés ;
– l'alinéa est complété par les mots : « ainsi que les services accomplis sous le régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat dans des emplois comportant des risques particuliers d'insalubrité » ;

2° A l'article R. 37 *bis* :

a) Au 1°, les mots : « d'une durée d'assurance au moins égale au nombre de trimestres nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de pension mentionné au deuxième alinéa du I de l'article L. 13, diminué de 40 trimestres, et » sont supprimés ;

b) Au 2°, les mots : « d'une durée d'assurance au moins égale au nombre de trimestres nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de pension mentionné au deuxième alinéa du I de l'article L. 13, diminué de 50 trimestres, et » sont supprimés ;

c) Au 3°, les mots : « d'une durée d'assurance au moins égale au nombre de trimestres nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de pension mentionné au deuxième alinéa du I de l'article L. 13, diminué de 60 trimestres, et » sont supprimés ;

d) Au 4°, les mots : « d'une durée d'assurance au moins égale au nombre de trimestres nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de pension mentionné au deuxième alinéa du I de l'article L. 13, diminué de 70 trimestres, et » sont supprimés ;

e) Au 5°, les mots : « d'une durée d'assurance au moins égale au nombre de trimestres nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de pension mentionné au deuxième alinéa du I de l'article L. 13, diminué de 80 trimestres, et » sont supprimés.

Art. 8. – Le décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 susvisé est ainsi modifié :

1° A l'article 25 :

a) Le I est remplacé par les dispositions suivantes :

« I. – La liquidation de la pension intervient :

« 1° Lorsque le fonctionnaire a atteint, à la date de l'admission à la retraite, l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale.

« Par dérogation à l'alinéa précédent, la liquidation de la pension peut, pour les fonctionnaires occupant ou ayant occupé un emploi classé en catégorie active, intervenir à compter d'un âge anticipé égal à l'âge mentionné au premier alinéa de l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale diminué de cinq années. Cette faculté est ouverte à la condition que le fonctionnaire puisse se prévaloir d'au moins dix-sept ans de services accomplis indifféremment dans de tels emplois, dits services actifs. Sont classés dans la catégorie active les emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles. Ils sont déterminés par des arrêtés conjoints des ministres chargés de la sécurité sociale, des collectivités territoriales, de la santé et du budget, après avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ou hospitalière selon les cas.

« En outre, l'occupation de certains emplois permet de porter l'âge anticipé à un âge minoré égal à l'âge mentionné au premier alinéa de l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale diminué de dix années, dès lors que le fonctionnaire peut se prévaloir de services dits super-actifs, accomplis indifféremment :

« *a)* Dans le corps des identificateurs de l'institut médico-légal de la préfecture de police ;

« *b)* Dans les réseaux souterrains en tant que fonctionnaire des réseaux souterrains des égouts ;

« *c)* En tant que personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire ;

« *d)* En tant qu'actif de la police au sein d'un corps dont la limite d'âge est celle mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 556-1 du code général de la fonction publique.

« Les services super-actifs peuvent être comptabilisés comme services actifs.

« Le droit à liquidation à l'âge minoré est ouvert à la condition d'avoir accompli, au total, une durée de services super-actifs égale à :

« – pour le fonctionnaire des réseaux souterrains et le fonctionnaire ou l'ancien fonctionnaire du corps des identificateurs de l'institut-médico-légal, douze années de services super-actifs, dont la moitié de manière consécutive et d'avoir accompli trente-deux années de services effectifs au sens de l'article L. 13 du code des pensions civiles et militaires de retraite ;

« – pour le fonctionnaire des services actifs de police mentionné au d ainsi que pour le surveillant ou l'ancien surveillant pénitentiaire, vingt-sept années de services super-actifs, déduction faite des services militaires obligatoires.

« Lorsque le fonctionnaire a occupé plusieurs emplois parmi ceux mentionnés aux deux alinéas précédents et se prévaut de durées de services super-actifs cumulées, la condition de durée de service applicable pour bénéficier de l'âge de départ minoré est celle associée à l'emploi que le fonctionnaire a occupé le plus longtemps.

« Bénéficie d'un droit à la liquidation à l'âge minoré l'ancien ingénieur du contrôle de la navigation aérienne ayant effectué dix-sept années de service dans les services actifs ;

« 2° Lorsque le fonctionnaire est mis à la retraite pour invalidité et qu'il n'a pas pu être reclassé dans un emploi compatible avec son état de santé ;

« 3° Lorsque le fonctionnaire est parent d'un enfant vivant, âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %, à condition qu'il ait, pour cet enfant, interrompu ou réduit son activité dans les conditions prévues à l'article R. 37 du code des pensions civiles et militaires de retraite et qu'il ait accompli quinze années de services effectifs. Les dispositions des deuxième et troisième alinéas du 3° du I de l'article L. 24 du même code sont applicables ;

« 4° Lorsque le fonctionnaire ou son conjoint est atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable le plaçant dans l'impossibilité d'exercer une quelconque profession, dans les conditions prévues à l'article L. 31 du code des pensions civiles et militaires de retraite et sous réserve que le fonctionnaire ait accompli au moins quinze ans de services ;

« 5° Par atteinte de la limite d'âge.

« L'impossibilité d'exercer une profession quelconque est appréciée selon les conditions prévues à l'article 31 du présent décret.

« Le droit à liquidation mentionné aux 2° à 4° s'effectue dans les conditions prévues au 2° à 4° du I de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite. » ;

b) Au II :

– au premier alinéa, après les mots : « code des pensions civiles et militaires de retraite », sont insérés les mots : « relatives aux fonctionnaires en situation de handicap » ;
– au 1°, les mots : « d'une durée d'assurance au moins égale au nombre de trimestres nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de pension mentionné au deuxième alinéa du I de l'article 16, diminué de 40 trimestres, et » sont supprimés ;
– au 2°, les mots : « d'une durée d'assurance au moins égale au nombre de trimestres nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de pension mentionné au deuxième alinéa du I de l'article 16, diminué de 50 trimestres, et » sont supprimés ;
– au 3°, les mots : « d'une durée d'assurance au moins égale au nombre de trimestres nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de pension mentionné au deuxième alinéa du I de l'article 16, diminué de soixante trimestres, et » sont supprimés ;
– au 4°, les mots : « d'une durée d'assurance au moins égale au nombre de trimestres nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de pension mentionné au deuxième alinéa du I de l'article 16, diminué de 70 trimestres, et » sont supprimés ;
– au 5°, les mots : « d'une durée d'assurance au moins égale au nombre de trimestres nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de pension mentionné au deuxième alinéa du I de l'article 16, diminué de 80 trimestres, et » sont supprimés ;

c) Au III :

– les cinq premiers alinéas sont supprimés ;

– il est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les dispositions des articles L. 161-21-1 et D. 161-2-4-3 du code de la sécurité sociale sont applicables aux fonctionnaires mentionnés à l'article 1er du présent décret en situation de handicap. » ;

2° A l'article 26, les mots : « de cinquante-sept ans s'ils ont accompli dix-sept ans de services dans des emplois classés dans la catégorie active » sont remplacés par les mots : « minoré ou anticipé dans les conditions définies aux deuxième à treizième alinéas du 1° du I de l'article 25 » ;

3° Le cinquième alinéa du II de l'article 27 est supprimé ;

4° Au premier alinéa de l'article 53 :

a) Les mots : « d'office » sont supprimés ;

b) Cet alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée : « Pour les ouvriers des établissements industriels de l'Etat intégrés dans les cadres de la fonction publique territoriale ou hospitalière, les services accomplis, sous le régime du fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat, dans des emplois comportant des risques particuliers d'insalubrité, sont considérés comme des services de la catégorie active au regard du présent régime. ».

Art. 9. – Le décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 susvisé est ainsi modifié :

1° A l'article 21 :

a) Au I :

– au 1°, les mots : « est radié des contrôles par limite d'âge, ou s'il » et les mots : « , ou de cinquante-sept ans s'il a effectivement accompli dix-sept ans de services dans des emplois comportant des risques particuliers d'insalubrité. Les catégories d'emplois comportant ces risques sont déterminées dans les conditions fixées au II » sont supprimés ;

le 1° est complété par douze alinéas ainsi rédigés :

« Par dérogation à l'alinéa précédent, la liquidation de la pension peut, pour les ouvriers des établissements industriels de l'Etat ayant accompli des services dans des emplois comportant des risques particuliers d'insalubrité ou dans des emplois classés en catégorie active, intervenir à compter d'un âge anticipé égal à l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale diminué de cinq années. Cette faculté est ouverte à la condition que l'intéressé puisse se prévaloir, au total, d'au moins dix-sept ans de services accomplis dans de tels emplois. Les catégories d'emplois comportant des risques particuliers d'insalubrité sont déterminées dans les conditions fixées au II.

« En outre, l'occupation de certains emplois classés en catégorie active permet de porter l'âge anticipé à un âge minoré égal à l'âge mentionné au même premier alinéa diminué de dix années, dès lors que l'intéressé peut se prévaloir de services dits super-actifs, accomplis indifféremment :

« *a)* Dans le corps des identificateurs de l'institut médico-légal de la préfecture de police ;

« *b)* Dans les réseaux souterrains en tant que fonctionnaire des réseaux souterrains des égouts ;

« *c)* En tant que personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire ;

« *d)* En tant qu'actif de la police au sein d'un corps dont la limite d'âge est celle mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 556-1 du code général de la fonction publique.

« Les services super-actifs peuvent être comptabilisés comme services actifs.

« Le droit à liquidation à l'âge minoré est ouvert à la condition d'avoir accompli, au total, une durée de services super-actifs égale à :

« – pour l'ancien fonctionnaire du corps des identificateurs de l'institut-médico-légal, douze années de services super-actifs, dont la moitié de manière consécutive et d'avoir accompli trente-deux années de services effectifs au sens de l'article L. 13 du code des pensions civiles et militaires de retraite ;

« – pour l'ancien fonctionnaire des services actifs de police mentionnée au d ainsi que pour l'ancien surveillant pénitentiaire, vingt-sept années de services super-actifs, déduction faite, le cas échéant, de la durée des services militaires obligatoires.

« Lorsque l'intéressé a occupé plusieurs emplois parmi ceux mentionnés aux deux alinéas précédents et se prévaut de durées de services super-actifs cumulées, la condition de durée de services applicable pour bénéficier de l'âge de départ minoré est celle associée à l'emploi que le fonctionnaire a occupé le plus longtemps.

« Bénéficie d'un droit à la liquidation l'ancien ingénieur du contrôle de la navigation aérienne ayant effectué au moins dix-sept années de service dans les services actifs. » ;

– après le 4°, il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« 5° Lorsque l'intéressé est radié des contrôles par limite d'âge. » ;

b) Au premier alinéa du II :

– les mots : « La liquidation de la pension à cinquante-sept ans prévue au 1° du I du présent article » sont remplacés par les mots : « La liquidation de la pension au titre de l'accomplissement d'au moins dix-sept années de services dans des emplois comportant des risques particuliers d'insalubrité, prévue au deuxième alinéa du 1° du I » ;

– le mot : « accomplissant » est remplacé par les mots : « ayant accompli » et le mot : « occupant » est remplacé par les mots : « ayant occupé » ;

c) Le III est remplacé par les dispositions suivantes :

« III. – Lorsqu'un ouvrier de l'Etat a accompli, antérieurement à son affiliation au régime régi par le présent décret, des services mentionnés à l'article L. 5 du code des pensions civiles et militaires de retraite ou à l'article 8 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse

nationale de retraites des agents des collectivités locales la pension est liquidée par le fonds spécial pour l'ensemble des services. » ;

2° Au I de l'article 22, les mots : « « , s'ils ont accompli au moins dix-sept années de services effectifs dans un emploi comportant des risques particuliers d'insalubrité, avant l'âge de cinquante-sept ans » sont remplacés par les mots : « avant l'âge anticipé ou minoré dans les conditions définies aux deuxième à treizième alinéas du 1° du I de l'article 21 » ;

3° L'article 22 *bis* est ainsi modifié :

a) Au 1°, les mots : « d'une durée d'assurance au moins égale au nombre de trimestres nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de pension mentionné au deuxième alinéa du I de l'article 13, diminué de 40 trimestres, et » sont supprimés ;

b) Au 2°, les mots : « d'une durée d'assurance au moins égale au nombre de trimestres nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de pension mentionné au deuxième alinéa du I de l'article 13, diminué de 50 trimestres, et » sont supprimés ;

c) Au 3°, les mots : « d'une durée d'assurance au moins égale au nombre de trimestres nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de pension mentionné au deuxième alinéa du I de l'article 13, diminué de 60 trimestres, et » sont supprimés ;

d) Au 4°, les mots : « d'une durée d'assurance au moins égale au nombre de trimestres nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de pension mentionné au deuxième alinéa du I de l'article 13, diminué de 70 trimestres, et » sont supprimés ;

e) Au 5°, les mots : « d'une durée d'assurance au moins égale au nombre de trimestres nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de pension mentionné au deuxième alinéa du I de l'article 13, diminué de 80 trimestres, et » sont supprimés ;

f) Il est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les dispositions des articles L. 161-21-1 et D. 161-2-4-3 du code de la sécurité sociale sont applicables aux ouvriers des établissements industriels de l'Etat en situation de handicap. » ;

4° Le troisième alinéa du II de l'article 38 est supprimé.

Chapitre III

limites d'âge et maintien en activité

Art. 10. – Le décret n° 2009-1744 du 30 décembre 2009 susvisé est ainsi modifié :

1° Dans le titre du chapitre Ier, les mots : « jusqu'à 65 ans » sont supprimés ;

2° L'article 1er est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les fonctionnaires régis par le code général de la fonction publique et appartenant à des corps ou à des cadres d'emplois dont la limite d'âge est inférieure à l'âge fixé au 1° de l'article L. 556-1 de ce code sont, à leur demande, lorsqu'ils atteignent cette limite d'âge, maintenus en activité jusqu'à l'âge mentionné audit 1° de l'article L. 556-1, sous réserve de leur aptitude physique, et dans les conditions fixées au présent décret. » ;

3° A l'article 2 :

a) Au 1°, les mots : « à l'article 4 de la loi du 18 août 1936 susvisée » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 556-2 à L. 556-4 du code général de la fonction publique » ;

b) Au 2°, les mots : « 1er-1 de la loi du 13 septembre 1984 susvisée » sont remplacés par les mots : « L. 556-5 du même code » ;

c) Au dernier alinéa, les mots : « des titres III et IV du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales » sont remplacés par les mots : « des fonctions publiques territoriale et hospitalière » ;

4° Au II de l'article 5, les mots : « de soixante-cinq ans » sont remplacés par les mots : « mentionné au 1° de l'article L. 556-1 du code général de la fonction publique » ;

5° A l'article 6 :

a) Au premier alinéa, la référence : « 1° du I » est remplacée par la référence : « 6° du I » ;

b) Au 4°, les mots : « de soixante-cinq ans » sont remplacés par les mots : « mentionné au 1° de l'article L. 556-1 du code général de la fonction publique ».

Art. 11. – Le décret n° 2004-1057 du 5 octobre 2004 susvisé est ainsi modifié :

1° A l'article 1er :

a) Les mots : « des droits au recul des limites d'âge reconnus au titre des dispositions de la loi du 18 août 1936 concernant les mises à la retraite par ancienneté » sont remplacés par les mots : « du dernier alinéa » ;

b) Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Les dispositions des trois derniers alinéas de l'article L. 556-1 relatives au maintien en fonctions ainsi que des articles L. 556-2 à L. 556-5 et de l'article L. 556-7 du code général de la fonction publique sont applicables aux ouvriers de l'Etat. » ;

2° Les articles 2 et 3 sont abrogés.

Chapitre IV

Avantages temporaires de retraite et maintien en activité des maîtres de l'enseignement privé

Art. 12. – Le code de l'éducation est ainsi modifié :

1° A l'article R. 914-124 :

a) Au premier alinéa, les mots : « conformément aux dispositions des 1° et 1° *ter* » sont remplacés par les mots : « en application des dispositions du 1° » ;

b) Aux deuxième et troisième alinéas, les mots : « et 1° *ter* » sont remplacés par les mots : « et, pour les assurés handicapés, 4°*bis* » ;

2° Après le deuxième alinéa de l'article R. 914-125, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Les dispositions de l'article L. 14 *bis* relatives à l'âge d'annulation de la décote sont applicables. » ;

3° A l'article R. 914-128 :

a) Au I, les mots : « premier alinéa de l'article 1er de la loi n° 84-834 du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge dans la fonction publique et le secteur public » sont remplacés par les mots : « 1 de l'article L. 556-1 du code général de la fonction publique » ;

b) Au II, les mots : « premier alinéa de l'article 1er de la loi n° 84-834 du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge dans la fonction publique et le secteur public, minorée de cinq années » sont remplacés par les mots : « 2° de l'article L. 556-1 du code général de la fonction publique » ;

c) Au III, les mots : « conformément au 1° *ter* de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale » sont remplacés par les mots : « à l'âge mentionné au 4° *bis* de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale ».

4° A l'article R. 914-129 :

a) Le premier alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les maîtres mentionnés à l'article R. 914-120 qui ne justifient pas, lorsqu'ils atteignent l'âge prévu au 1° de l'article L. 556-1 du code général de la fonction publique, de la durée d'assurance maximale fixée à l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, peuvent bénéficier d'une prolongation d'activité dans les conditions définies à l'article L. 556-5 du code général de la fonction publique. » ;

b) Le deuxième alinéa est supprimé.

Chapitre V

Dispositions transitoires et finales

Art. 13. – I. – A l'exception de l'article 10 qui entre en vigueur à la date mentionnée à la première phrase du A du XXX de l'article 10 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 susvisée, les dispositions du présent décret s'appliquent aux pensions prenant effet à compter du 1er septembre 2023.

II. – A. – Par dérogation aux dispositions de l'article 16 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 susvisé et aux dispositions de l'article 13 du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 susvisé, dans leurs rédactions résultant du présent décret, la durée de services et de bonifications requise pour les agents nés :

1° Avant le 1er septembre 1961, est celle applicable avant l'entrée en vigueur du présent décret ;

2° Entre le 1er septembre 1961 et le 31 décembre 1962 est celle prévue au 3° de l'article L. 161-17-3 du code de la sécurité sociale ;

3° En 1963, est celle prévue au 4° du même article L. 161-17-3 de ce code ;

4° En 1964, est celle prévue au 5° de l'article L. 161-17-3 du même code.

B. – Par dérogation aux dispositions de l'article 16 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 et aux dispositions de l'article 13 du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 susvisés dans leurs rédactions résultant du présent décret et par dérogation au A du présent article :

1° La durée de services et de bonifications requise pour les fonctionnaires bénéficiant au titre de la catégorie active et les ouvriers au titre de l'occupation d'emplois comportant des risques particuliers d'insalubrité, d'un droit au départ à l'âge anticipé est égale :

a) Pour ceux nés avant le 1er septembre 1966, à celle applicable avant l'entrée en vigueur du présent décret ;

b) Pour ceux nés à compter du 1er septembre 1966, à 169 trimestres à compter du 1er septembre 2023. Cette durée augmente d'un trimestre par génération pour les générations nées en 1968 et 1969 ;

2° Pour les agents bénéficiant, au titre de la catégorie super-active, d'un droit au départ à l'âge minoré, cette durée est fixée :

a) Pour ceux nés avant le 1er septembre 1971, à celle applicable avant l'entrée en vigueur du présent décret ;

b) Pour ceux nés à compter du 1er septembre 1971, à 169 trimestres à compter du 1er septembre 2023. Cette durée augmente d'un trimestre par génération pour les générations nées en 1973 et 1974.

C. – Par dérogation aux dispositions de l'article 16 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 susvisé et à celles de l'article 13 du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 susvisé dans leurs rédactions résultant du présent

décret, la durée de services et de bonifications requise pour les agents autres que ceux mentionnés aux A et B du présent II remplissant les conditions de liquidation de la pension avant l'âge de soixante ans est égale :

1° Pour ceux pouvant liquider leur pension avant le 1er septembre 2023, à celle applicable avant l'entrée en vigueur du présent décret ;

2° Pour ceux pouvant liquider leur pension à compter du 1er septembre 2023, à cent soixante-neuf trimestres. Cette durée augmente d'un trimestre par an à compter du 1er janvier 2025 pour atteindre, au 1er janvier 2027, la durée mentionnée au 6° de l'article L. 161-17-3 du code de la sécurité sociale.

D. – Par dérogation aux IV des articles 20 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 susvisé et 16 du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 susvisé dans leurs rédactions résultant du présent décret, l'âge à compter duquel le coefficient de majoration s'applique est :

1° Pour les agents mentionnés aux *a* du 1° et du 2° du G et aux 1° du A et du C du présent II, celui applicable avant l'entrée en vigueur du présent décret ;

2° Pour les agents mentionnés au *b* du 1° du G du présent II, à l'âge défini à ce même *b* augmenté de cinq années ;

3° Pour les agents mentionnés au *b* du 2° du G du présent II, à l'âge défini à ce même *b* augmenté de dix années.

E. – Pour l'application des 1° des articles 20-1 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 susvisé et 16-1 du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 susvisé, l'âge d'annulation de la décote des agents nés avant le 1er janvier 1968 est égal à soixante-sept ans. Par dérogation, pour ceux nés avant le 1er janvier 1958, l'âge d'annulation de la décote est celui applicable avant l'entrée en vigueur du présent décret.

Pour l'application des 2° et 3° des articles 20-1 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 susvisé et 16-1 du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 susvisé, l'âge d'annulation de la décote des agents mentionnés aux 1° et 2° du G du présent II est égal respectivement à soixante-deux ans et à cinquante-sept ans.

Par dérogation, pour les agents mentionnés au 1° du G du présent II nés avant le 1er janvier 1963 et les agents mentionnés au 2° du G de ce même II nés avant le 1er janvier 1968, l'âge d'annulation de la décote est celui applicable avant l'entrée en vigueur du présent décret.

F. – Par dérogation au I, pour les agents nés entre le 1er septembre 1961 et le 31 décembre 1972, les dispositions de l'article R. 37 *bis* du code des pensions civiles et militaires de retraite, du II de l'article 25 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 et de l'article 22 *bis* du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 s'appliquent dans leurs versions modifiées par le présent décret en retranchant aux durées d'assurance requises ayant donné lieu à cotisation à leur charge définies aux 1° à 5° de chacun des articles mentionnés :

1° Pour les agents nés entre le 1er septembre 1961 et le 31 décembre 1962, ainsi que pour ceux nés en 1970, 1971 et 1972, un trimestre supplémentaire ;

2° Pour les agents nés en 1963, 1964, 1967, 1968 et 1969, deux trimestres supplémentaires ;

3° Pour les agents nés en 1965 et 1966, trois trimestres supplémentaires.

G. – Par dérogation au I de l'article 25 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 susvisé et à l'article 21 du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 susvisé dans leurs rédactions résultant du présent décret :

1° Pour les agents relevant des deuxièmes alinéas des 1° des I de ces mêmes articles et nés :

a) Avant le 1er septembre 1966, l'âge anticipé est fixé à cinquante-sept ans ;

b) A compter du 1er septembre 1966, l'âge anticipé résultant des dispositions antérieures au présent décret augmente de trois mois par génération jusqu'à cinquante-neuf ans ;

2° Pour les agents relevant des troisièmes aux derniers alinéas des mêmes 1° et nés :

a) Avant le 1er septembre 1971, l'âge minoré est fixé à cinquante-deux ans ;

b) A compter du 1er septembre 1971, l'âge minoré résultant des dispositions antérieures au présent décret augmente de trois mois par génération jusqu'à cinquante-quatre ans.

Art. 14. – Le ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique, le ministre de l'intérieur et des outre-mer, le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion, le ministre de la santé et de la prévention et le ministre de la transformation et de la fonction publiques sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 3 juin 2023.

ÉLISABETH BORNE

Par la Première ministre :

Le ministre du travail,
du plein emploi et de l'insertion,
OLIVIER DUSSOPT

Le ministre de l'économie, des finances
et de la souveraineté industrielle et numérique,
BRUNO LE MAIRE

Le ministre de l'intérieur
et des outre-mer,
GÉRALD DARMANIN

Le ministre de la santé et de la prévention,
FRANÇOIS BRAUN

Le ministre de la transformation et de la fonction publiques,
STANISLAS GUERINI

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI ET DE L'INSERTION

Décret n° 2023-436 du 3 juin 2023 portant application des articles 10 et 11 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023

NOR : *MTRS2311551D*

Publics concernés : *assurés du régime général, des régimes spéciaux de la fonction publique, du régime des professions libérales, du régime des avocats, du régime des non-salariés agricoles et du régime des salariés agricoles.*

Objet : *dispositions d'application des articles 10 et 11 de la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, relatives au relèvement de l'âge d'ouverture des droits à la retraite et aux dispositifs de retraite anticipée.*

Entrée en vigueur : *le décret s'applique aux pensions prenant effet à compter du 1er septembre 2023, à l'exception de son article 7 qui entre en vigueur le lendemain de sa publication.*

Notice : *le décret tire les conséquences réglementaires du relèvement de l'âge d'ouverture des droits à une pension de retraite. Il précise par ailleurs les nouvelles bornes d'âge et modalités de départ anticipé pour carrières longues, ainsi que les nouvelles modalités de retraite anticipée des travailleurs handicapés et de retraite anticipée pour inaptitude et incapacité permanente.*

Références : *le décret est pris pour l'application des articles 10 et 11 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023. Le décret, ainsi que les dispositions du code des pensions civiles et militaires de retraite, du code rural et de la pêche maritime et du code de la sécurité sociale qu'il modifie, peuvent être consultés, dans leur rédaction issue de cette modification, sur le site Légifrance (https://www.legifrance.gouv.fr).*

La Première ministre,

Sur le rapport du ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion,

Vu le code des pensions civiles et militaires de retraite, notamment son article L. 25 *bis* ;

Vu le code rural et de la pêche maritime, notamment ses articles L. 732-18 et L. 732-18-1 à L. 732-18-4 ;

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, notamment ses articles 10 et 11 ;

Vu le décret n° 73-937 du 2 octobre 1973 modifié portant application de l'article L. 634-3 du code de la sécurité sociale et relatif aux prestations des régimes d'assurance vieillesse des professions artisanales, industrielles et commerciales afférentes aux périodes d'assurance ou d'activité non salariées antérieures au 1er janvier 1973 ;

Vu l'avis de l'assemblée générale du Conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants en date du 2 mai 2023 ;

Vu l'avis du conseil central de la mutualité sociale agricole en date du 2 mai 2023 ;

Vu l'avis du conseil d'administration de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales en date du 2 mai 2023 ;

Vu l'avis du conseil d'administration de la Caisse nationale d'assurance vieillesse en date du 3 mai 2023 ;

Vu l'avis de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles en date du 4 mai 2023,

Décrète :

CHAPITRE Ier

RELÈVEMENT DE L'ÂGE D'OUVERTURE DES DROITS

Art. 1er. – Le code de la sécurité sociale est ainsi modifié :

1° L'article D. 161-2-1-9 est ainsi modifié :

a) Le 6° est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« 6° Soixante-deux ans pour les assurés nés entre le 1er janvier 1955 et le 31 août 1961 inclus ; » ;

b) L'article est complété par huit alinéas ainsi rédigés :

« 7° Soixante-deux ans et trois mois pour les assurés nés entre le 1er septembre 1961 et le 31 décembre 1961 inclus ;

« 8° Soixante-deux ans et six mois pour les assurés nés en 1962 ;

« 9° Soixante-deux ans et neuf mois pour les assurés nés en 1963 ;

« 10° Soixante-trois ans pour les assurés nés en 1964 ;

« 11° Soixante-trois ans et trois mois pour les assurés nés en 1965 ;

« 12° Soixante-trois ans et six mois pour les assurés nés en 1966 ;

« 13° Soixante-trois ans et neuf mois pour les assurés nés en 1967 ;

« 14° Soixante-quatre ans pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1968. » ;

2° A l'article D. 357-8 et au premier alinéa de l'article D. 634-13-1, les mots : « par ce même article augmenté de cinq années » sont remplacés par les mots : « au 1° de l'article L. 351-8 ».

Chapitre II

DÉPARTS ANTICIPÉS

Art. 2. – Au premier alinéa de l'article D. 732-58 du code rural et de la pêche maritime, les références : « D. 732-41 et D. 732-40 » sont remplacées par les références : « L. 732-18-1, L. 732-18-2, L. 732-18-3 et L. 732-18-4 ».

Art. 3. – I. – Le code des pensions civiles et militaires de retraite est ainsi modifié :

1° L'article D. 16-1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. D. 16-1.* – I. – Pour les fonctionnaires qui justifient d'une durée d'assurance dans le régime des pensions civiles et militaires de retraite et, le cas échéant, dans un ou plusieurs autres régimes obligatoires ayant donné lieu à cotisations à leur charge au moins égale à la durée mentionnée à l'article L. 161-17-3 du code de la sécurité sociale, l'âge prévu à l'article L. 161-17-2 du même code est abaissé, en application de l'article L. 25 *bis* du présent code :

« 1° A cinquante-huit ans pour ceux d'entre eux qui ont débuté leur activité avant l'âge de seize ans ;

« 2° A soixante ans pour ceux d'entre eux qui ont débuté leur activité avant l'âge de dix-huit ans ;

« 3° A soixante-deux pour ceux d'entre eux qui ont débuté leur activité avant l'âge de vingt ans ;

« 4° A soixante-trois ans pour ceux d'entre eux qui ont débuté leur activité avant l'âge de vingt-et-un ans.

« II. – Par dérogation au I, le droit à liquidation anticipée à compter d'un certain âge des fonctionnaires nés entre le 1er septembre 1961 et le 31 décembre 1969 est ouvert aux fonctionnaires selon les conditions de date de naissance et d'âge de début d'activité fixées par le tableau ci-dessous.

«

Date de naissance	Age du droit à liquidation anticipée	Début d'activité avant
Du 01/09/1961 au 31/12/1961 inclus	58 ans	16 ans
	60 ans	20 ans
1962	58 ans	16 ans
	60 ans	20 ans
Du 01/01/1963 au 31/08/1963 inclus	58 ans	16 ans
	60 ans	20 ans
Du 01/09/1963 au 31/12/1963 inclus	58 ans	16 ans
	60 ans	18 ans
	60 ans et 3 mois	20 ans
1964	58 ans	16 ans
	60 ans	18 ans
	60 ans et 6 mois	20 ans
1965	58 ans	16 ans
	60 ans	18 ans
	60 ans et 9 mois	20 ans
	63 ans	21 ans
1966	58 ans	16 ans

Date de naissance	Age du droit à liquidation anticipée	Début d'activité avant
	60 ans	18 ans
	61 ans	20 ans
	63 ans	21 ans
1967	58 ans	16 ans
	60 ans	18 ans
	61 ans et 3 mois	20 ans
	63 ans	21 ans
1968	58 ans	16 ans
	60 ans	18 ans
	61 ans et 6 mois	20 ans
	63 ans	21 ans
1969	*58 ans*	16 ans
	60 ans	18 ans
	61 ans et 9 mois	20 ans
	63 ans	21 ans

».

2° Avant le dernier alinéa du I de l'article D. 16-2, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« 3° Les périodes validées en application des articles L. 381-1 et L. 381-2 du code de la sécurité sociale et les périodes pendant lesquelles les fonctionnaires, les magistrats et les militaires vérifiaient les conditions d'affiliation à l'assurance vieillesse du régime général mentionnées aux mêmes articles mais étaient affiliés à un régime spécial, dans la limite de quatre trimestres. » ;

3° A l'article D. 16-3 :

a) Au premier alinéa, les mots : « dix-sept ou vingt » sont remplacés par les mots : « dix-huit, vingt ou vingt-et-un » ;

b) Aux deuxième et troisième alinéas, les mots : « dix-septième ou vingtième » sont remplacés par les mots : « dix-huitième, vingtième ou vingt-et-unième ».

II. – Le code rural et de la pêche maritime est ainsi modifié :

1° A l'article D. 732-40 :

a) Au premier alinéa, après les mots : « selon les modalités définies », sont insérés les mots : « à l'article D. 732-40-1 du présent code et » ;

b) Au troisième alinéa, les mots : « dix-sept ou vingt » sont remplacés par les mots : « dix-huit, vingt ou vingt-et-un » et les mots : « dix-septième ou dix-huitième » sont remplacés par les mots : « dix-huitième, vingtième ou vingt-et-unième » ;

2° Après l'article D. 732-40, il est inséré un article D. 732-40-1 ainsi rédigé :

« *Art. D. 732-40-1.* – I. – Pour l'appréciation de la durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations à la charge de l'assuré mentionnée à l'article D. 732-40, sont réputées avoir donné lieu à cotisations au titre de l'assurance vieillesse des personnes non salariées des professions agricoles, et le cas échéant dans un ou plusieurs autres régimes obligatoires en application de l'article L. 732-18-1 :

« 1° Les périodes validées comme périodes d'assurance en application des 2° et 4° à 6° de l'article D. 732-52-1, dans la limite de quatre trimestres ;

« 2° Les périodes validées comme périodes d'assurance en application du 3° de l'article D. 732-52-1, dans la limite de deux trimestres ;

« 3° Les périodes validées comme périodes d'assurance en application de l'article D. 732-52-2, dans la limite de quatre trimestres ;

« 4° Les périodes validées en application des articles L. 381-1 et L. 381-2 du code de la sécurité sociale et les périodes pendant lesquelles les fonctionnaires, les magistrats et les militaires vérifiaient les conditions d'affiliation à l'assurance vieillesse du régime général mentionnées aux mêmes articles mais étaient affiliés à un régime spécial, dans la limite de quatre trimestres. » ;

3° Après l'article R. 781-56, il est inséré un article D. 781-56-1 ainsi rédigé :

« *Art. D. 781-56-1.* – Pour l'application de l'article D. 732-40-1 en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, la référence : "D. 732-52-1" est remplacée par la référence : "D. 781-60". » ;

III. – Le code de la sécurité sociale est ainsi modifié :

1° Au troisième alinéa de l'article D. 241-5, la référence : « L. 161-17-2 » est remplacée par la référence : « L. 351-1-5 » ;

2° L'article D. 351-1-1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. D. 351-1-1.* – I. – Pour les assurés qui justifient d'une durée d'assurance cotisée, entendue comme la durée d'assurance accomplie dans le régime général et, le cas échéant, dans un ou plusieurs autres régimes obligatoires ayant donné lieu à cotisations à leur charge au moins égale à celle prévue au deuxième alinéa de l'article L. 351-1, l'âge prévu au premier alinéa de l'article L. 351-1 est abaissé, en application de l'article L. 351-1-1 :

« 1° A cinquante-huit ans pour les assurés qui ont débuté leur activité avant l'âge de seize ans ;

« 2° A soixante ans pour les assurés qui ont débuté leur activité avant l'âge de dix-huit ans ;

« 3° A soixante-deux pour les assurés qui ont débuté leur activité avant l'âge de vingt ans ;

« 4° A soixante-trois ans pour les assurés qui ont débuté leur activité avant l'âge de vingt-et-un ans.

« II. – Les dispositions du 3° du I s'appliquent aux assurés nés entre le 1er septembre 1961 et le 31 décembre 1969 sous réserve des adaptations suivantes :

« 1° Pour les assurés nés entre le 1er septembre 1961 et 31 août 1963 inclus, le nombre : "soixante-deux" est remplacé par le nombre : "soixante" ;

« 2° Pour les assurés nés entre le 1er septembre 1963 et le 31 décembre 1968 inclus, les mots : "soixante-deux ans" sont remplacés par les mots : "l'âge prévu à l'article L. 161-17-2 minoré de deux ans et six mois" ;

« 3° Pour les assurés nés en 1969, les mots : "soixante-deux ans" sont remplacés par les mots : "soixante-et-un ans et neuf mois". » ;

3° Le I de l'article D. 351-1-2 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« 7° Les périodes validées en application des articles L. 381-1 et L. 381-2 et les périodes pendant lesquelles les fonctionnaires, les magistrats et les militaires vérifiaient les conditions d'affiliation à l'assurance vieillesse du régime général mentionnées aux mêmes articles mais étaient affiliés à un régime spécial, dans la limite de quatre trimestres. » ;

4° A l'article D. 351-1-3 :

a) Au premier alinéa, les mots : « dix-sept, ou vingt » sont remplacés par les mots : « dix-huit, vingt, ou vingt-et-un » ;

b) Aux deuxième et troisième alinéas, les mots : « dix-septième ou vingtième » sont remplacés par les mots : « dix-huitième, vingtième, ou vingt-et-unième » ;

5° Au septième alinéa de l'article D. 351-2, la référence : « deuxième alinéa de l'article L. 351-8 » est remplacée par la référence : « 5° de l'article L. 351-8 » ;

6° Au troisième alinéa de l'article D. 712-11, les deux occurrences de la référence : « L. 161-17-2 » sont remplacées par la référence : « L. 351-1-5 » ;

7° Au dernier alinéa de l'article D. 712-18, la référence : « L. 161-17-2 » est remplacée par la référence : « L. 351-1-5 ».

Art. 4. – I. – L'article D. 732-41 du code rural et de la pêche maritime est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa du I est complété par les mots : « , dans les conditions prévues aux I et I *bis* de l'article D. 351-1-5 du code de la sécurité sociale. » ;

2° Les 1° à 5° du I sont abrogés.

II. – Le code de la sécurité sociale est ainsi modifié :

1° Au deuxième alinéa du I de l'article D. 161-2-4-3, le pourcentage : « 80 % » est remplacé par le pourcentage : « 50 % » ;

2° A l'article D. 351-1-5 :

a) Le début du premier alinéa est ainsi rédigé : « I. – Pour les assurés nés à partir du 1er janvier 1973, l'âge prévu au premier alinéa … (le reste sans changement) » ;

b) Au 1, les mots : « une durée d'assurance ou de périodes reconnues équivalentes au moins égale à la limite fixée en vertu du deuxième alinéa de l'article L. 351-1 diminuée de 40 trimestres et » sont supprimés et les mots : « cette même limite » sont remplacés par les mots : « la limite fixée en vertu du deuxième alinéa de l'article L. 351-1 » ;

c) Au 2, les mots : « une durée d'assurance ou de périodes reconnues équivalentes au moins égale à la limite fixée en vertu du deuxième alinéa de l'article L. 351-1 diminuée de 50 trimestres et » sont supprimés et les mots :

« cette même limite » sont remplacés par les mots : « la limite fixée en vertu du deuxième alinéa de l'article L. 351-1 » ;

d) Au 3, les mots : « une durée d'assurance ou de périodes reconnues équivalentes au moins égale à la limite fixée en vertu du deuxième alinéa de l'article L. 351-1 diminuée de 60 trimestres et » sont supprimés et les mots : « cette même limite » sont remplacés par les mots : « la limite fixée en vertu du deuxième alinéa de l'article L. 351-1 » ;

e) Au 4, les mots : « une durée d'assurance ou de périodes reconnues équivalentes au moins égale à la limite fixée en vertu du deuxième alinéa de l'article L. 351-1 diminuée de 70 trimestres et » sont supprimés et les mots : « cette même limite » sont remplacés par les mots : « la limite fixée en vertu du deuxième alinéa de l'article L. 351-1 » ;

f) Au 5, les mots : « A cinquante-neuf-ans » sont remplacés par les mots « Entre cinquante-neuf ans et l'âge prévu à l'article L. 161-17-2 », les mots : « une durée d'assurance ou de périodes reconnues équivalentes au moins égale à la limite fixée en vertu du deuxième alinéa de l'article L. 351-1 diminuée de 80 trimestres et » sont supprimés et les mots : « cette même limite » sont remplacés par les mots : « la limite fixée en vertu du deuxième alinéa de l'article L. 351-1 » ;

g) Après le I, il est inséré un I *bis* ainsi rédigé :

« I *bis*. – Les dispositions du I s'appliquent aux assurés nés avant le 1er janvier 1973 sous réserve des adaptations suivantes :

« 1° Pour les assurés nés jusqu'au 31 décembre 1962 inclus et entre le 1er janvier 1970 et le 31 décembre 1972 inclus :

« *a)* Au 1, le nombre : "60" est remplacé par le nombre : "61" ;
« *b)* Au 2, le nombre : "70" est remplacé par le nombre : "71" ;
« *c)* Au 3, le nombre : "80" est remplacé par le nombre : "81" ;
« *d)* Au 4, le nombre : "90" est remplacé par le nombre : "91" ;
« *e)* Au 5, le nombre : "100" est remplacé par le nombre : "101" ;

« 2° Pour les assurés nés entre le 1er janvier 1963 et le 31 décembre 1964 inclus et entre le 1er janvier 1967 et le 31 décembre 1969 inclus :

« *a)* Au 1, le nombre : "60" est remplacé par le nombre : "62" ;
« *b)* Au 2, le nombre : "70" est remplacé par le nombre : "72" ;
« *c)* Au 3, le nombre : "80" est remplacé par le nombre : "82" ;
« *d)* Au 4, le nombre : "90" est remplacé par le nombre : "92" ;
« *e)* Au 5, le nombre : "100" est remplacé par le nombre : "102" ;

« 3° Pour les assurés nés entre le 1er janvier 1965 et le 31 décembre 1966 inclus :

« *a)* Au 1, le nombre : "60" est remplacé par le nombre : "63" ;
« *b)* Au 2, le nombre : "70" est remplacé par le nombre : "73" ;
« *c)* Au 3, le nombre : "80" est remplacé par le nombre : "83" ;
« *d)* Au 4, le nombre : "90" est remplacé par le nombre : "93" ;
« *e)* Au 5, le nombre : "100" est remplacé par le nombre : "103". »

Art. 5. – I. – L'article D. 732-41-1 du code rural et de la pêche maritime est abrogé.

II. – Le code de la sécurité sociale est ainsi modifié :

1° L'article D. 351-1-8 est abrogé ;

2° Le 2° de l'article D. 351-1-12 est complété par les mots : « , y compris les listes de métiers ou d'activités mentionnées à l'article L. 4163-2-1 du même code. »

Art. 6. – I. – Le code rural et de la pêche maritime est ainsi modifié :

1° A l'article D. 732-85, les deux occurrences de la référence : « L. 732-23 » sont remplacées par la référence : « L. 732-18-4 » ;

2° A l'article D. 732-86, les deux occurrences de la référence : « L. 732-18 » sont remplacées par la référence : « L. 732-18-4 » ;

3° Le sous-sous-paragraphe 1 du sous-paragraphe 4 du paragraphe 2 de la sous-section 1 de la section 3 du chapitre II du titre III du livre VII est complété par un article D. 732-86-1 ainsi rédigé :

« *Art. D. 732-86-1.* – En application de l'article L. 732-18-4, l'âge prévu à l'article L. 732-18 est abaissé dans les conditions prévues à l'article D. 351-1-14 du code de la sécurité sociale. »

II. – Le code de la sécurité sociale est ainsi modifié :

1° A l'article D. 341-1, les deux occurrences de la référence : « au premier alinéa de l'article L. 351-1 » sont remplacées par la référence : « à l'article L. 351-1-5 » ;

2° Au deuxième alinéa de l'article D. 342-3, la référence : « 1° *ter* » est remplacée par la référence : « 2° » ;

3° A l'article D. 351-1-13, les deux occurrences de la référence : « au premier alinéa de l'article L. 351-1 » sont remplacées par la référence : « à l'article L. 351-1-5 » ;

4° La sous-section 1 de la section 2 du chapitre 1er du titre V du livre III est complétée par un article D. 351-1-14 ainsi rédigé :

« *Art. D. 351-1-14.* – L'âge prévu au premier alinéa de l'article L. 351-1 est abaissé, en application de l'article L. 351-1-5, à soixante-deux ans pour les assurés reconnus inaptes au travail dans les conditions prévues à l'article L. 351-7 et pour les assurés dont l'incapacité permanente est supérieure ou égale au pourcentage prévu pour l'application de l'article L. 821-2. » ;

5° Au deuxième alinéa de l'article D. 357-4, la référence : « L. 161-17-2 » est remplacée par la référence : « L. 351-1-5 » ;

6° L'article D. 357-14 est abrogé ;

7° Au premier alinéa de l'article D. 634-5, la référence : « 1° *ter* » est remplacée par la référence : « 2° » ;

8° A l'article D. 634-10, les deux occurrences de la référence : « L. 161-17-2 » sont remplacées par la référence : « L. 351-1-5 » ;

9° Après l'article D. 643-13, il est rétabli un article D. 643-14 ainsi rédigé :

« *Art. D. 643-14.* – L'âge prévu au IV de l'article L. 643-3 est celui prévu à l'article D. 351-1-14. » ;

10° Le chapitre 3 du titre V du livre VI est complété par un article D. 653-8 ainsi rédigé :

« *Art. D. 653-8.* – L'âge prévu au IV de l'article L. 653-2 est celui prévu à l'article D. 351-1-14. » ;

11° A l'article D. 815-7 :

a) Les mots : « l'article L. 161-17-2 augmenté de cinq années » sont remplacés par les mots : « le 1° de l'article L. 351-8 » ;

b) La seconde occurrence de la référence : « L. 161-17-2 » est remplacée par les références : « L. 351-1-5, par le IV des articles L. 643-3 et L. 652-3 et par l'article L. 732-18-4 du code rural et de la pêche maritime ».

III. – Au premier alinéa du II de l'article 3 du décret du 2 octobre 1973 susvisé, la référence : « 1° *ter* » est remplacée par la référence : « 2° ».

Chapitre III

Dispositions transitoires et finales

Art. 7. – Pour bénéficier de l'annulation mentionnée au XXVI de l'article 10 de la loi du 14 avril 2023 susvisée, la demande d'annulation de la pension ou de la demande de pension est adressée aux organismes de sécurité sociale et de mutualité sociale agricole mentionnés au L. 723-1 du code rural et de la pêche maritime, aux articles L. 200-1, L. 641-5 et L. 651-1 du code de la sécurité sociale et aux organismes, établissements ou services qui gèrent un régime spécial de retraite en application des 1°, 2° et 3° de l'article R. 711-1 du même code, à compter du lendemain de la publication du présent décret et au plus tard le 31 octobre 2023.

Art. 8. – Par dérogation aux dispositions de l'article 3 du présent décret, les assurés nés entre le 1er septembre 1961 et le 31 décembre 1963 et qui justifient, avant le 1er septembre 2023, d'une durée d'assurance mentionnée aux articles D. 16-1 et D. 16-2 du code des pensions civiles et militaires de retraite, D. 732-40 du code rural et de la pêche maritime et L. 16-17-3, D. 351-1-1 et D. 351-1-2 du code de la sécurité sociale, dans leur rédaction antérieure à l'entrée en vigueur du présent décret, peuvent demander à bénéficier, pour une pension prenant effet à compter du 1er septembre 2023, d'un âge d'ouverture du droit à pension abaissé dans les conditions prévues aux articles D. 16-1 du code des pensions civiles et militaires de retraite, D. 732-40 du code rural et de la pêche maritime et D. 351-1-1 du code de la sécurité sociale dans leur rédaction antérieure à l'entrée en vigueur du présent décret.

Art. 9. – Les dispositions du présent décret s'appliquent aux pensions prenant effet à compter du 1er septembre 2023, à l'exception de celles de l'article 7 qui entrent en vigueur le lendemain de la publication du présent décret.

Art. 10. – Le ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique, le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion, le ministre de la santé et de la prévention et le ministre de la transformation et de la fonction publiques sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 3 juin 2023.

Élisabeth Borne

Par la Première ministre :

Le ministre du travail,
du plein emploi et de l'insertion,
Olivier Dussopt

Le ministre de l'économie, des finances
et de la souveraineté industrielle et numérique,
Bruno Le Maire

Le ministre de la santé
et de la prévention,
FRANÇOIS BRAUN

Le ministre de la transformation
et de la fonction publiques,
STANISLAS GUERINI

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES

Décret nº 2023-519 du 28 juin 2023 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation

NOR : *TFPF2316406D*

Publics concernés : *les agents publics rémunérés sur la base d'un indice.*

Objet : *revalorisation du point d'indice de 1,5 % au 1er juillet 2023, attribution de points d'indice majoré différenciés au 1er juillet 2023 et attribution de 5 points d'indice majoré au 1er janvier 2024.*

Entrée en vigueur : *les dispositions de l'article 1er entrent en vigueur le 1er juillet 2023. Les dispositions de l'article 2 entrent en vigueur le 1er janvier 2024.*

Notice : *le décret augmente la valeur du point d'indice de la fonction publique de 1,5 % à compter du 1er juillet 2023. La valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré est ainsi portée de 5 820,04 euros à 5 907,34 euros à compter du 1er juillet 2023. Le décret attribue des points d'indice majoré différenciés pour les indices bruts 367 à 418 au 1er juillet 2023. Il attribue par ailleurs 5 points d'indice majoré à compter du 1er janvier 2024.*

Références : *le décret peut être consulté sur le site Légifrance (https://www.legifrance.gouv.fr).*

Le Président de la République,

Sur le rapport de la Première ministre, du ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique et du ministre de la transformation et de la fonction publiques ;

Vu le code de la défense ;

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu l'ordonnance nº 58-1270 du 22 décembre 1958 modifiée portant loi organique relative au statut de la magistrature ;

Vu le décret nº 82-1105 du 23 décembre 1982 modifié relatif aux indices de la fonction publique ;

Vu le décret nº 85-730 du 17 juillet 1985 relatif à la rémunération des fonctionnaires de l'Etat et des fonctionnaires des collectivités territoriales régis respectivement par les lois nº 84-16 du 11 janvier 1984 et nº 84-53 du 26 janvier 1984 ;

Vu le décret nº 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 26 juin 2023 ;

Le conseil des ministres entendu,

Décrète :

Art. 1er. – I. – Le décret du 23 décembre 1982 susvisé est ainsi modifié :

A. – A l'article 1er, la date : « 1er avril 2021 » est remplacée par la date : « 1er juillet 2023 » ;

B. – Le barème A en annexe I du présent décret se substitue à compter du 1er juillet 2023 au barème A annexé au décret du 23 décembre 1982 susvisé.

II. – Le décret du 24 octobre 1985 susvisé est ainsi modifié :

A. – A l'article 3, les mots : « 5 820,04 € à compter du 1er juillet 2022 » sont remplacés par les mots : « 5 907,34 € à compter du 1er juillet 2023 » ;

B. – A l'article 5, la date : « 1er juillet 2022 » est remplacée par la date : « 1er juillet 2023 » ;

C. – L'article 6 est ainsi modifié :

1º La date : « 1er juillet 2022 » est remplacée par deux fois par la date : « 1er juillet 2023 » ;

2° Le tableau sur les traitements et soldes annuels bruts est remplacé par le tableau suivant :

TRAITEMENTS ET SOLDES ANNUELS BRUTS soumis à retenue pour pension à compter du 1er juillet 2023 (en euros)			
Groupes	Chevrons		
	I	II	III
A	52 575,33	54 642,90	57 419,34
B	57 419,34	59 841,35	63 031,32
B *bis*	63 031,32	64 685,37	66 398,50
C	66 398,50	67 816,26	69 293,10
D	69 293,10	72 423,99	75 554,88
E	75 554,88	78 508,55	
F	81 403,15		
G	89 200,83		

D. – Au premier alinéa de l'article 8, les mots : « indice brut 397 » sont remplacés par les mots : « indice brut 367 » ;

E. – Le barème B en annexe II du présent décret se substitue à compter du 1er juillet 2023 au barème B annexé au décret du 24 octobre 1985 susvisé ;

F. – L'annexe 3 est remplacée par celle prévue à l'annexe III du présent décret.

Art. 2. – I. – Le décret du 23 décembre 1982 susvisé est ainsi modifié :

A. – A l'article 1er, la date : « 1er juillet 2023 » est remplacée par la date : « 1er janvier 2024 » ;

B. – Le barème A en annexe IV du présent décret se substitue à compter du 1er janvier 2024 au barème A annexé au décret du 23 décembre 1982 susvisé.

II. – Le décret du 24 octobre 1985 susvisé est ainsi modifié :

A. – A l'article 5, la date : « 1er juillet 2023 » est remplacée par la date : « 1er janvier 2024 » ;

B. – L'article 6 est ainsi modifié :

1° La date : « 1er juillet 2023 » est remplacée par deux fois par la date : « 1er janvier 2024 » ;

2° Le tableau sur les traitements et soldes annuels bruts est remplacé par le tableau suivant :

TRAITEMENTS ET SOLDES ANNUELS BRUTS soumis à retenue pour pension à compter du 1er janvier 2024 (en euros)			
Groupes	Chevrons		
	I	II	III
A	52 870,69	54 938,26	57 714,71
B	57 714,71	60 136,72	63 326,68
B *bis*	63 326,68	64 980,74	66 693,87
C	66 693,87	68 111,63	69 588,47
D	69 588,47	72 719,36	75 850,25
E	75 850,25	78 803,92	
F	81 698,51		
G	89 496,20		

C. – L'article 7 est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, les mots : « indice majoré 203 » sont remplacés par les mots : « indice majoré 208 » ;

2° Au second alinéa, les mots : « indice majoré 245 » sont remplacés par les mots : « indice majoré 250 » ;

D. – L'article 8 est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, les mots : « indice majoré 361 » sont remplacés par les mots : « indice majoré 366 » ;

2° Au troisième alinéa, les mots : « à l'indice majoré 203 (indice brut 100) » sont remplacés par les mots : « à l'indice majoré fixé au premier alinéa de l'article 7 » ;

E. – L'article 10 *bis* est ainsi modifié :

1° Au troisième alinéa, les mots : « à l'indice majoré 717 (indice brut 879) » sont remplacés par les mots : « à l'indice brut 879 » ;

2° Au quatrième alinéa, les mots : « à l'indice majoré 449 (indice brut 524) » sont remplacés par les mots : « à l'indice brut 524 » ;

3° Au cinquième alinéa, les mots : « à l'indice majoré 449 (indice brut 524) » sont remplacés par les mots : « à l'indice brut 524 » ;

F. – Le barème B en annexe V du présent décret se substitue à compter du 1er janvier 2024 au barème B annexé au décret du 24 octobre 1985 susvisé ;

G. – L'annexe 3 est remplacée par celle prévue à l'annexe VI du présent décret.

Art. 3. – Les dispositions de l'article 1er entrent en vigueur le 1er juillet 2023. Les dispositions de l'article 2 entrent en vigueur le 1er janvier 2024.

Art. 4. – La Première ministre, le ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique, le ministre de la transformation et de la fonction publiques et le ministre délégué auprès du ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique, chargé des comptes publics, sont responsables, chacun en ce qui le concerne, de l'application du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 28 juin 2023.

EMMANUEL MACRON

Par le Président de la République :

La Première ministre,
ÉLISABETH BORNE

Le ministre de la transformation et de la fonction publiques,
STANISLAS GUERINI

Le ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique,
BRUNO LE MAIRE

Le ministre délégué auprès du ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique, chargé des comptes publics,
GABRIEL ATTAL

ANNEXES

ANNEXE I

MODIFIANT LE DÉCRET N° 82-1105 DU 23 DÉCEMBRE 1982 SUSVISÉ DANS SA VERSION EN VIGUEUR AU 30 JUIN 2023

BARÈME A

CORRESPONDANCE ENTRE INDICES BRUTS ET MAJORÉS

AU 1er JUILLET 2023

INDICES BRUTS	INDICES MAJORÉS
100	203
101	204
102	204
103	205
104	206
105	207
106	207
107	208

108	209
109	210
110	210
111	211
112	212
113	213
114	213
115	214
116	215
117	215
118	216
119	217
120	218
121	219
122	220
123	221
124	222
125	222
126	223
127	224
128	225
129	225
130	226
131	227
132	228
133	228
134	229
135	230
136	230
137	231
138	231
139	231
140	232
141	232
142	233
143	233
144	234
145	234
146	235

147	236
148	236
149	237
150	237
151	238
152	238
153	238
154	239
155	239
156	239
157	240
158	240
159	241
160	241
161	241
162	242
163	242
164	243
165	244
166	244
167	244
168	245
169	245
170	246
171	246
172	246
173	247
174	247
175	247
176	248
177	248
178	248
179	249
180	249
181	250
182	251
183	251
184	252
185	252

186	252
187	253
188	253
189	254
190	255
191	256
192	257
193	258
194	259
195	260
196	261
197	262
198	263
199	264
200	265
201	266
202	267
203	268
204	269
205	270
206	271
207	272
208	273
209	274
210	275
211	276
212	277
213	278
214	279
215	280
216	281
217	282
218	283
219	284
220	285
221	286
222	287
223	288
224	289

225	290
226	291
227	292
228	293
229	294
230	295
231	296
232	297
233	298
234	299
235	300
236	301
237	302
238	303
239	304
240	305
241	306
242	307
243	308
244	309
245	309
246	309
247	309
248	309
249	309
250	309
251	309
252	309
253	309
254	309
255	309
256	309
257	309
258	309
259	309
260	309
261	309
262	309
263	309

264	309
265	309
266	309
267	309
268	309
269	309
270	309
271	309
272	309
273	309
274	309
275	309
276	309
277	309
278	309
279	309
280	309
281	309
282	309
283	309
284	309
285	309
286	309
287	309
288	309
289	309
290	309
291	309
292	309
293	309
294	309
295	309
296	309
297	309
298	310
299	311
300	311
301	311
302	312

303	312
304	312
305	312
306	312
307	313
308	313
309	313
310	313
311	313
312	313
313	313
314	313
315	313
316	313
317	313
318	314
319	314
320	314
321	314
322	314
323	314
324	314
325	314
326	315
327	315
328	315
329	316
330	316
331	316
332	316
333	316
334	317
335	317
336	318
337	319
338	319
339	320
340	321
341	322

342	323
343	324
344	324
345	324
346	324
347	325
348	326
349	327
350	327
351	328
352	329
353	329
354	332
355	333
356	334
357	334
358	335
359	335
360	336
361	336
362	336
363	337
364	338
365	338
366	339
367	361
368	362
369	362
370	363
371	364
372	364
373	364
374	365
375	365
376	365
377	365
378	366
379	366
380	366

381	367
382	367
383	367
384	367
385	367
386	368
387	368
388	368
389	368
390	368
391	368
392	368
393	368
394	369
395	369
396	369
397	370
398	370
399	370
400	371
401	371
402	371
403	371
404	371
405	371
406	371
407	371
408	371
409	371
410	371
411	371
412	371
413	372
414	372
415	372
416	372
417	372
418	372
419	372

420	373
421	374
422	375
423	376
424	377
425	377
426	378
427	379
428	379
429	379
430	380
431	381
432	382
433	382
434	383
435	384
436	384
437	385
438	386
439	387
440	387
441	388
442	389
443	390
444	390
445	391
446	392
447	393
448	393
449	394
450	395
451	396
452	396
453	397
454	398
455	398
456	399
457	400
458	401

459	402
460	403
461	404
462	405
463	405
464	406
465	407
466	408
467	408
468	409
469	410
470	411
471	411
472	412
473	412
474	413
475	413
476	414
477	415
478	415
479	416
480	416
481	417
482	417
483	418
484	419
485	420
486	420
487	421
488	422
489	422
490	423
491	424
492	425
493	425
494	426
495	427
496	428
497	428

498	429
499	430
500	431
501	432
502	433
503	434
504	434
505	435
506	436
507	437
508	437
509	438
510	439
511	440
512	440
513	441
514	442
515	443
516	443
517	444
518	445
519	446
520	446
521	447
522	448
523	448
524	449
525	450
526	451
527	451
528	452
529	453
530	454
531	454
532	455
533	456
534	456
535	456
536	457

537	457
538	457
539	458
540	459
541	460
542	461
543	462
544	463
545	464
546	464
547	465
548	466
549	467
550	467
551	468
552	469
553	469
554	470
555	471
556	472
557	472
558	473
559	474
560	475
561	475
562	476
563	477
564	478
565	478
566	479
567	480
568	481
569	481
570	482
571	483
572	483
573	484
574	485
575	486

576	486
577	487
578	488
579	489
580	490
581	491
582	492
583	493
584	493
585	494
586	495
587	495
588	496
589	497
590	498
591	498
592	499
593	500
594	501
595	501
596	502
597	503
598	504
599	504
600	505
601	506
602	507
603	507
604	508
605	509
606	509
607	510
608	511
609	512
610	512
611	513
612	514
613	515
614	515

615	516
616	517
617	518
618	518
619	519
620	520
621	521
622	522
623	523
624	524
625	524
626	525
627	526
628	527
629	527
630	528
631	529
632	530
633	530
634	531
635	532
636	533
637	533
638	534
639	535
640	535
641	536
642	537
643	538
644	538
645	539
646	540
647	541
648	541
649	542
650	543
651	544
652	544
653	545

654	546
655	546
656	547
657	548
658	549
659	550
660	551
661	552
662	553
663	553
664	554
665	555
666	556
667	556
668	557
669	558
670	559
671	559
672	560
673	561
674	561
675	562
676	563
677	564
678	564
679	565
680	566
681	567
682	567
683	568
684	569
685	570
686	570
687	571
688	572
689	572
690	573
691	574
692	575

693	575
694	576
695	577
696	578
697	578
698	579
699	580
700	581
701	582
702	583
703	584
704	584
705	585
706	586
707	587
708	587
709	588
710	589
711	590
712	590
713	591
714	592
715	593
716	593
717	594
718	595
719	596
720	596
721	597
722	598
723	598
724	599
725	600
726	601
727	601
728	602
729	603
730	604
731	604

732	605
733	606
734	607
735	607
736	608
737	609
738	610
739	610
740	611
741	612
742	613
743	614
744	615
745	616
746	616
747	617
748	618
749	619
750	619
751	620
752	621
753	622
754	622
755	623
756	624
757	624
758	625
759	626
760	627
761	627
762	628
763	629
764	630
765	630
766	631
767	632
768	633
769	633
770	634

771	635
772	635
773	636
774	637
775	638
776	638
777	639
778	640
779	641
780	642
781	643
782	644
783	645
784	645
785	646
786	647
787	648
788	648
789	649
790	650
791	650
792	651
793	652
794	653
795	653
796	654
797	655
798	656
799	656
800	657
801	658
802	659
803	659
804	660
805	661
806	661
807	662
808	663
809	664

810	664
811	665
812	666
813	667
814	667
815	668
816	669
817	670
818	670
819	671
820	672
821	673
822	674
823	675
824	676
825	676
826	677
827	678
828	679
829	679
830	680
831	681
832	682
833	682
834	683
835	684
836	685
837	685
838	686
839	687
840	687
841	688
842	689
843	690
844	690
845	691
846	692
847	693
848	693

849	694
850	695
851	696
852	696
853	697
854	698
855	699
856	699
857	700
858	701
859	702
860	703
861	704
862	705
863	705
864	706
865	707
866	708
867	708
868	709
869	710
870	711
871	711
872	712
873	713
874	713
875	714
876	715
877	716
878	716
879	717
880	718
881	719
882	719
883	720
884	721
885	722
886	722
887	723

888	724
889	725
890	725
891	726
892	727
893	727
894	728
895	729
896	730
897	730
898	731
899	732
900	733
901	734
902	735
903	735
904	736
905	737
906	738
907	739
908	739
909	740
910	741
911	742
912	743
913	743
914	744
915	745
916	746
917	747
918	747
919	748
920	749
921	750
922	750
923	751
924	751
925	752
926	753

927	754
928	754
929	755
930	756
931	757
932	758
933	758
934	759
935	760
936	761
937	762
938	762
939	763
940	764
941	765
942	765
943	766
944	766
945	767
946	768
947	769
948	769
949	770
950	771
951	772
952	772
953	773
954	773
955	774
956	775
957	776
958	776
959	777
960	778
961	779
962	780
963	780
964	781
965	782

966	783
967	784
968	784
969	785
970	786
971	787
972	788
973	788
974	789
975	790
976	791
977	792
978	792
979	793
980	794
981	795
982	796
983	796
984	797
985	798
986	799
987	800
988	800
989	801
990	802
991	803
992	804
993	804
994	805
995	806
996	807
997	807
998	808
999	808
1000	809
1001	810
1002	811
1003	811
1004	812

1005	813
1006	814
1007	814
1008	815
1009	816
1010	817
1011	817
1012	818
1013	819
1014	820
1015	821
1016	821
1017	822
1018	823
1019	823
1020	824
1021	825
1022	826
1023	827
1024	827
1025	828
1026	829
1027	830

ANNEXE II

MODIFIANT LE DÉCRET N° 85-1148 DU 24 OCTOBRE 1985 SUSVISÉ
DANS SA VERSION EN VIGUEUR AU 30 JUIN 2023

BARÈME B

TRAITEMENTS ANNUELS BRUTS SOUMIS À RETENUE POUR PENSION
À COMPTER DU 1er JUILLET 2023.

INDICES majorés	TRAITEMENTS ANNUELS BRUTS soumis à retenue pour pension (en euros)
203	11 991,90
204	12 050,97
205	12 110,05
206	12 169,12
207	12 228,19
208	12 287,27
209	12 346,34
210	12 405,41
211	12 464,49

212	12 523,56
213	12 582,63
214	12 641,71
215	12 700,78
216	12 759,85
217	12 818,93
218	12 878,00
219	12 937,07
220	12 996,15
221	13 055,22
222	13 114,29
223	13 173,37
224	13 232,44
225	13 291,52
226	13 350,59
227	13 409,66
228	13 468,74
229	13 527,81
230	13 586,88
231	13 645,96
232	13 705,03
233	13 764,10
234	13 823,18
235	13 882,25
236	13 941,32
237	14 000,40
238	14 059,47
239	14 118,54
240	14 177,62
241	14 236,69
242	14 295,76
243	14 354,84
244	14 413,91
245	14 472,98
246	14 532,06
247	14 591,13
248	14 650,20
249	14 709,28
250	14 768,35

251	14 827,42
252	14 886,50
253	14 945,57
254	15 004,64
255	15 063,72
256	15 122,79
257	15 181,86
258	15 240,94
259	15 300,01
260	15 359,08
261	15 418,16
262	15 477,23
263	15 536,30
264	15 595,38
265	15 654,45
266	15 713,52
267	15 772,60
268	15 831,67
269	15 890,74
270	15 949,82
271	16 008,89
272	16 067,96
273	16 127,04
274	16 186,11
275	16 245,19
276	16 304,26
277	16 363,33
278	16 422,41
279	16 481,48
280	16 540,55
281	16 599,63
282	16 658,70
283	16 717,77
284	16 776,85
285	16 835,92
286	16 894,99
287	16 954,07
288	17 013,14
289	17 072,21

290	17 131,29
291	17 190,36
292	17 249,43
293	17 308,51
294	17 367,58
295	17 426,65
296	17 485,73
297	17 544,80
298	17 603,87
299	17 662,95
300	17 722,02
301	17 781,09
302	17 840,17
303	17 899,24
304	17 958,31
305	18 017,39
306	18 076,46
307	18 135,53
308	18 194,61
309	18 253,68
310	18 312,75
311	18 371,83
312	18 430,90
313	18 489,97
314	18 549,05
315	18 608,12
316	18 667,19
317	18 726,27
318	18 785,34
319	18 844,41
320	18 903,49
321	18 962,56
322	19 021,63
323	19 080,71
324	19 139,78
325	19 198,86
326	19 257,93
327	19 317,00
328	19 376,08

329	19 435,15
330	19 494,22
331	19 553,30
332	19 612,37
333	19 671,44
334	19 730,52
335	19 789,59
336	19 848,66
337	19 907,74
338	19 966,81
339	20 025,88
340	20 084,96
341	20 144,03
342	20 203,10
343	20 262,18
344	20 321,25
345	20 380,32
346	20 439,40
347	20 498,47
348	20 557,54
349	20 616,62
350	20 675,69
351	20 734,76
352	20 793,84
353	20 852,91
354	20 911,98
355	20 971,06
356	21 030,13
357	21 089,20
358	21 148,28
359	21 207,35
360	21 266,42
361	21 325,50
362	21 384,57
363	21 443,64
364	21 502,72
365	21 561,79
366	21 620,86
367	21 679,94

368	21 739,01
369	21 798,08
370	21 857,16
371	21 916,23
372	21 975,30
373	22 034,38
374	22 093,45
375	22 152,53
376	22 211,60
377	22 270,67
378	22 329,75
379	22 388,82
380	22 447,89
381	22 506,97
382	22 566,04
383	22 625,11
384	22 684,19
385	22 743,26
386	22 802,33
387	22 861,41
388	22 920,48
389	22 979,55
390	23 038,63
391	23 097,70
392	23 156,77
393	23 215,85
394	23 274,92
395	23 333,99
396	23 393,07
397	23 452,14
398	23 511,21
399	23 570,29
400	23 629,36
401	23 688,43
402	23 747,51
403	23 806,58
404	23 865,65
405	23 924,73
406	23 983,80

407	24 042,87
408	24 101,95
409	24 161,02
410	24 220,09
411	24 279,17
412	24 338,24
413	24 397,31
414	24 456,39
415	24 515,46
416	24 574,53
417	24 633,61
418	24 692,68
419	24 751,75
420	24 810,83
421	24 869,90
422	24 928,97
423	24 988,05
424	25 047,12
425	25 106,20
426	25 165,27
427	25 224,34
428	25 283,42
429	25 342,49
430	25 401,56
431	25 460,64
432	25 519,71
433	25 578,78
434	25 637,86
435	25 696,93
436	25 756,00
437	25 815,08
438	25 874,15
439	25 933,22
440	25 992,30
441	26 051,37
442	26 110,44
443	26 169,52
444	26 228,59
445	26 287,66

446	26 346,74
447	26 405,81
448	26 464,88
449	26 523,96
450	26 583,03
451	26 642,10
452	26 701,18
453	26 760,25
454	26 819,32
455	26 878,40
456	26 937,47
457	26 996,54
458	27 055,62
459	27 114,69
460	27 173,76
461	27 232,84
462	27 291,91
463	27 350,98
464	27 410,06
465	27 469,13
466	27 528,20
467	27 587,28
468	27 646,35
469	27 705,42
470	27 764,50
471	27 823,57
472	27 882,64
473	27 941,72
474	28 000,79
475	28 059,87
476	28 118,94
477	28 178,01
478	28 237,09
479	28 296,16
480	28 355,23
481	28 414,31
482	28 473,38
483	28 532,45
484	28 591,53

485	28 650,60
486	28 709,67
487	28 768,75
488	28 827,82
489	28 886,89
490	28 945,97
491	29 005,04
492	29 064,11
493	29 123,19
494	29 182,26
495	29 241,33
496	29 300,41
497	29 359,48
498	29 418,55
499	29 477,63
500	29 536,70
501	29 595,77
502	29 654,85
503	29 713,92
504	29 772,99
505	29 832,07
506	29 891,14
507	29 950,21
508	30 009,29
509	30 068,36
510	30 127,43
511	30 186,51
512	30 245,58
513	30 304,65
514	30 363,73
515	30 422,80
516	30 481,87
517	30 540,95
518	30 600,02
519	30 659,09
520	30 718,17
521	30 777,24
522	30 836,31
523	30 895,39

524	30 954,46
525	31 013,54
526	31 072,61
527	31 131,68
528	31 190,76
529	31 249,83
530	31 308,90
531	31 367,98
532	31 427,05
533	31 486,12
534	31 545,20
535	31 604,27
536	31 663,34
537	31 722,42
538	31 781,49
539	31 840,56
540	31 899,64
541	31 958,71
542	32 017,78
543	32 076,86
544	32 135,93
545	32 195,00
546	32 254,08
547	32 313,15
548	32 372,22
549	32 431,30
550	32 490,37
551	32 549,44
552	32 608,52
553	32 667,59
554	32 726,66
555	32 785,74
556	32 844,81
557	32 903,88
558	32 962,96
559	33 022,03
560	33 081,10
561	33 140,18
562	33 199,25

563	33 258,32
564	33 317,40
565	33 376,47
566	33 435,54
567	33 494,62
568	33 553,69
569	33 612,76
570	33 671,84
571	33 730,91
572	33 789,98
573	33 849,06
574	33 908,13
575	33 967,21
576	34 026,28
577	34 085,35
578	34 144,43
579	34 203,50
580	34 262,57
581	34 321,65
582	34 380,72
583	34 439,79
584	34 498,87
585	34 557,94
586	34 617,01
587	34 676,09
588	34 735,16
589	34 794,23
590	34 853,31
591	34 912,38
592	34 971,45
593	35 030,53
594	35 089,60
595	35 148,67
596	35 207,75
597	35 266,82
598	35 325,89
599	35 384,97
600	35 444,04
601	35 503,11

602	35 562,19
603	35 621,26
604	35 680,33
605	35 739,41
606	35 798,48
607	35 857,55
608	35 916,63
609	35 975,70
610	36 034,77
611	36 093,85
612	36 152,92
613	36 211,99
614	36 271,07
615	36 330,14
616	36 389,21
617	36 448,29
618	36 507,36
619	36 566,43
620	36 625,51
621	36 684,58
622	36 743,65
623	36 802,73
624	36 861,80
625	36 920,88
626	36 979,95
627	37 039,02
628	37 098,10
629	37 157,17
630	37 216,24
631	37 275,32
632	37 334,39
633	37 393,46
634	37 452,54
635	37 511,61
636	37 570,68
637	37 629,76
638	37 688,83
639	37 747,90
640	37 806,98

641	37 866,05
642	37 925,12
643	37 984,20
644	38 043,27
645	38 102,34
646	38 161,42
647	38 220,49
648	38 279,56
649	38 338,64
650	38 397,71
651	38 456,78
652	38 515,86
653	38 574,93
654	38 634,00
655	38 693,08
656	38 752,15
657	38 811,22
658	38 870,30
659	38 929,37
660	38 988,44
661	39 047,52
662	39 106,59
663	39 165,66
664	39 224,74
665	39 283,81
666	39 342,88
667	39 401,96
668	39 461,03
669	39 520,10
670	39 579,18
671	39 638,25
672	39 697,32
673	39 756,40
674	39 815,47
675	39 874,55
676	39 933,62
677	39 992,69
678	40 051,77
679	40 110,84

680	40 169,91
681	40 228,99
682	40 288,06
683	40 347,13
684	40 406,21
685	40 465,28
686	40 524,35
687	40 583,43
688	40 642,50
689	40 701,57
690	40 760,65
691	40 819,72
692	40 878,79
693	40 937,87
694	40 996,94
695	41 056,01
696	41 115,09
697	41 174,16
698	41 233,23
699	41 292,31
700	41 351,38
701	41 410,45
702	41 469,53
703	41 528,60
704	41 587,67
705	41 646,75
706	41 705,82
707	41 764,89
708	41 823,97
709	41 883,04
710	41 942,11
711	42 001,19
712	42 060,26
713	42 119,33
714	42 178,41
715	42 237,48
716	42 296,55
717	42 355,63
718	42 414,70

719	42 473,77
720	42 532,85
721	42 591,92
722	42 650,99
723	42 710,07
724	42 769,14
725	42 828,22
726	42 887,29
727	42 946,36
728	43 005,44
729	43 064,51
730	43 123,58
731	43 182,66
732	43 241,73
733	43 300,80
734	43 359,88
735	43 418,95
736	43 478,02
737	43 537,10
738	43 596,17
739	43 655,24
740	43 714,32
741	43 773,39
742	43 832,46
743	43 891,54
744	43 950,61
745	44 009,68
746	44 068,76
747	44 127,83
748	44 186,90
749	44 245,98
750	44 305,05
751	44 364,12
752	44 423,20
753	44 482,27
754	44 541,34
755	44 600,42
756	44 659,49
757	44 718,56

758	44 777,64
759	44 836,71
760	44 895,78
761	44 954,86
762	45 013,93
763	45 073,00
764	45 132,08
765	45 191,15
766	45 250,22
767	45 309,30
768	45 368,37
769	45 427,44
770	45 486,52
771	45 545,59
772	45 604,66
773	45 663,74
774	45 722,81
775	45 781,89
776	45 840,96
777	45 900,03
778	45 959,11
779	46 018,18
780	46 077,25
781	46 136,33
782	46 195,40
783	46 254,47
784	46 313,55
785	46 372,62
786	46 431,69
787	46 490,77
788	46 549,84
789	46 608,91
790	46 667,99
791	46 727,06
792	46 786,13
793	46 845,21
794	46 904,28
795	46 963,35
796	47 022,43

797	47 081,50
798	47 140,57
799	47 199,65
800	47 258,72
801	47 317,79
802	47 376,87
803	47 435,94
804	47 495,01
805	47 554,09
806	47 613,16
807	47 672,23
808	47 731,31
809	47 790,38
810	47 849,45
811	47 908,53
812	47 967,60
813	48 026,67
814	48 085,75
815	48 144,82
816	48 203,89
817	48 262,97
818	48 322,04
819	48 381,11
820	48 440,19
821	48 499,26
822	48 558,33
823	48 617,41
824	48 676,48
825	48 735,56
826	48 794,63
827	48 853,70
828	48 912,78
829	48 971,85
830	49 030,92

ANNEXE III

MODIFIANT LE DÉCRET Nº 85-1148 DU 24 OCTOBRE 1985 SUSVISÉ DANS SA VERSION EN VIGUEUR AU 30 JUIN 2023

ANNEXE 3

BARÈME SPÉCIFIQUE AUX AGENTS RÉGIS PAR LES DÉCRETS ET LES DISPOSITIONS STATUTAIRES MENTIONNÉS EN ANNEXE 2

AU 1er JUILLET 2023

INDICES BRUTS spécifiques	INDICES MAJORÉS spécifiques	Traitements annuels bruts (soumis à retenue pour pension, en euros)
1028	831	49 090,00
1029	832	49 149,07
1030	833	49 208,14
1031	834	49 267,22
1032	835	49 326,29
1033	836	49 385,36
1034	837	49 444,44
1035	838	49 503,51
1036	839	49 562,58
1037	840	49 621,66
1038	841	49 680,73
1039	842	49 739,80
1040	842	49 739,80
1041	843	49 798,88
1042	844	49 857,95
1043	845	49 917,02
1044	846	49 976,10
1045	846	49 976,10
1046	847	50 035,17
1047	848	50 094,24
1048	849	50 153,32
1049	850	50 212,39
1050	851	50 271,46
1051	851	50 271,46
1052	852	50 330,54
1053	853	50 389,61
1054	854	50 448,68
1055	855	50 507,76
1056	855	50 507,76
1057	856	50 566,83
1058	857	50 625,90
1059	858	50 684,98

1060	859	50 744,05
1061	859	50 744,05
1062	860	50 803,12
1063	861	50 862,20
1064	862	50 921,27
1065	863	50 980,34
1066	863	50 980,34
1067	864	51 039,42
1068	865	51 098,49
1069	866	51 157,56
1070	867	51 216,64
1071	868	51 275,71
1072	868	51 275,71
1073	869	51 334,78
1074	870	51 393,86
1075	871	51 452,93
1076	872	51 512,00
1077	872	51 512,00
1078	873	51 571,08
1079	874	51 630,15
1080	874	51 630,15
1081	875	51 689,23
1082	876	51 748,30
1083	876	51 748,30
1084	877	51 807,37
1085	878	51 866,45
1086	879	51 925,52
1087	880	51 984,59
1088	880	51 984,59
1089	881	52 043,67
1090	882	52 102,74
1091	883	52 161,81
1092	884	52 220,89
1093	885	52 279,96
1094	885	52 279,96
1095	886	52 339,03
1096	887	52 398,11
1097	888	52 457,18
1098	889	52 516,25

1099	889	52 516,25
1100	890	52 575,33
1101	891	52 634,40
1102	892	52 693,47
1103	893	52 752,55
1104	893	52 752,55
1105	894	52 811,62
1106	894	52 811,62
1107	895	52 870,69
1108	896	52 929,77
1109	897	52 988,84
1110	897	52 988,84
1111	898	53 047,91
1112	898	53 047,91
1113	899	53 106,99
1114	900	53 166,06
1115	901	53 225,13
1116	902	53 284,21
1117	902	53 284,21
1118	903	53 343,28
1119	904	53 402,35
1120	905	53 461,43
1121	906	53 520,50
1122	906	53 520,50
1123	907	53 579,57
1124	907	53 579,57
1125	908	53 638,65
1126	909	53 697,72
1127	910	53 756,79
1128	910	53 756,79
1129	911	53 815,87
1130	912	53 874,94
1131	912	53 874,94
1132	913	53 934,01
1133	914	53 993,09
1134	914	53 993,09
1135	915	54 052,16
1136	916	54 111,23
1137	916	54 111,23

1138	917	54 170,31
1139	918	54 229,38
1140	919	54 288,45
1141	919	54 288,45
1142	920	54 347,53
1143	921	54 406,60
1144	921	54 406,60
1145	922	54 465,67
1146	923	54 524,75
1147	923	54 524,75
1148	924	54 583,82
1149	924	54 583,82
1150	925	54 642,90
1151	926	54 701,97
1152	927	54 761,04
1153	927	54 761,04
1154	928	54 820,12
1155	929	54 879,19
1156	930	54 938,26
1157	931	54 997,34
1158	932	55 056,41
1159	932	55 056,41
1160	933	55 115,48
1161	934	55 174,56
1162	934	55 174,56
1163	935	55 233,63
1164	936	55 292,70
1165	936	55 292,70
1166	937	55 351,78
1167	938	55 410,85
1168	938	55 410,85
1169	939	55 469,92
1170	940	55 529,00
1171	940	55 529,00
1172	941	55 588,07
1173	942	55 647,14
1174	942	55 647,14
1175	943	55 706,22
1176	944	55 765,29

1177	944	55 765,29
1178	945	55 824,36
1179	946	55 883,44
1180	946	55 883,44
1181	947	55 942,51
1182	948	56 001,58
1183	949	56 060,66
1184	949	56 060,66
1185	950	56 119,73
1186	951	56 178,80
1187	952	56 237,88
1188	952	56 237,88
1189	953	56 296,95
1190	953	56 296,95
1191	954	56 356,02
1192	955	56 415,10
1193	955	56 415,10
1194	956	56 474,17
1195	957	56 533,24
1196	957	56 533,24
1197	958	56 592,32
1198	959	56 651,39
1199	960	56 710,46
1200	961	56 769,54
1201	961	56 769,54
1202	962	56 828,61
1203	963	56 887,68
1204	963	56 887,68
1205	964	56 946,76
1206	965	57 005,83
1207	966	57 064,90
1208	966	57 064,90
1209	967	57 123,98
1210	967	57 123,98
1211	968	57 183,05
1212	969	57 242,12
1213	970	57 301,20
1214	970	57 301,20
1215	971	57 360,27

1216	971	57 360,27
1217	972	57 419,34
1218	973	57 478,42
1219	974	57 537,49
1220	974	57 537,49
1221	975	57 596,57
1222	976	57 655,64
1223	977	57 714,71
1224	977	57 714,71
1225	978	57 773,79
1226	978	57 773,79
1227	979	57 832,86
1228	980	57 891,93
1229	980	57 891,93
1230	981	57 951,01
1231	982	58 010,08
1232	983	58 069,15
1233	983	58 069,15
1234	984	58 128,23
1235	985	58 187,30
1236	985	58 187,30
1237	986	58 246,37
1238	987	58 305,45
1239	987	58 305,45
1240	988	58 364,52
1241	988	58 364,52
1242	989	58 423,59
1243	990	58 482,67
1244	991	58 541,74
1245	991	58 541,74
1246	992	58 600,81
1247	992	58 600,81
1248	993	58 659,89
1249	994	58 718,96
1250	995	58 778,03
1251	995	58 778,03
1252	996	58 837,11
1253	996	58 837,11
1254	997	58 896,18

1255	998	58 955,25
1256	999	59 014,33
1257	1000	59 073,40
1258	1000	59 073,40
1259	1001	59 132,47
1260	1002	59 191,55
1261	1002	59 191,55
1262	1003	59 250,62
1263	1004	59 309,69
1264	1004	59 309,69
1265	1005	59 368,77
1266	1006	59 427,84
1267	1007	59 486,91
1268	1008	59 545,99
1269	1008	59 545,99
1270	1009	59 605,06
1271	1010	59 664,13
1272	1010	59 664,13
1273	1011	59 723,21
1274	1012	59 782,28
1275	1013	59 841,35
1276	1014	59 900,43
1277	1014	59 900,43
1278	1015	59 959,50
1279	1015	59 959,50
1280	1016	60 018,57
1281	1017	60 077,65
1282	1017	60 077,65
1283	1018	60 136,72
1284	1018	60 136,72
1285	1019	60 195,79
1286	1020	60 254,87
1287	1021	60 313,94
1288	1021	60 313,94
1289	1022	60 373,01
1290	1022	60 373,01
1291	1023	60 432,09
1292	1023	60 432,09
1293	1024	60 491,16

1294	1025	60 550,24
1295	1025	60 550,24
1296	1026	60 609,31
1297	1026	60 609,31
1298	1027	60 668,38
1299	1028	60 727,46
1300	1029	60 786,53
1301	1030	60 845,60
1302	1030	60 845,60
1303	1031	60 904,68
1304	1032	60 963,75
1305	1033	61 022,82
1306	1033	61 022,82
1307	1034	61 081,90
1308	1034	61 081,90
1309	1035	61 140,97
1310	1036	61 200,04
1311	1037	61 259,12
1312	1038	61 318,19
1313	1038	61 318,19
1314	1039	61 377,26
1315	1040	61 436,34
1316	1041	61 495,41
1317	1042	61 554,48
1318	1042	61 554,48
1319	1043	61 613,56
1320	1044	61 672,63
1321	1045	61 731,70
1322	1046	61 790,78
1323	1047	61 849,85
1324	1047	61 849,85
1325	1048	61 908,92
1326	1049	61 968,00
1327	1050	62 027,07
1328	1051	62 086,14
1329	1051	62 086,14
1330	1052	62 145,22
1331	1053	62 204,29
1332	1054	62 263,36

1333	1055	62 322,44
1334	1055	62 322,44
1335	1056	62 381,51
1336	1057	62 440,58
1337	1058	62 499,66
1338	1059	62 558,73
1339	1059	62 558,73
1340	1060	62 617,80
1341	1060	62 617,80
1342	1061	62 676,88
1343	1062	62 735,95
1344	1063	62 795,02
1345	1064	62 854,10
1346	1064	62 854,10
1347	1064	62 854,10
1348	1065	62 913,17
1349	1066	62 972,24
1350	1067	63 031,32
1351	1068	63 090,39
1352	1068	63 090,39
1353	1069	63 149,46
1354	1070	63 208,54
1355	1071	63 267,61
1356	1072	63 326,68
1357	1072	63 326,68
1358	1073	63 385,76
1359	1074	63 444,83
1360	1074	63 444,83
1361	1075	63 503,91
1362	1076	63 562,98
1363	1076	63 562,98
1364	1077	63 622,05
1365	1078	63 681,13
1366	1078	63 681,13
1367	1079	63 740,20
1368	1080	63 799,27
1369	1081	63 858,35
1370	1081	63 858,35
1371	1082	63 917,42

1372	1082	63 917,42
1373	1083	63 976,49
1374	1084	64 035,57
1375	1085	64 094,64
1376	1085	64 094,64
1377	1086	64 153,71
1378	1087	64 212,79
1379	1088	64 271,86
1380	1088	64 271,86
1381	1089	64 330,93
1382	1089	64 330,93
1383	1090	64 390,01
1384	1091	64 449,08
1385	1091	64 449,08
1386	1092	64 508,15
1387	1093	64 567,23
1388	1094	64 626,30
1389	1094	64 626,30
1390	1095	64 685,37
1391	1096	64 744,45
1392	1097	64 803,52
1393	1098	64 862,59
1394	1098	64 862,59
1395	1099	64 921,67
1396	1099	64 921,67
1397	1100	64 980,74
1398	1101	65 039,81
1399	1102	65 098,89
1400	1102	65 098,89
1401	1103	65 157,96
1402	1104	65 217,03
1403	1104	65 217,03
1404	1105	65 276,11
1405	1106	65 335,18
1406	1106	65 335,18
1407	1107	65 394,25
1408	1108	65 453,33
1409	1108	65 453,33
1410	1109	65 512,40

1411	1110	65 571,47
1412	1111	65 630,55
1413	1111	65 630,55
1414	1112	65 689,62
1415	1113	65 748,69
1416	1114	65 807,77
1417	1115	65 866,84
1418	1115	65 866,84
1419	1116	65 925,91
1420	1117	65 984,99
1421	1117	65 984,99
1422	1118	66 044,06
1423	1119	66 103,13
1424	1119	66 103,13
1425	1120	66 162,21
1426	1121	66 221,28
1427	1122	66 280,35
1428	1123	66 339,43
1429	1123	66 339,43
1430	1124	66 398,50
1431	1125	66 457,58
1432	1126	66 516,65
1433	1126	66 516,65
1434	1127	66 575,72
1435	1128	66 634,80
1436	1128	66 634,80
1437	1129	66 693,87
1438	1130	66 752,94
1439	1130	66 752,94
1440	1131	66 812,02
1441	1132	66 871,09
1442	1132	66 871,09
1443	1133	66 930,16
1444	1134	66 989,24
1445	1134	66 989,24
1446	1135	67 048,31
1447	1136	67 107,38
1448	1136	67 107,38
1449	1137	67 166,46

1450	1138	67 225,53
1451	1138	67 225,53
1452	1139	67 284,60
1453	1140	67 343,68
1454	1140	67 343,68
1455	1141	67 402,75
1456	1141	67 402,75
1457	1142	67 461,82
1458	1143	67 520,90
1459	1144	67 579,97
1460	1145	67 639,04
1461	1145	67 639,04
1462	1146	67 698,12
1463	1146	67 698,12
1464	1147	67 757,19
1465	1148	67 816,26
1466	1149	67 875,34
1467	1149	67 875,34
1468	1150	67 934,41
1469	1151	67 993,48
1470	1151	67 993,48
1471	1152	68 052,56
1472	1153	68 111,63
1473	1153	68 111,63
1474	1154	68 170,70
1475	1155	68 229,78
1476	1156	68 288,85
1477	1157	68 347,92
1478	1157	68 347,92
1479	1158	68 407,00
1480	1159	68 466,07
1481	1159	68 466,07
1482	1160	68 525,14
1483	1161	68 584,22
1484	1162	68 643,29
1485	1162	68 643,29
1486	1163	68 702,36
1487	1164	68 761,44
1488	1164	68 761,44

1489	1165	68 820,51
1490	1166	68 879,58
1491	1166	68 879,58
1492	1167	68 938,66
1493	1168	68 997,73
1494	1168	68 997,73
1495	1169	69 056,80
1496	1170	69 115,88
1497	1170	69 115,88
1498	1171	69 174,95
1499	1172	69 234,02
1500	1173	69 293,10
1501	1174	69 352,17
1502	1175	69 411,25
1503	1175	69 411,25
1504	1176	69 470,32
1505	1177	69 529,39
1506	1178	69 588,47
1507	1179	69 647,54
1508	1179	69 647,54
1509	1180	69 706,61
1510	1180	69 706,61
1511	1181	69 765,69
1512	1182	69 824,76
1513	1183	69 883,83
1514	1183	69 883,83
1515	1184	69 942,91
1516	1185	70 001,98
1517	1186	70 061,05
1518	1187	70 120,13
1519	1187	70 120,13
1520	1188	70 179,20
1521	1189	70 238,27
1522	1189	70 238,27
1523	1190	70 297,35
1524	1191	70 356,42
1525	1192	70 415,49
1526	1192	70 415,49
1527	1193	70 474,57

1528	1193	70 474,57
1529	1194	70 533,64
1530	1195	70 592,71
1531	1196	70 651,79
1532	1196	70 651,79
1533	1197	70 710,86
1534	1198	70 769,93
1535	1198	70 769,93
1536	1199	70 829,01
1537	1200	70 888,08
1538	1200	70 888,08
1539	1201	70 947,15
1540	1202	71 006,23
1541	1202	71 006,23
1542	1203	71 065,30
1543	1204	71 124,37
1544	1204	71 124,37
1545	1205	71 183,45
1546	1206	71 242,52
1547	1206	71 242,52
1548	1207	71 301,59
1549	1208	71 360,67
1550	1209	71 419,74
1551	1209	71 419,74
1552	1209	71 419,74
1553	1210	71 478,81
1554	1211	71 537,89
1555	1212	71 596,96
1556	1213	71 656,03
1557	1213	71 656,03
1558	1214	71 715,11
1559	1215	71 774,18
1560	1215	71 774,18
1561	1216	71 833,25
1562	1217	71 892,33
1563	1217	71 892,33
1564	1218	71 951,40
1565	1219	72 010,47
1566	1220	72 069,55

1567	1221	72 128,62
1568	1221	72 128,62
1569	1222	72 187,69
1570	1223	72 246,77
1571	1223	72 246,77
1572	1224	72 305,84
1573	1225	72 364,92
1574	1226	72 423,99
1575	1226	72 423,99
1576	1227	72 483,06
1577	1228	72 542,14
1578	1229	72 601,21
1579	1230	72 660,28
1580	1230	72 660,28
1581	1231	72 719,36
1582	1231	72 719,36
1583	1232	72 778,43
1584	1233	72 837,50
1585	1234	72 896,58
1586	1234	72 896,58
1587	1235	72 955,65
1588	1236	73 014,72
1589	1236	73 014,72
1590	1237	73 073,80
1591	1238	73 132,87
1592	1238	73 132,87
1593	1239	73 191,94
1594	1240	73 251,02
1595	1240	73 251,02
1596	1241	73 310,09
1597	1242	73 369,16
1598	1243	73 428,24
1599	1243	73 428,24
1600	1244	73 487,31
1601	1244	73 487,31
1602	1245	73 546,38
1603	1246	73 605,46
1604	1247	73 664,53
1605	1247	73 664,53

1606	1248	73 723,60
1607	1249	73 782,68
1608	1250	73 841,75
1609	1250	73 841,75
1610	1251	73 900,82
1611	1251	73 900,82
1612	1252	73 959,90
1613	1253	74 018,97
1614	1254	74 078,04
1615	1255	74 137,12
1616	1255	74 137,12
1617	1256	74 196,19
1618	1256	74 196,19
1619	1257	74 255,26
1620	1258	74 314,34
1621	1258	74 314,34
1622	1259	74 373,41
1623	1260	74 432,48
1624	1260	74 432,48
1625	1261	74 491,56
1626	1262	74 550,63
1627	1262	74 550,63
1628	1263	74 609,70
1629	1264	74 668,78
1630	1264	74 668,78
1631	1265	74 727,85
1632	1266	74 786,92
1633	1266	74 786,92
1634	1267	74 846,00
1635	1268	74 905,07
1636	1268	74 905,07
1637	1269	74 964,14
1638	1270	75 023,22
1639	1271	75 082,29
1640	1271	75 082,29
1641	1272	75 141,36
1642	1273	75 200,44
1643	1273	75 200,44
1644	1274	75 259,51

1645	1275	75 318,59
1646	1276	75 377,66
1647	1277	75 436,73
1648	1277	75 436,73
1649	1278	75 495,81
1650	1279	75 554,88
1651	1280	75 613,95
1652	1281	75 673,03
1653	1281	75 673,03
1654	1282	75 732,10
1655	1283	75 791,17
1656	1284	75 850,25
1657	1284	75 850,25
1658	1285	75 909,32
1659	1285	75 909,32
1660	1286	75 968,39
1661	1287	76 027,47
1662	1288	76 086,54
1663	1288	76 086,54
1664	1289	76 145,61
1665	1290	76 204,69
1666	1290	76 204,69
1667	1291	76 263,76
1668	1292	76 322,83
1669	1293	76 381,91
1670	1294	76 440,98
1671	1294	76 440,98
1672	1295	76 500,05
1673	1296	76 559,13
1674	1296	76 559,13
1675	1297	76 618,20
1676	1298	76 677,27
1677	1298	76 677,27
1678	1299	76 736,35
1679	1300	76 795,42
1680	1300	76 795,42
1681	1301	76 854,49
1682	1302	76 913,57
1683	1302	76 913,57

1684	1303	76 972,64
1685	1304	77 031,71
1686	1304	77 031,71
1687	1305	77 090,79
1688	1306	77 149,86
1689	1307	77 208,93
1690	1307	77 208,93
1691	1308	77 268,01
1692	1309	77 327,08
1693	1309	77 327,08
1694	1310	77 386,15
1695	1311	77 445,23
1696	1311	77 445,23
1697	1312	77 504,30
1698	1312	77 504,30
1699	1313	77 563,37
1700	1314	77 622,45
1701	1314	77 622,45
1702	1315	77 681,52
1703	1315	77 681,52
1704	1316	77 740,59
1705	1317	77 799,67
1706	1317	77 799,67
1707	1318	77 858,74
1708	1319	77 917,81
1709	1319	77 917,81
1710	1320	77 976,89
1711	1320	77 976,89
1712	1321	78 035,96
1713	1322	78 095,03
1714	1322	78 095,03
1715	1323	78 154,11
1716	1324	78 213,18
1717	1324	78 213,18
1718	1325	78 272,26
1719	1325	78 272,26
1720	1326	78 331,33
1721	1326	78 331,33
1722	1327	78 390,40

1723	1328	78 449,48
1724	1328	78 449,48
1725	1329	78 508,55
1726	1330	78 567,62
1727	1330	78 567,62
1728	1331	78 626,70
1729	1332	78 685,77
1730	1332	78 685,77
1731	1333	78 744,84
1732	1334	78 803,92
1733	1335	78 862,99
1734	1335	78 862,99
1735	1336	78 922,06
1736	1337	78 981,14
1737	1337	78 981,14
1738	1338	79 040,21
1739	1339	79 099,28
1740	1339	79 099,28
1741	1340	79 158,36
1742	1341	79 217,43
1743	1341	79 217,43
1744	1342	79 276,50
1745	1342	79 276,50
1746	1343	79 335,58
1747	1344	79 394,65
1748	1345	79 453,72
1749	1345	79 453,72
1750	1346	79 512,80
1751	1346	79 512,80
1752	1347	79 571,87
1753	1348	79 630,94
1754	1349	79 690,02
1755	1349	79 690,02
1756	1350	79 749,09
1757	1351	79 808,16
1758	1351	79 808,16
1759	1352	79 867,24
1760	1353	79 926,31
1761	1354	79 985,38

1762	1354	79 985,38
1763	1355	80 044,46
1764	1355	80 044,46
1765	1356	80 103,53
1766	1357	80 162,60
1767	1358	80 221,68
1768	1358	80 221,68
1769	1359	80 280,75
1770	1359	80 280,75
1771	1360	80 339,82
1772	1361	80 398,90
1773	1361	80 398,90
1774	1362	80 457,97
1775	1362	80 457,97
1776	1363	80 517,04
1777	1363	80 517,04
1778	1364	80 576,12
1779	1365	80 635,19
1780	1365	80 635,19
1781	1366	80 694,26
1782	1366	80 694,26
1783	1367	80 753,34
1784	1368	80 812,41
1785	1369	80 871,48
1786	1369	80 871,48
1787	1370	80 930,56
1788	1370	80 930,56
1789	1371	80 989,63
1790	1371	80 989,63
1791	1372	81 048,70
1792	1373	81 107,78
1793	1373	81 107,78
1794	1374	81 166,85
1795	1375	81 225,93
1796	1375	81 225,93
1797	1376	81 285,00
1798	1376	81 285,00
1799	1377	81 344,07
1800	1378	81 403,15

1801	1379	81 462,22
1802	1379	81 462,22
1803	1380	81 521,29
1804	1381	81 580,37
1805	1381	81 580,37
1806	1382	81 639,44
1807	1383	81 698,51
1808	1383	81 698,51
1809	1384	81 757,59
1810	1385	81 816,66
1811	1385	81 816,66
1812	1386	81 875,73
1813	1387	81 934,81
1814	1388	81 993,88
1815	1388	81 993,88
1816	1389	82 052,95
1817	1390	82 112,03
1818	1391	82 171,10
1819	1392	82 230,17
1820	1392	82 230,17
1821	1393	82 289,25
1822	1394	82 348,32
1823	1395	82 407,39
1824	1396	82 466,47
1825	1396	82 466,47
1826	1397	82 525,54
1827	1398	82 584,61
1828	1399	82 643,69
1829	1400	82 702,76
1830	1400	82 702,76
1831	1401	82 761,83
1832	1401	82 761,83
1833	1402	82 820,91
1834	1403	82 879,98
1835	1404	82 939,05
1836	1404	82 939,05
1837	1405	82 998,13
1838	1405	82 998,13
1839	1406	83 057,20

1840	1406	83 057,20
1841	1407	83 116,27
1842	1407	83 116,27
1843	1408	83 175,35
1844	1409	83 234,42
1845	1409	83 234,42
1846	1409	83 234,42
1847	1410	83 293,49
1848	1411	83 352,57
1849	1412	83 411,64
1850	1413	83 470,71
1851	1413	83 470,71
1852	1414	83 529,79
1853	1414	83 529,79
1854	1415	83 588,86
1855	1416	83 647,93
1856	1416	83 647,93
1857	1417	83 707,01
1858	1418	83 766,08
1859	1418	83 766,08
1860	1419	83 825,15
1861	1420	83 884,23
1862	1420	83 884,23
1863	1421	83 943,30
1864	1422	84 002,37
1865	1422	84 002,37
1866	1423	84 061,45
1867	1424	84 120,52
1868	1424	84 120,52
1869	1425	84 179,60
1870	1426	84 238,67
1871	1426	84 238,67
1872	1427	84 297,74
1873	1427	84 297,74
1874	1428	84 356,82
1875	1429	84 415,89
1876	1430	84 474,96
1877	1430	84 474,96
1878	1431	84 534,04

1879	1432	84 593,11
1880	1432	84 593,11
1881	1433	84 652,18
1882	1434	84 711,26
1883	1435	84 770,33
1884	1435	84 770,33
1885	1436	84 829,40
1886	1437	84 888,48
1887	1437	84 888,48
1888	1438	84 947,55
1889	1439	85 006,62
1890	1439	85 006,62
1891	1440	85 065,70
1892	1440	85 065,70
1893	1441	85 124,77
1894	1442	85 183,84
1895	1443	85 242,92
1896	1443	85 242,92
1897	1444	85 301,99
1898	1445	85 361,06
1899	1445	85 361,06
1900	1446	85 420,14
1901	1447	85 479,21
1902	1447	85 479,21
1903	1448	85 538,28
1904	1449	85 597,36
1905	1449	85 597,36
1906	1450	85 656,43
1907	1451	85 715,50
1908	1452	85 774,58
1909	1452	85 774,58
1910	1453	85 833,65
1911	1453	85 833,65
1912	1454	85 892,72
1913	1455	85 951,80
1914	1456	86 010,87
1915	1456	86 010,87
1916	1457	86 069,94
1917	1458	86 129,02

1918	1458	86 129,02
1919	1459	86 188,09
1920	1460	86 247,16
1921	1460	86 247,16
1922	1461	86 306,24
1923	1462	86 365,31
1924	1462	86 365,31
1925	1463	86 424,38
1926	1464	86 483,46
1927	1464	86 483,46
1928	1465	86 542,53
1929	1465	86 542,53
1930	1466	86 601,60
1931	1467	86 660,68
1932	1467	86 660,68
1933	1468	86 719,75
1934	1469	86 778,82
1935	1469	86 778,82
1936	1470	86 837,90
1937	1470	86 837,90
1938	1471	86 896,97
1939	1472	86 956,04
1940	1472	86 956,04
1941	1473	87 015,12
1942	1473	87 015,12
1943	1474	87 074,19
1944	1475	87 133,27
1945	1475	87 133,27
1946	1476	87 192,34
1947	1477	87 251,41
1948	1477	87 251,41
1949	1478	87 310,49
1950	1478	87 310,49
1951	1479	87 369,56
1952	1480	87 428,63
1953	1481	87 487,71
1954	1481	87 487,71
1955	1482	87 546,78
1956	1482	87 546,78

1957	1483	87 605,85
1958	1484	87 664,93
1959	1484	87 664,93
1960	1485	87 724,00
1961	1486	87 783,07
1962	1486	87 783,07
1963	1487	87 842,15
1964	1488	87 901,22
1965	1488	87 901,22
1966	1489	87 960,29
1967	1490	88 019,37
1968	1490	88 019,37
1969	1491	88 078,44
1970	1492	88 137,51
1971	1492	88 137,51
1972	1493	88 196,59
1973	1494	88 255,66
1974	1494	88 255,66
1975	1495	88 314,73
1976	1495	88 314,73
1977	1496	88 373,81
1978	1497	88 432,88
1979	1498	88 491,95
1980	1498	88 491,95
1981	1499	88 551,03
1982	1499	88 551,03
1983	1500	88 610,10
1984	1500	88 610,10
1985	1501	88 669,17
1986	1502	88 728,25
1987	1502	88 728,25
1988	1503	88 787,32
1989	1503	88 787,32
1990	1504	88 846,39
1991	1505	88 905,47
1992	1505	88 905,47
1993	1506	88 964,54
1994	1507	89 023,61
1995	1507	89 023,61

1996	1508	89 082,69
1997	1508	89 082,69
1998	1509	89 141,76
1999	1509	89 141,76
2000	1510	89 200,83
2001	1511	89 259,91
2002	1511	89 259,91
2003	1512	89 318,98
2004	1513	89 378,05
2005	1514	89 437,13
2006	1515	89 496,20
2007	1516	89 555,27
2008	1516	89 555,27
2009	1517	89 614,35
2010	1518	89 673,42
2011	1519	89 732,49
2012	1520	89 791,57
2013	1520	89 791,57
2014	1521	89 850,64
2015	1522	89 909,71
2016	1523	89 968,79
2017	1524	90 027,86
2018	1524	90 027,86
2019	1525	90 086,94
2020	1526	90 146,01
2021	1527	90 205,08
2022	1528	90 264,16
2023	1528	90 264,16
2024	1529	90 323,23
2025	1530	90 382,30
2026	1531	90 441,38
2027	1532	90 500,45
2028	1533	90 559,52
2029	1533	90 559,52
2030	1534	90 618,60
2031	1535	90 677,67
2032	1536	90 736,74
2033	1537	90 795,82
2034	1537	90 795,82

2035	1538	90 854,89
2036	1539	90 913,96
2037	1540	90 973,04
2038	1541	91 032,11
2039	1541	91 032,11
2040	1542	91 091,18
2041	1543	91 150,26
2042	1544	91 209,33
2043	1545	91 268,40
2044	1545	91 268,40
2045	1546	91 327,48
2046	1547	91 386,55
2047	1548	91 445,62
2048	1549	91 504,70
2049	1550	91 563,77
2050	1550	91 563,77
2051	1551	91 622,84
2052	1552	91 681,92
2053	1553	91 740,99
2054	1554	91 800,06
2055	1554	91 800,06
2056	1555	91 859,14
2057	1556	91 918,21
2058	1557	91 977,28
2059	1558	92 036,36
2060	1558	92 036,36
2061	1559	92 095,43
2062	1560	92 154,50
2063	1561	92 213,58
2064	1562	92 272,65
2065	1562	92 272,65
2066	1563	92 331,72
2067	1564	92 390,80
2068	1565	92 449,87
2069	1566	92 508,94
2070	1567	92 568,02
2071	1567	92 568,02
2072	1568	92 627,09
2073	1569	92 686,16

2074	1570	92 745,24
2075	1571	92 804,31
2076	1571	92 804,31
2077	1572	92 863,38
2078	1573	92 922,46
2079	1574	92 981,53
2080	1575	93 040,61
2081	1575	93 040,61
2082	1576	93 099,68
2083	1577	93 158,75
2084	1578	93 217,83
2085	1579	93 276,90
2086	1580	93 335,97
2087	1580	93 335,97
2088	1581	93 395,05
2089	1582	93 454,12
2090	1583	93 513,19
2091	1584	93 572,27
2092	1584	93 572,27
2093	1585	93 631,34
2094	1586	93 690,41
2095	1587	93 749,49
2096	1588	93 808,56
2097	1588	93 808,56
2098	1589	93 867,63
2099	1590	93 926,71
2100	1591	93 985,78

ANNEXE IV

MODIFIANT LE DÉCRET N° 82-1105 DU 23 DÉCEMBRE 1982 SUSVISÉ DANS SA VERSION EN VIGUEUR AU 31 DÉCEMBRE 2023

BARÈME A

CORRESPONDANCE ENTRE INDICES BRUTS ET MAJORÉS

AU 1er JANVIER 2024

INDICES BRUTS	INDICES MAJORÉS
100	208
101	209
102	209
103	210
104	211

105	212
106	212
107	213
108	214
109	215
110	215
111	216
112	217
113	218
114	218
115	219
116	220
117	220
118	221
119	222
120	223
121	224
122	225
123	226
124	227
125	227
126	228
127	229
128	230
129	230
130	231
131	232
132	233
133	233
134	234
135	235
136	235
137	236
138	236
139	236
140	237
141	237
142	238
143	238

144	239
145	239
146	240
147	241
148	241
149	242
150	242
151	243
152	243
153	243
154	244
155	244
156	244
157	245
158	245
159	246
160	246
161	246
162	247
163	247
164	248
165	249
166	249
167	249
168	250
169	250
170	251
171	251
172	251
173	252
174	252
175	252
176	253
177	253
178	253
179	254
180	254
181	255
182	256

183	256
184	257
185	257
186	257
187	258
188	258
189	259
190	260
191	261
192	262
193	263
194	264
195	265
196	266
197	267
198	268
199	269
200	270
201	271
202	272
203	273
204	274
205	275
206	276
207	277
208	278
209	279
210	280
211	281
212	282
213	283
214	284
215	285
216	286
217	287
218	288
219	289
220	290
221	291

222	292
223	293
224	294
225	295
226	296
227	297
228	298
229	299
230	300
231	301
232	302
233	303
234	304
235	305
236	306
237	307
238	308
239	309
240	310
241	311
242	312
243	313
244	314
245	314
246	314
247	314
248	314
249	314
250	314
251	314
252	314
253	314
254	314
255	314
256	314
257	314
258	314
259	314
260	314

261	314
262	314
263	314
264	314
265	314
266	314
267	314
268	314
269	314
270	314
271	314
272	314
273	314
274	314
275	314
276	314
277	314
278	314
279	314
280	314
281	314
282	314
283	314
284	314
285	314
286	314
287	314
288	314
289	314
290	314
291	314
292	314
293	314
294	314
295	314
296	314
297	314
298	315
299	316

300	316
301	316
302	317
303	317
304	317
305	317
306	317
307	318
308	318
309	318
310	318
311	318
312	318
313	318
314	318
315	318
316	318
317	318
318	319
319	319
320	319
321	319
322	319
323	319
324	319
325	319
326	320
327	320
328	320
329	321
330	321
331	321
332	321
333	321
334	322
335	322
336	323
337	324
338	324

339	325
340	326
341	327
342	328
343	329
344	329
345	329
346	329
347	330
348	331
349	332
350	332
351	333
352	334
353	334
354	337
355	338
356	339
357	339
358	340
359	340
360	341
361	341
362	341
363	342
364	343
365	343
366	344
367	366
368	367
369	367
370	368
371	369
372	369
373	369
374	370
375	370
376	370
377	370

378	371
379	371
380	371
381	372
382	372
383	372
384	372
385	372
386	373
387	373
388	373
389	373
390	373
391	373
392	373
393	373
394	374
395	374
396	374
397	375
398	375
399	375
400	376
401	376
402	376
403	376
404	376
405	376
406	376
407	376
408	376
409	376
410	376
411	376
412	376
413	377
414	377
415	377
416	377

417	377
418	377
419	377
420	378
421	379
422	380
423	381
424	382
425	382
426	383
427	384
428	384
429	384
430	385
431	386
432	387
433	387
434	388
435	389
436	389
437	390
438	391
439	392
440	392
441	393
442	394
443	395
444	395
445	396
446	397
447	398
448	398
449	399
450	400
451	401
452	401
453	402
454	403
455	403

456	404
457	405
458	406
459	407
460	408
461	409
462	410
463	410
464	411
465	412
466	413
467	413
468	414
469	415
470	416
471	416
472	417
473	417
474	418
475	418
476	419
477	420
478	420
479	421
480	421
481	422
482	422
483	423
484	424
485	425
486	425
487	426
488	427
489	427
490	428
491	429
492	430
493	430
494	431

495	432
496	433
497	433
498	434
499	435
500	436
501	437
502	438
503	439
504	439
505	440
506	441
507	442
508	442
509	443
510	444
511	445
512	445
513	446
514	447
515	448
516	448
517	449
518	450
519	451
520	451
521	452
522	453
523	453
524	454
525	455
526	456
527	456
528	457
529	458
530	459
531	459
532	460
533	461

534	461
535	461
536	462
537	462
538	462
539	463
540	464
541	465
542	466
543	467
544	468
545	469
546	469
547	470
548	471
549	472
550	472
551	473
552	474
553	474
554	475
555	476
556	477
557	477
558	478
559	479
560	480
561	480
562	481
563	482
564	483
565	483
566	484
567	485
568	486
569	486
570	487
571	488
572	488

573	489
574	490
575	491
576	491
577	492
578	493
579	494
580	495
581	496
582	497
583	498
584	498
585	499
586	500
587	500
588	501
589	502
590	503
591	503
592	504
593	505
594	506
595	506
596	507
597	508
598	509
599	509
600	510
601	511
602	512
603	512
604	513
605	514
606	514
607	515
608	516
609	517
610	517
611	518

612	519
613	520
614	520
615	521
616	522
617	523
618	523
619	524
620	525
621	526
622	527
623	528
624	529
625	529
626	530
627	531
628	532
629	532
630	533
631	534
632	535
633	535
634	536
635	537
636	538
637	538
638	539
639	540
640	540
641	541
642	542
643	543
644	543
645	544
646	545
647	546
648	546
649	547
650	548

651	549
652	549
653	550
654	551
655	551
656	552
657	553
658	554
659	555
660	556
661	557
662	558
663	558
664	559
665	560
666	561
667	561
668	562
669	563
670	564
671	564
672	565
673	566
674	566
675	567
676	568
677	569
678	569
679	570
680	571
681	572
682	572
683	573
684	574
685	575
686	575
687	576
688	577
689	577

690	578
691	579
692	580
693	580
694	581
695	582
696	583
697	583
698	584
699	585
700	586
701	587
702	588
703	589
704	589
705	590
706	591
707	592
708	592
709	593
710	594
711	595
712	595
713	596
714	597
715	598
716	598
717	599
718	600
719	601
720	601
721	602
722	603
723	603
724	604
725	605
726	606
727	606
728	607

729	608
730	609
731	609
732	610
733	611
734	612
735	612
736	613
737	614
738	615
739	615
740	616
741	617
742	618
743	619
744	620
745	621
746	621
747	622
748	623
749	624
750	624
751	625
752	626
753	627
754	627
755	628
756	629
757	629
758	630
759	631
760	632
761	632
762	633
763	634
764	635
765	635
766	636
767	637

768	638
769	638
770	639
771	640
772	640
773	641
774	642
775	643
776	643
777	644
778	645
779	646
780	647
781	648
782	649
783	650
784	650
785	651
786	652
787	653
788	653
789	654
790	655
791	655
792	656
793	657
794	658
795	658
796	659
797	660
798	661
799	661
800	662
801	663
802	664
803	664
804	665
805	666
806	666

807	667
808	668
809	669
810	669
811	670
812	671
813	672
814	672
815	673
816	674
817	675
818	675
819	676
820	677
821	678
822	679
823	680
824	681
825	681
826	682
827	683
828	684
829	684
830	685
831	686
832	687
833	687
834	688
835	689
836	690
837	690
838	691
839	692
840	692
841	693
842	694
843	695
844	695
845	696

846	697
847	698
848	698
849	699
850	700
851	701
852	701
853	702
854	703
855	704
856	704
857	705
858	706
859	707
860	708
861	709
862	710
863	710
864	711
865	712
866	713
867	713
868	714
869	715
870	716
871	716
872	717
873	718
874	718
875	719
876	720
877	721
878	721
879	722
880	723
881	724
882	724
883	725
884	726

885	727
886	727
887	728
888	729
889	730
890	730
891	731
892	732
893	732
894	733
895	734
896	735
897	735
898	736
899	737
900	738
901	739
902	740
903	740
904	741
905	742
906	743
907	744
908	744
909	745
910	746
911	747
912	748
913	748
914	749
915	750
916	751
917	752
918	752
919	753
920	754
921	755
922	755
923	756

924	756
925	757
926	758
927	759
928	759
929	760
930	761
931	762
932	763
933	763
934	764
935	765
936	766
937	767
938	767
939	768
940	769
941	770
942	770
943	771
944	771
945	772
946	773
947	774
948	774
949	775
950	776
951	777
952	777
953	778
954	778
955	779
956	780
957	781
958	781
959	782
960	783
961	784
962	785

963	785
964	786
965	787
966	788
967	789
968	789
969	790
970	791
971	792
972	793
973	793
974	794
975	795
976	796
977	797
978	797
979	798
980	799
981	800
982	801
983	801
984	802
985	803
986	804
987	805
988	805
989	806
990	807
991	808
992	809
993	809
994	810
995	811
996	812
997	812
998	813
999	813
1000	814
1001	815

1002	816
1003	816
1004	817
1005	818
1006	819
1007	819
1008	820
1009	821
1010	822
1011	822
1012	823
1013	824
1014	825
1015	826
1016	826
1017	827
1018	828
1019	828
1020	829
1021	830
1022	831
1023	832
1024	832
1025	833
1026	834
1027	835

ANNEXE V

MODIFIANT LE DÉCRET N° 85-1148 DU 24 OCTOBRE 1985 SUSVISÉ
DANS SA VERSION EN VIGUEUR AU 31 DÉCEMBRE 2023

BARÈME B

TRAITEMENTS ANNUELS BRUTS SOUMIS À RETENUE POUR PENSION
À COMPTER DU 1er JANVIER 2024.

INDICES majorés	TRAITEMENTS ANNUELS BRUTS soumis à retenue pour pension (en euros)
208	12 287,27
209	12 346,34
210	12 405,41
211	12 464,49
212	12 523,56
213	12 582,63

214	12 641,71
215	12 700,78
216	12 759,85
217	12 818,93
218	12 878,00
219	12 937,07
220	12 996,15
221	13 055,22
222	13 114,29
223	13 173,37
224	13 232,44
225	13 291,52
226	13 350,59
227	13 409,66
228	13 468,74
229	13 527,81
230	13 586,88
231	13 645,96
232	13 705,03
233	13 764,10
234	13 823,18
235	13 882,25
236	13 941,32
237	14 000,40
238	14 059,47
239	14 118,54
240	14 177,62
241	14 236,69
242	14 295,76
243	14 354,84
244	14 413,91
245	14 472,98
246	14 532,06
247	14 591,13
248	14 650,20
249	14 709,28
250	14 768,35
251	14 827,42
252	14 886,50

253	14 945,57
254	15 004,64
255	15 063,72
256	15 122,79
257	15 181,86
258	15 240,94
259	15 300,01
260	15 359,08
261	15 418,16
262	15 477,23
263	15 536,30
264	15 595,38
265	15 654,45
266	15 713,52
267	15 772,60
268	15 831,67
269	15 890,74
270	15 949,82
271	16 008,89
272	16 067,96
273	16 127,04
274	16 186,11
275	16 245,19
276	16 304,26
277	16 363,33
278	16 422,41
279	16 481,48
280	16 540,55
281	16 599,63
282	16 658,70
283	16 717,77
284	16 776,85
285	16 835,92
286	16 894,99
287	16 954,07
288	17 013,14
289	17 072,21
290	17 131,29
291	17 190,36

292	17 249,43
293	17 308,51
294	17 367,58
295	17 426,65
296	17 485,73
297	17 544,80
298	17 603,87
299	17 662,95
300	17 722,02
301	17 781,09
302	17 840,17
303	17 899,24
304	17 958,31
305	18 017,39
306	18 076,46
307	18 135,53
308	18 194,61
309	18 253,68
310	18 312,75
311	18 371,83
312	18 430,90
313	18 489,97
314	18 549,05
315	18 608,12
316	18 667,19
317	18 726,27
318	18 785,34
319	18 844,41
320	18 903,49
321	18 962,56
322	19 021,63
323	19 080,71
324	19 139,78
325	19 198,86
326	19 257,93
327	19 317,00
328	19 376,08
329	19 435,15
330	19 494,22

331	19 553,30
332	19 612,37
333	19 671,44
334	19 730,52
335	19 789,59
336	19 848,66
337	19 907,74
338	19 966,81
339	20 025,88
340	20 084,96
341	20 144,03
342	20 203,10
343	20 262,18
344	20 321,25
345	20 380,32
346	20 439,40
347	20 498,47
348	20 557,54
349	20 616,62
350	20 675,69
351	20 734,76
352	20 793,84
353	20 852,91
354	20 911,98
355	20 971,06
356	21 030,13
357	21 089,20
358	21 148,28
359	21 207,35
360	21 266,42
361	21 325,50
362	21 384,57
363	21 443,64
364	21 502,72
365	21 561,79
366	21 620,86
367	21 679,94
368	21 739,01
369	21 798,08

370	21 857,16
371	21 916,23
372	21 975,30
373	22 034,38
374	22 093,45
375	22 152,53
376	22 211,60
377	22 270,67
378	22 329,75
379	22 388,82
380	22 447,89
381	22 506,97
382	22 566,04
383	22 625,11
384	22 684,19
385	22 743,26
386	22 802,33
387	22 861,41
388	22 920,48
389	22 979,55
390	23 038,63
391	23 097,70
392	23 156,77
393	23 215,85
394	23 274,92
395	23 333,99
396	23 393,07
397	23 452,14
398	23 511,21
399	23 570,29
400	23 629,36
401	23 688,43
402	23 747,51
403	23 806,58
404	23 865,65
405	23 924,73
406	23 983,80
407	24 042,87
408	24 101,95

409	24 161,02
410	24 220,09
411	24 279,17
412	24 338,24
413	24 397,31
414	24 456,39
415	24 515,46
416	24 574,53
417	24 633,61
418	24 692,68
419	24 751,75
420	24 810,83
421	24 869,90
422	24 928,97
423	24 988,05
424	25 047,12
425	25 106,20
426	25 165,27
427	25 224,34
428	25 283,42
429	25 342,49
430	25 401,56
431	25 460,64
432	25 519,71
433	25 578,78
434	25 637,86
435	25 696,93
436	25 756,00
437	25 815,08
438	25 874,15
439	25 933,22
440	25 992,30
441	26 051,37
442	26 110,44
443	26 169,52
444	26 228,59
445	26 287,66
446	26 346,74
447	26 405,81

448	26 464,88
449	26 523,96
450	26 583,03
451	26 642,10
452	26 701,18
453	26 760,25
454	26 819,32
455	26 878,40
456	26 937,47
457	26 996,54
458	27 055,62
459	27 114,69
460	27 173,76
461	27 232,84
462	27 291,91
463	27 350,98
464	27 410,06
465	27 469,13
466	27 528,20
467	27 587,28
468	27 646,35
469	27 705,42
470	27 764,50
471	27 823,57
472	27 882,64
473	27 941,72
474	28 000,79
475	28 059,87
476	28 118,94
477	28 178,01
478	28 237,09
479	28 296,16
480	28 355,23
481	28 414,31
482	28 473,38
483	28 532,45
484	28 591,53
485	28 650,60
486	28 709,67

487	28 768,75
488	28 827,82
489	28 886,89
490	28 945,97
491	29 005,04
492	29 064,11
493	29 123,19
494	29 182,26
495	29 241,33
496	29 300,41
497	29 359,48
498	29 418,55
499	29 477,63
500	29 536,70
501	29 595,77
502	29 654,85
503	29 713,92
504	29 772,99
505	29 832,07
506	29 891,14
507	29 950,21
508	30 009,29
509	30 068,36
510	30 127,43
511	30 186,51
512	30 245,58
513	30 304,65
514	30 363,73
515	30 422,80
516	30 481,87
517	30 540,95
518	30 600,02
519	30 659,09
520	30 718,17
521	30 777,24
522	30 836,31
523	30 895,39
524	30 954,46
525	31 013,54

526	31 072,61
527	31 131,68
528	31 190,76
529	31 249,83
530	31 308,90
531	31 367,98
532	31 427,05
533	31 486,12
534	31 545,20
535	31 604,27
536	31 663,34
537	31 722,42
538	31 781,49
539	31 840,56
540	31 899,64
541	31 958,71
542	32 017,78
543	32 076,86
544	32 135,93
545	32 195,00
546	32 254,08
547	32 313,15
548	32 372,22
549	32 431,30
550	32 490,37
551	32 549,44
552	32 608,52
553	32 667,59
554	32 726,66
555	32 785,74
556	32 844,81
557	32 903,88
558	32 962,96
559	33 022,03
560	33 081,10
561	33 140,18
562	33 199,25
563	33 258,32
564	33 317,40

565	33 376,47
566	33 435,54
567	33 494,62
568	33 553,69
569	33 612,76
570	33 671,84
571	33 730,91
572	33 789,98
573	33 849,06
574	33 908,13
575	33 967,21
576	34 026,28
577	34 085,35
578	34 144,43
579	34 203,50
580	34 262,57
581	34 321,65
582	34 380,72
583	34 439,79
584	34 498,87
585	34 557,94
586	34 617,01
587	34 676,09
588	34 735,16
589	34 794,23
590	34 853,31
591	34 912,38
592	34 971,45
593	35 030,53
594	35 089,60
595	35 148,67
596	35 207,75
597	35 266,82
598	35 325,89
599	35 384,97
600	35 444,04
601	35 503,11
602	35 562,19
603	35 621,26

604	35 680,33
605	35 739,41
606	35 798,48
607	35 857,55
608	35 916,63
609	35 975,70
610	36 034,77
611	36 093,85
612	36 152,92
613	36 211,99
614	36 271,07
615	36 330,14
616	36 389,21
617	36 448,29
618	36 507,36
619	36 566,43
620	36 625,51
621	36 684,58
622	36 743,65
623	36 802,73
624	36 861,80
625	36 920,88
626	36 979,95
627	37 039,02
628	37 098,10
629	37 157,17
630	37 216,24
631	37 275,32
632	37 334,39
633	37 393,46
634	37 452,54
635	37 511,61
636	37 570,68
637	37 629,76
638	37 688,83
639	37 747,90
640	37 806,98
641	37 866,05
642	37 925,12

643	37 984,20
644	38 043,27
645	38 102,34
646	38 161,42
647	38 220,49
648	38 279,56
649	38 338,64
650	38 397,71
651	38 456,78
652	38 515,86
653	38 574,93
654	38 634,00
655	38 693,08
656	38 752,15
657	38 811,22
658	38 870,30
659	38 929,37
660	38 988,44
661	39 047,52
662	39 106,59
663	39 165,66
664	39 224,74
665	39 283,81
666	39 342,88
667	39 401,96
668	39 461,03
669	39 520,10
670	39 579,18
671	39 638,25
672	39 697,32
673	39 756,40
674	39 815,47
675	39 874,55
676	39 933,62
677	39 992,69
678	40 051,77
679	40 110,84
680	40 169,91
681	40 228,99

682	40 288,06
683	40 347,13
684	40 406,21
685	40 465,28
686	40 524,35
687	40 583,43
688	40 642,50
689	40 701,57
690	40 760,65
691	40 819,72
692	40 878,79
693	40 937,87
694	40 996,94
695	41 056,01
696	41 115,09
697	41 174,16
698	41 233,23
699	41 292,31
700	41 351,38
701	41 410,45
702	41 469,53
703	41 528,60
704	41 587,67
705	41 646,75
706	41 705,82
707	41 764,89
708	41 823,97
709	41 883,04
710	41 942,11
711	42 001,19
712	42 060,26
713	42 119,33
714	42 178,41
715	42 237,48
716	42 296,55
717	42 355,63
718	42 414,70
719	42 473,77
720	42 532,85

721	42 591,92
722	42 650,99
723	42 710,07
724	42 769,14
725	42 828,22
726	42 887,29
727	42 946,36
728	43 005,44
729	43 064,51
730	43 123,58
731	43 182,66
732	43 241,73
733	43 300,80
734	43 359,88
735	43 418,95
736	43 478,02
737	43 537,10
738	43 596,17
739	43 655,24
740	43 714,32
741	43 773,39
742	43 832,46
743	43 891,54
744	43 950,61
745	44 009,68
746	44 068,76
747	44 127,83
748	44 186,90
749	44 245,98
750	44 305,05
751	44 364,12
752	44 423,20
753	44 482,27
754	44 541,34
755	44 600,42
756	44 659,49
757	44 718,56
758	44 777,64
759	44 836,71

760	44 895,78
761	44 954,86
762	45 013,93
763	45 073,00
764	45 132,08
765	45 191,15
766	45 250,22
767	45 309,30
768	45 368,37
769	45 427,44
770	45 486,52
771	45 545,59
772	45 604,66
773	45 663,74
774	45 722,81
775	45 781,89
776	45 840,96
777	45 900,03
778	45 959,11
779	46 018,18
780	46 077,25
781	46 136,33
782	46 195,40
783	46 254,47
784	46 313,55
785	46 372,62
786	46 431,69
787	46 490,77
788	46 549,84
789	46 608,91
790	46 667,99
791	46 727,06
792	46 786,13
793	46 845,21
794	46 904,28
795	46 963,35
796	47 022,43
797	47 081,50
798	47 140,57

799	47 199,65
800	47 258,72
801	47 317,79
802	47 376,87
803	47 435,94
804	47 495,01
805	47 554,09
806	47 613,16
807	47 672,23
808	47 731,31
809	47 790,38
810	47 849,45
811	47 908,53
812	47 967,60
813	48 026,67
814	48 085,75
815	48 144,82
816	48 203,89
817	48 262,97
818	48 322,04
819	48 381,11
820	48 440,19
821	48 499,26
822	48 558,33
823	48 617,41
824	48 676,48
825	48 735,56
826	48 794,63
827	48 853,70
828	48 912,78
829	48 971,85
830	49 030,92
831	49 090,00
832	49 149,07
833	49 208,14
834	49 267,22
835	49 326,29

ANNEXE VI

MODIFIANT LE DÉCRET Nº 85-1148 DU 24 OCTOBRE 1985 SUSVISÉ DANS SA VERSION EN VIGUEUR AU 31 DÉCEMBRE 2023

ANNEXE 3

BARÈME SPÉCIFIQUE AUX AGENTS RÉGIS PAR LES DÉCRETS ET LES DISPOSITIONS STATUTAIRES MENTIONNÉS EN ANNEXE 2

AU 1er JANVIER 2024

INDICES BRUTS spécifiques	INDICES MAJORÉS spécifiques	Traitements annuels bruts (soumis à retenue pour pension, en euros)
1028	836	49 385,36
1029	837	49 444,44
1030	838	49 503,51
1031	839	49 562,58
1032	840	49 621,66
1033	841	49 680,73
1034	842	49 739,80
1035	843	49 798,88
1036	844	49 857,95
1037	845	49 917,02
1038	846	49 976,10
1039	847	50 035,17
1040	847	50 035,17
1041	848	50 094,24
1042	849	50 153,32
1043	850	50 212,39
1044	851	50 271,46
1045	851	50 271,46
1046	852	50 330,54
1047	853	50 389,61
1048	854	50 448,68
1049	855	50 507,76
1050	856	50 566,83
1051	856	50 566,83
1052	857	50 625,90
1053	858	50 684,98
1054	859	50 744,05
1055	860	50 803,12
1056	860	50 803,12
1057	861	50 862,20
1058	862	50 921,27
1059	863	50 980,34

1060	864	51 039,42
1061	864	51 039,42
1062	865	51 098,49
1063	866	51 157,56
1064	867	51 216,64
1065	868	51 275,71
1066	868	51 275,71
1067	869	51 334,78
1068	870	51 393,86
1069	871	51 452,93
1070	872	51 512,00
1071	873	51 571,08
1072	873	51 571,08
1073	874	51 630,15
1074	875	51 689,23
1075	876	51 748,30
1076	877	51 807,37
1077	877	51 807,37
1078	878	51 866,45
1079	879	51 925,52
1080	879	51 925,52
1081	880	51 984,59
1082	881	52 043,67
1083	881	52 043,67
1084	882	52 102,74
1085	883	52 161,81
1086	884	52 220,89
1087	885	52 279,96
1088	885	52 279,96
1089	886	52 339,03
1090	887	52 398,11
1091	888	52 457,18
1092	889	52 516,25
1093	890	52 575,33
1094	890	52 575,33
1095	891	52 634,40
1096	892	52 693,47
1097	893	52 752,55
1098	894	52 811,62

1099	894	52 811,62
1100	895	52 870,69
1101	896	52 929,77
1102	897	52 988,84
1103	898	53 047,91
1104	898	53 047,91
1105	899	53 106,99
1106	899	53 106,99
1107	900	53 166,06
1108	901	53 225,13
1109	902	53 284,21
1110	902	53 284,21
1111	903	53 343,28
1112	903	53 343,28
1113	904	53 402,35
1114	905	53 461,43
1115	906	53 520,50
1116	907	53 579,57
1117	907	53 579,57
1118	908	53 638,65
1119	909	53 697,72
1120	910	53 756,79
1121	911	53 815,87
1122	911	53 815,87
1123	912	53 874,94
1124	912	53 874,94
1125	913	53 934,01
1126	914	53 993,09
1127	915	54 052,16
1128	915	54 052,16
1129	916	54 111,23
1130	917	54 170,31
1131	917	54 170,31
1132	918	54 229,38
1133	919	54 288,45
1134	919	54 288,45
1135	920	54 347,53
1136	921	54 406,60
1137	921	54 406,60

1138	922	54 465,67
1139	923	54 524,75
1140	924	54 583,82
1141	924	54 583,82
1142	925	54 642,90
1143	926	54 701,97
1144	926	54 701,97
1145	927	54 761,04
1146	928	54 820,12
1147	928	54 820,12
1148	929	54 879,19
1149	929	54 879,19
1150	930	54 938,26
1151	931	54 997,34
1152	932	55 056,41
1153	932	55 056,41
1154	933	55 115,48
1155	934	55 174,56
1156	935	55 233,63
1157	936	55 292,70
1158	937	55 351,78
1159	937	55 351,78
1160	938	55 410,85
1161	939	55 469,92
1162	939	55 469,92
1163	940	55 529,00
1164	941	55 588,07
1165	941	55 588,07
1166	942	55 647,14
1167	943	55 706,22
1168	943	55 706,22
1169	944	55 765,29
1170	945	55 824,36
1171	945	55 824,36
1172	946	55 883,44
1173	947	55 942,51
1174	947	55 942,51
1175	948	56 001,58
1176	949	56 060,66

1177	949	56 060,66
1178	950	56 119,73
1179	951	56 178,80
1180	951	56 178,80
1181	952	56 237,88
1182	953	56 296,95
1183	954	56 356,02
1184	954	56 356,02
1185	955	56 415,10
1186	956	56 474,17
1187	957	56 533,24
1188	957	56 533,24
1189	958	56 592,32
1190	958	56 592,32
1191	959	56 651,39
1192	960	56 710,46
1193	960	56 710,46
1194	961	56 769,54
1195	962	56 828,61
1196	962	56 828,61
1197	963	56 887,68
1198	964	56 946,76
1199	965	57 005,83
1200	966	57 064,90
1201	966	57 064,90
1202	967	57 123,98
1203	968	57 183,05
1204	968	57 183,05
1205	969	57 242,12
1206	970	57 301,20
1207	971	57 360,27
1208	971	57 360,27
1209	972	57 419,34
1210	972	57 419,34
1211	973	57 478,42
1212	974	57 537,49
1213	975	57 596,57
1214	975	57 596,57
1215	976	57 655,64

1216	976	57 655,64
1217	977	57 714,71
1218	978	57 773,79
1219	979	57 832,86
1220	979	57 832,86
1221	980	57 891,93
1222	981	57 951,01
1223	982	58 010,08
1224	982	58 010,08
1225	983	58 069,15
1226	983	58 069,15
1227	984	58 128,23
1228	985	58 187,30
1229	985	58 187,30
1230	986	58 246,37
1231	987	58 305,45
1232	988	58 364,52
1233	988	58 364,52
1234	989	58 423,59
1235	990	58 482,67
1236	990	58 482,67
1237	991	58 541,74
1238	992	58 600,81
1239	992	58 600,81
1240	993	58 659,89
1241	993	58 659,89
1242	994	58 718,96
1243	995	58 778,03
1244	996	58 837,11
1245	996	58 837,11
1246	997	58 896,18
1247	997	58 896,18
1248	998	58 955,25
1249	999	59 014,33
1250	1000	59 073,40
1251	1000	59 073,40
1252	1001	59 132,47
1253	1001	59 132,47
1254	1002	59 191,55

1255	1003	59 250,62
1256	1004	59 309,69
1257	1005	59 368,77
1258	1005	59 368,77
1259	1006	59 427,84
1260	1007	59 486,91
1261	1007	59 486,91
1262	1008	59 545,99
1263	1009	59 605,06
1264	1009	59 605,06
1265	1010	59 664,13
1266	1011	59 723,21
1267	1012	59 782,28
1268	1013	59 841,35
1269	1013	59 841,35
1270	1014	59 900,43
1271	1015	59 959,50
1272	1015	59 959,50
1273	1016	60 018,57
1274	1017	60 077,65
1275	1018	60 136,72
1276	1019	60 195,79
1277	1019	60 195,79
1278	1020	60 254,87
1279	1020	60 254,87
1280	1021	60 313,94
1281	1022	60 373,01
1282	1022	60 373,01
1283	1023	60 432,09
1284	1023	60 432,09
1285	1024	60 491,16
1286	1025	60 550,24
1287	1026	60 609,31
1288	1026	60 609,31
1289	1027	60 668,38
1290	1027	60 668,38
1291	1028	60 727,46
1292	1028	60 727,46
1293	1029	60 786,53

1294	1030	60 845,60
1295	1030	60 845,60
1296	1031	60 904,68
1297	1031	60 904,68
1298	1032	60 963,75
1299	1033	61 022,82
1300	1034	61 081,90
1301	1035	61 140,97
1302	1035	61 140,97
1303	1036	61 200,04
1304	1037	61 259,12
1305	1038	61 318,19
1306	1038	61 318,19
1307	1039	61 377,26
1308	1039	61 377,26
1309	1040	61 436,34
1310	1041	61 495,41
1311	1042	61 554,48
1312	1043	61 613,56
1313	1043	61 613,56
1314	1044	61 672,63
1315	1045	61 731,70
1316	1046	61 790,78
1317	1047	61 849,85
1318	1047	61 849,85
1319	1048	61 908,92
1320	1049	61 968,00
1321	1050	62 027,07
1322	1051	62 086,14
1323	1052	62 145,22
1324	1052	62 145,22
1325	1053	62 204,29
1326	1054	62 263,36
1327	1055	62 322,44
1328	1056	62 381,51
1329	1056	62 381,51
1330	1057	62 440,58
1331	1058	62 499,66
1332	1059	62 558,73

1333	1060	62 617,80
1334	1060	62 617,80
1335	1061	62 676,88
1336	1062	62 735,95
1337	1063	62 795,02
1338	1064	62 854,10
1339	1064	62 854,10
1340	1065	62 913,17
1341	1065	62 913,17
1342	1066	62 972,24
1343	1067	63 031,32
1344	1068	63 090,39
1345	1069	63 149,46
1346	1069	63 149,46
1347	1069	63 149,46
1348	1070	63 208,54
1349	1071	63 267,61
1350	1072	63 326,68
1351	1073	63 385,76
1352	1073	63 385,76
1353	1074	63 444,83
1354	1075	63 503,91
1355	1076	63 562,98
1356	1077	63 622,05
1357	1077	63 622,05
1358	1078	63 681,13
1359	1079	63 740,20
1360	1079	63 740,20
1361	1080	63 799,27
1362	1081	63 858,35
1363	1081	63 858,35
1364	1082	63 917,42
1365	1083	63 976,49
1366	1083	63 976,49
1367	1084	64 035,57
1368	1085	64 094,64
1369	1086	64 153,71
1370	1086	64 153,71
1371	1087	64 212,79

1372	1087	64 212,79
1373	1088	64 271,86
1374	1089	64 330,93
1375	1090	64 390,01
1376	1090	64 390,01
1377	1091	64 449,08
1378	1092	64 508,15
1379	1093	64 567,23
1380	1093	64 567,23
1381	1094	64 626,30
1382	1094	64 626,30
1383	1095	64 685,37
1384	1096	64 744,45
1385	1096	64 744,45
1386	1097	64 803,52
1387	1098	64 862,59
1388	1099	64 921,67
1389	1099	64 921,67
1390	1100	64 980,74
1391	1101	65 039,81
1392	1102	65 098,89
1393	1103	65 157,96
1394	1103	65 157,96
1395	1104	65 217,03
1396	1104	65 217,03
1397	1105	65 276,11
1398	1106	65 335,18
1399	1107	65 394,25
1400	1107	65 394,25
1401	1108	65 453,33
1402	1109	65 512,40
1403	1109	65 512,40
1404	1110	65 571,47
1405	1111	65 630,55
1406	1111	65 630,55
1407	1112	65 689,62
1408	1113	65 748,69
1409	1113	65 748,69
1410	1114	65 807,77

1411	1115	65 866,84
1412	1116	65 925,91
1413	1116	65 925,91
1414	1117	65 984,99
1415	1118	66 044,06
1416	1119	66 103,13
1417	1120	66 162,21
1418	1120	66 162,21
1419	1121	66 221,28
1420	1122	66 280,35
1421	1122	66 280,35
1422	1123	66 339,43
1423	1124	66 398,50
1424	1124	66 398,50
1425	1125	66 457,58
1426	1126	66 516,65
1427	1127	66 575,72
1428	1128	66 634,80
1429	1128	66 634,80
1430	1129	66 693,87
1431	1130	66 752,94
1432	1131	66 812,02
1433	1131	66 812,02
1434	1132	66 871,09
1435	1133	66 930,16
1436	1133	66 930,16
1437	1134	66 989,24
1438	1135	67 048,31
1439	1135	67 048,31
1440	1136	67 107,38
1441	1137	67 166,46
1442	1137	67 166,46
1443	1138	67 225,53
1444	1139	67 284,60
1445	1139	67 284,60
1446	1140	67 343,68
1447	1141	67 402,75
1448	1141	67 402,75
1449	1142	67 461,82

1450	1143	67 520,90
1451	1143	67 520,90
1452	1144	67 579,97
1453	1145	67 639,04
1454	1145	67 639,04
1455	1146	67 698,12
1456	1146	67 698,12
1457	1147	67 757,19
1458	1148	67 816,26
1459	1149	67 875,34
1460	1150	67 934,41
1461	1150	67 934,41
1462	1151	67 993,48
1463	1151	67 993,48
1464	1152	68 052,56
1465	1153	68 111,63
1466	1154	68 170,70
1467	1154	68 170,70
1468	1155	68 229,78
1469	1156	68 288,85
1470	1156	68 288,85
1471	1157	68 347,92
1472	1158	68 407,00
1473	1158	68 407,00
1474	1159	68 466,07
1475	1160	68 525,14
1476	1161	68 584,22
1477	1162	68 643,29
1478	1162	68 643,29
1479	1163	68 702,36
1480	1164	68 761,44
1481	1164	68 761,44
1482	1165	68 820,51
1483	1166	68 879,58
1484	1167	68 938,66
1485	1167	68 938,66
1486	1168	68 997,73
1487	1169	69 056,80
1488	1169	69 056,80

1489	1170	69 115,88
1490	1171	69 174,95
1491	1171	69 174,95
1492	1172	69 234,02
1493	1173	69 293,10
1494	1173	69 293,10
1495	1174	69 352,17
1496	1175	69 411,25
1497	1175	69 411,25
1498	1176	69 470,32
1499	1177	69 529,39
1500	1178	69 588,47
1501	1179	69 647,54
1502	1180	69 706,61
1503	1180	69 706,61
1504	1181	69 765,69
1505	1182	69 824,76
1506	1183	69 883,83
1507	1184	69 942,91
1508	1184	69 942,91
1509	1185	70 001,98
1510	1185	70 001,98
1511	1186	70 061,05
1512	1187	70 120,13
1513	1188	70 179,20
1514	1188	70 179,20
1515	1189	70 238,27
1516	1190	70 297,35
1517	1191	70 356,42
1518	1192	70 415,49
1519	1192	70 415,49
1520	1193	70 474,57
1521	1194	70 533,64
1522	1194	70 533,64
1523	1195	70 592,71
1524	1196	70 651,79
1525	1197	70 710,86
1526	1197	70 710,86
1527	1198	70 769,93

1528	1198	70 769,93
1529	1199	70 829,01
1530	1200	70 888,08
1531	1201	70 947,15
1532	1201	70 947,15
1533	1202	71 006,23
1534	1203	71 065,30
1535	1203	71 065,30
1536	1204	71 124,37
1537	1205	71 183,45
1538	1205	71 183,45
1539	1206	71 242,52
1540	1207	71 301,59
1541	1207	71 301,59
1542	1208	71 360,67
1543	1209	71 419,74
1544	1209	71 419,74
1545	1210	71 478,81
1546	1211	71 537,89
1547	1211	71 537,89
1548	1212	71 596,96
1549	1213	71 656,03
1550	1214	71 715,11
1551	1214	71 715,11
1552	1214	71 715,11
1553	1215	71 774,18
1554	1216	71 833,25
1555	1217	71 892,33
1556	1218	71 951,40
1557	1218	71 951,40
1558	1219	72 010,47
1559	1220	72 069,55
1560	1220	72 069,55
1561	1221	72 128,62
1562	1222	72 187,69
1563	1222	72 187,69
1564	1223	72 246,77
1565	1224	72 305,84
1566	1225	72 364,92

1567	1226	72 423,99
1568	1226	72 423,99
1569	1227	72 483,06
1570	1228	72 542,14
1571	1228	72 542,14
1572	1229	72 601,21
1573	1230	72 660,28
1574	1231	72 719,36
1575	1231	72 719,36
1576	1232	72 778,43
1577	1233	72 837,50
1578	1234	72 896,58
1579	1235	72 955,65
1580	1235	72 955,65
1581	1236	73 014,72
1582	1236	73 014,72
1583	1237	73 073,80
1584	1238	73 132,87
1585	1239	73 191,94
1586	1239	73 191,94
1587	1240	73 251,02
1588	1241	73 310,09
1589	1241	73 310,09
1590	1242	73 369,16
1591	1243	73 428,24
1592	1243	73 428,24
1593	1244	73 487,31
1594	1245	73 546,38
1595	1245	73 546,38
1596	1246	73 605,46
1597	1247	73 664,53
1598	1248	73 723,60
1599	1248	73 723,60
1600	1249	73 782,68
1601	1249	73 782,68
1602	1250	73 841,75
1603	1251	73 900,82
1604	1252	73 959,90
1605	1252	73 959,90

1606	1253	74 018,97
1607	1254	74 078,04
1608	1255	74 137,12
1609	1255	74 137,12
1610	1256	74 196,19
1611	1256	74 196,19
1612	1257	74 255,26
1613	1258	74 314,34
1614	1259	74 373,41
1615	1260	74 432,48
1616	1260	74 432,48
1617	1261	74 491,56
1618	1261	74 491,56
1619	1262	74 550,63
1620	1263	74 609,70
1621	1263	74 609,70
1622	1264	74 668,78
1623	1265	74 727,85
1624	1265	74 727,85
1625	1266	74 786,92
1626	1267	74 846,00
1627	1267	74 846,00
1628	1268	74 905,07
1629	1269	74 964,14
1630	1269	74 964,14
1631	1270	75 023,22
1632	1271	75 082,29
1633	1271	75 082,29
1634	1272	75 141,36
1635	1273	75 200,44
1636	1273	75 200,44
1637	1274	75 259,51
1638	1275	75 318,59
1639	1276	75 377,66
1640	1276	75 377,66
1641	1277	75 436,73
1642	1278	75 495,81
1643	1278	75 495,81
1644	1279	75 554,88

1645	1280	75 613,95
1646	1281	75 673,03
1647	1282	75 732,10
1648	1282	75 732,10
1649	1283	75 791,17
1650	1284	75 850,25
1651	1285	75 909,32
1652	1286	75 968,39
1653	1286	75 968,39
1654	1287	76 027,47
1655	1288	76 086,54
1656	1289	76 145,61
1657	1289	76 145,61
1658	1290	76 204,69
1659	1290	76 204,69
1660	1291	76 263,76
1661	1292	76 322,83
1662	1293	76 381,91
1663	1293	76 381,91
1664	1294	76 440,98
1665	1295	76 500,05
1666	1295	76 500,05
1667	1296	76 559,13
1668	1297	76 618,20
1669	1298	76 677,27
1670	1299	76 736,35
1671	1299	76 736,35
1672	1300	76 795,42
1673	1301	76 854,49
1674	1301	76 854,49
1675	1302	76 913,57
1676	1303	76 972,64
1677	1303	76 972,64
1678	1304	77 031,71
1679	1305	77 090,79
1680	1305	77 090,79
1681	1306	77 149,86
1682	1307	77 208,93
1683	1307	77 208,93

1684	1308	77 268,01
1685	1309	77 327,08
1686	1309	77 327,08
1687	1310	77 386,15
1688	1311	77 445,23
1689	1312	77 504,30
1690	1312	77 504,30
1691	1313	77 563,37
1692	1314	77 622,45
1693	1314	77 622,45
1694	1315	77 681,52
1695	1316	77 740,59
1696	1316	77 740,59
1697	1317	77 799,67
1698	1317	77 799,67
1699	1318	77 858,74
1700	1319	77 917,81
1701	1319	77 917,81
1702	1320	77 976,89
1703	1320	77 976,89
1704	1321	78 035,96
1705	1322	78 095,03
1706	1322	78 095,03
1707	1323	78 154,11
1708	1324	78 213,18
1709	1324	78 213,18
1710	1325	78 272,26
1711	1325	78 272,26
1712	1326	78 331,33
1713	1327	78 390,40
1714	1327	78 390,40
1715	1328	78 449,48
1716	1329	78 508,55
1717	1329	78 508,55
1718	1330	78 567,62
1719	1330	78 567,62
1720	1331	78 626,70
1721	1331	78 626,70
1722	1332	78 685,77

1723	1333	78 744,84
1724	1333	78 744,84
1725	1334	78 803,92
1726	1335	78 862,99
1727	1335	78 862,99
1728	1336	78 922,06
1729	1337	78 981,14
1730	1337	78 981,14
1731	1338	79 040,21
1732	1339	79 099,28
1733	1340	79 158,36
1734	1340	79 158,36
1735	1341	79 217,43
1736	1342	79 276,50
1737	1342	79 276,50
1738	1343	79 335,58
1739	1344	79 394,65
1740	1344	79 394,65
1741	1345	79 453,72
1742	1346	79 512,80
1743	1346	79 512,80
1744	1347	79 571,87
1745	1347	79 571,87
1746	1348	79 630,94
1747	1349	79 690,02
1748	1350	79 749,09
1749	1350	79 749,09
1750	1351	79 808,16
1751	1351	79 808,16
1752	1352	79 867,24
1753	1353	79 926,31
1754	1354	79 985,38
1755	1354	79 985,38
1756	1355	80 044,46
1757	1356	80 103,53
1758	1356	80 103,53
1759	1357	80 162,60
1760	1358	80 221,68
1761	1359	80 280,75

1762	1359	80 280,75
1763	1360	80 339,82
1764	1360	80 339,82
1765	1361	80 398,90
1766	1362	80 457,97
1767	1363	80 517,04
1768	1363	80 517,04
1769	1364	80 576,12
1770	1364	80 576,12
1771	1365	80 635,19
1772	1366	80 694,26
1773	1366	80 694,26
1774	1367	80 753,34
1775	1367	80 753,34
1776	1368	80 812,41
1777	1368	80 812,41
1778	1369	80 871,48
1779	1370	80 930,56
1780	1370	80 930,56
1781	1371	80 989,63
1782	1371	80 989,63
1783	1372	81 048,70
1784	1373	81 107,78
1785	1374	81 166,85
1786	1374	81 166,85
1787	1375	81 225,93
1788	1375	81 225,93
1789	1376	81 285,00
1790	1376	81 285,00
1791	1377	81 344,07
1792	1378	81 403,15
1793	1378	81 403,15
1794	1379	81 462,22
1795	1380	81 521,29
1796	1380	81 521,29
1797	1381	81 580,37
1798	1381	81 580,37
1799	1382	81 639,44
1800	1383	81 698,51

1801	1384	81 757,59
1802	1384	81 757,59
1803	1385	81 816,66
1804	1386	81 875,73
1805	1386	81 875,73
1806	1387	81 934,81
1807	1388	81 993,88
1808	1388	81 993,88
1809	1389	82 052,95
1810	1390	82 112,03
1811	1390	82 112,03
1812	1391	82 171,10
1813	1392	82 230,17
1814	1393	82 289,25
1815	1393	82 289,25
1816	1394	82 348,32
1817	1395	82 407,39
1818	1396	82 466,47
1819	1397	82 525,54
1820	1397	82 525,54
1821	1398	82 584,61
1822	1399	82 643,69
1823	1400	82 702,76
1824	1401	82 761,83
1825	1401	82 761,83
1826	1402	82 820,91
1827	1403	82 879,98
1828	1404	82 939,05
1829	1405	82 998,13
1830	1405	82 998,13
1831	1406	83 057,20
1832	1406	83 057,20
1833	1407	83 116,27
1834	1408	83 175,35
1835	1409	83 234,42
1836	1409	83 234,42
1837	1410	83 293,49
1838	1410	83 293,49
1839	1411	83 352,57

1840	1411	83 352,57
1841	1412	83 411,64
1842	1412	83 411,64
1843	1413	83 470,71
1844	1414	83 529,79
1845	1414	83 529,79
1846	1414	83 529,79
1847	1415	83 588,86
1848	1416	83 647,93
1849	1417	83 707,01
1850	1418	83 766,08
1851	1418	83 766,08
1852	1419	83 825,15
1853	1419	83 825,15
1854	1420	83 884,23
1855	1421	83 943,30
1856	1421	83 943,30
1857	1422	84 002,37
1858	1423	84 061,45
1859	1423	84 061,45
1860	1424	84 120,52
1861	1425	84 179,60
1862	1425	84 179,60
1863	1426	84 238,67
1864	1427	84 297,74
1865	1427	84 297,74
1866	1428	84 356,82
1867	1429	84 415,89
1868	1429	84 415,89
1869	1430	84 474,96
1870	1431	84 534,04
1871	1431	84 534,04
1872	1432	84 593,11
1873	1432	84 593,11
1874	1433	84 652,18
1875	1434	84 711,26
1876	1435	84 770,33
1877	1435	84 770,33
1878	1436	84 829,40

1879	1437	84 888,48
1880	1437	84 888,48
1881	1438	84 947,55
1882	1439	85 006,62
1883	1440	85 065,70
1884	1440	85 065,70
1885	1441	85 124,77
1886	1442	85 183,84
1887	1442	85 183,84
1888	1443	85 242,92
1889	1444	85 301,99
1890	1444	85 301,99
1891	1445	85 361,06
1892	1445	85 361,06
1893	1446	85 420,14
1894	1447	85 479,21
1895	1448	85 538,28
1896	1448	85 538,28
1897	1449	85 597,36
1898	1450	85 656,43
1899	1450	85 656,43
1900	1451	85 715,50
1901	1452	85 774,58
1902	1452	85 774,58
1903	1453	85 833,65
1904	1454	85 892,72
1905	1454	85 892,72
1906	1455	85 951,80
1907	1456	86 010,87
1908	1457	86 069,94
1909	1457	86 069,94
1910	1458	86 129,02
1911	1458	86 129,02
1912	1459	86 188,09
1913	1460	86 247,16
1914	1461	86 306,24
1915	1461	86 306,24
1916	1462	86 365,31
1917	1463	86 424,38

1918	1463	86 424,38
1919	1464	86 483,46
1920	1465	86 542,53
1921	1465	86 542,53
1922	1466	86 601,60
1923	1467	86 660,68
1924	1467	86 660,68
1925	1468	86 719,75
1926	1469	86 778,82
1927	1469	86 778,82
1928	1470	86 837,90
1929	1470	86 837,90
1930	1471	86 896,97
1931	1472	86 956,04
1932	1472	86 956,04
1933	1473	87 015,12
1934	1474	87 074,19
1935	1474	87 074,19
1936	1475	87 133,27
1937	1475	87 133,27
1938	1476	87 192,34
1939	1477	87 251,41
1940	1477	87 251,41
1941	1478	87 310,49
1942	1478	87 310,49
1943	1479	87 369,56
1944	1480	87 428,63
1945	1480	87 428,63
1946	1481	87 487,71
1947	1482	87 546,78
1948	1482	87 546,78
1949	1483	87 605,85
1950	1483	87 605,85
1951	1484	87 664,93
1952	1485	87 724,00
1953	1486	87 783,07
1954	1486	87 783,07
1955	1487	87 842,15
1956	1487	87 842,15

1957	1488	87 901,22
1958	1489	87 960,29
1959	1489	87 960,29
1960	1490	88 019,37
1961	1491	88 078,44
1962	1491	88 078,44
1963	1492	88 137,51
1964	1493	88 196,59
1965	1493	88 196,59
1966	1494	88 255,66
1967	1495	88 314,73
1968	1495	88 314,73
1969	1496	88 373,81
1970	1497	88 432,88
1971	1497	88 432,88
1972	1498	88 491,95
1973	1499	88 551,03
1974	1499	88 551,03
1975	1500	88 610,10
1976	1500	88 610,10
1977	1501	88 669,17
1978	1502	88 728,25
1979	1503	88 787,32
1980	1503	88 787,32
1981	1504	88 846,39
1982	1504	88 846,39
1983	1505	88 905,47
1984	1505	88 905,47
1985	1506	88 964,54
1986	1507	89 023,61
1987	1507	89 023,61
1988	1508	89 082,69
1989	1508	89 082,69
1990	1509	89 141,76
1991	1510	89 200,83
1992	1510	89 200,83
1993	1511	89 259,91
1994	1512	89 318,98
1995	1512	89 318,98

1996	1513	89 378,05
1997	1513	89 378,05
1998	1514	89 437,13
1999	1514	89 437,13
2000	1515	89 496,20
2001	1516	89 555,27
2002	1516	89 555,27
2003	1517	89 614,35
2004	1518	89 673,42
2005	1519	89 732,49
2006	1520	89 791,57
2007	1521	89 850,64
2008	1521	89 850,64
2009	1522	89 909,71
2010	1523	89 968,79
2011	1524	90 027,86
2012	1525	90 086,94
2013	1525	90 086,94
2014	1526	90 146,01
2015	1527	90 205,08
2016	1528	90 264,16
2017	1529	90 323,23
2018	1529	90 323,23
2019	1530	90 382,30
2020	1531	90 441,38
2021	1532	90 500,45
2022	1533	90 559,52
2023	1533	90 559,52
2024	1534	90 618,60
2025	1535	90 677,67
2026	1536	90 736,74
2027	1537	90 795,82
2028	1538	90 854,89
2029	1538	90 854,89
2030	1539	90 913,96
2031	1540	90 973,04
2032	1541	91 032,11
2033	1542	91 091,18
2034	1542	91 091,18

2035	1543	91 150,26
2036	1544	91 209,33
2037	1545	91 268,40
2038	1546	91 327,48
2039	1546	91 327,48
2040	1547	91 386,55
2041	1548	91 445,62
2042	1549	91 504,70
2043	1550	91 563,77
2044	1550	91 563,77
2045	1551	91 622,84
2046	1552	91 681,92
2047	1553	91 740,99
2048	1554	91 800,06
2049	1555	91 859,14
2050	1555	91 859,14
2051	1556	91 918,21
2052	1557	91 977,28
2053	1558	92 036,36
2054	1559	92 095,43
2055	1559	92 095,43
2056	1560	92 154,50
2057	1561	92 213,58
2058	1562	92 272,65
2059	1563	92 331,72
2060	1563	92 331,72
2061	1564	92 390,80
2062	1565	92 449,87
2063	1566	92 508,94
2064	1567	92 568,02
2065	1567	92 568,02
2066	1568	92 627,09
2067	1569	92 686,16
2068	1570	92 745,24
2069	1571	92 804,31
2070	1572	92 863,38
2071	1572	92 863,38
2072	1573	92 922,46
2073	1574	92 981,53

2074	1575	93 040,61
2075	1576	93 099,68
2076	1576	93 099,68
2077	1577	93 158,75
2078	1578	93 217,83
2079	1579	93 276,90
2080	1580	93 335,97
2081	1580	93 335,97
2082	1581	93 395,05
2083	1582	93 454,12
2084	1583	93 513,19
2085	1584	93 572,27
2086	1585	93 631,34
2087	1585	93 631,34
2088	1586	93 690,41
2089	1587	93 749,49
2090	1588	93 808,56
2091	1589	93 867,63
2092	1589	93 867,63
2093	1590	93 926,71
2094	1591	93 985,78
2095	1592	94 044,85
2096	1593	94 103,93
2097	1593	94 103,93
2098	1594	94 163,00
2099	1595	94 222,07
2100	1596	94 281,15

N° 1447 **N° 783**

ASSEMBLÉE NATIONALE **SÉNAT**

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958 SESSION ORDINAIRE DE 2022-2023

SEIZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 28 juin 2023 Enregistré à la Présidence du Sénat le 28 juin 2023

PROPOSITION DE LOI

(procédure accélérée)

visant à **renforcer** *l'***accès** *des* **femmes** *aux* **responsabilités** *dans la* **fonction publique**,

TEXTE ÉLABORÉ PAR LA COMMISSION MIXTE PARITAIRE

Voir les numéros :

Sénat : 1re lecture : **123**, **461**, **462** et T.A. **88** (2022-2023).
Commission mixte paritaire : **782** (2022-2023).

Assemblée nationale (16e législature) : 1re lecture : **1072**, **1330** et T.A. **136**.

Proposition de loi visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique

Article 1er

① I. – L'article L. 132-9 du code général de la fonction publique est abrogé.

② II. – Le I entre en vigueur le 1er janvier 2027.

Article 2

① I. – L'article L. 132-5 du code général de la fonction publique est ainsi modifié :

② 1° Le premier alinéa est ainsi modifié :

③ *a) (Supprimé)*

④ *b)* Les mots : « au moins 40 % » sont remplacés par le taux : « 50 % » ;

⑤ 2° à 4° *(Supprimés)*

⑥ II. – Le I entre en vigueur le 1er janvier 2026 et s'applique à compter de la même date aux emplois mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 5° et 6° de l'article L. 132-5 du code général de la fonction publique. Par dérogation, lorsque les nominations aux emplois mentionnés aux mêmes 1°, 2°, 3°, 5° et 6° ont concerné moins de 40 % de personnes de même sexe en moyenne pour la période de 2020 à 2022, les employeurs sont soumis, dès la publication de la présente loi et jusqu'au 1er janvier 2026, à une obligation de progression de ce taux de trois points et, à compter du 1er janvier 2026, à une obligation de progression de ce même taux de trois points tous les trois ans, jusqu'à ce que le taux mentionné au premier alinéa du même article L. 132-5, dans sa rédaction résultant du I du présent article, soit atteint.

⑦ III. – Le I s'applique à compter du prochain renouvellement général des assemblées délibérantes des régions, des départements, des communes et des établissements publics de coopération intercommunale pour les emplois mentionnés au 4° de l'article L. 132-5 du code général de la fonction publique.

⑧ IV. – Les nominations dans les emplois des cabinets ministériels et les emplois du cabinet du Président de la République doivent concerner 50 % de personnes de chaque sexe. La liste de ces emplois est définie par décret. Le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure. Le respect de cette obligation est apprécié sur une période fixée par décret.

⑨ En cas de non-respect de l'obligation prévue au premier alinéa du présent IV, l'article L. 132-8 du code général de la fonction publique n'est pas applicable.

⑩ Les cabinets ministériels et le cabinet du Président de la République publient chaque année sur leur site internet le nombre de femmes et d'hommes nommés dans les emplois soumis à l'obligation prévue au même premier alinéa.

⑪ En cas de non-respect de l'obligation de publication prévue audit premier alinéa, une contribution est due.

⑫ V *(nouveau)*. – Le IV s'applique à compter du 1er janvier 2026.

Article 2 *bis*

① Après l'article L. 132-6 du code général de la fonction publique, sont insérés deux articles L. 132-6-1 et L. 132-6-2 ainsi rédigés :

② « *Art. L. 132-6-1*. – Les employeurs mentionnés à l'article L. 132-6 publient chaque année le nombre de femmes et d'hommes nommés dans les emplois soumis à l'obligation prévue à l'article L. 132-5. Ces chiffres sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique.

③ « *Art. L. 132-6-2*. – En cas de non-respect de l'obligation de publication mentionnée à l'article L. 132-6-1, une contribution est due, selon le cas, par le département ministériel intéressé, par la collectivité territoriale ou l'établissement public de coopération intercommunale concerné, ou par l'établissement public mentionné à l'article L. 5 concerné.

④ « Le montant de cette contribution est forfaitaire. »

Article 2 *ter*

(Supprimé)

Article 3

① I. – L'article L. 132-5 du code général de la fonction publique est ainsi modifié :

② 1° AA *(nouveau)* Au 1°, après le mot : « emplois », sont insérés les mots : « ou fonctions » ;

③ 1° A Au 3°, les mots : « de direction des » sont remplacés par les mots : « comportant un mandat exécutif de dirigeant d' » ;

④ 1° Au début du 5°, après le mot : « Emplois », il est inséré le mot : « supérieurs » ;

⑤ 2° *(Supprimé)*

⑥ 3° Après le même 5°, il est inséré un 6° ainsi rédigé :

⑦ « 6° Fonctions mentionnées au quatrième alinéa de l'article L. 6146-1 du code de la santé publique et au deuxième alinéa de l'article L. 6146-1-1 du même code, dès lors que l'établissement dispose d'un nombre de ces fonctions au moins égal à un nombre défini par décret. » ;

⑧ 4° *(nouveau)* Au huitième alinéa, après la deuxième occurrence du mot : « emploi », sont insérés les mots : « ou un même type de fonction ».

⑨ II. – Le premier alinéa de l'article L. 132-8 du code général de la fonction publique est ainsi modifié :

⑩ 1° Après le mot : « emplois », il est inséré le mot : « supérieurs » ;

⑪ 2° Est ajoutée une phrase ainsi rédigée : « Pour les fonctions mentionnées au quatrième alinéa de l'article L. 6146-1 du code de la santé publique et au deuxième alinéa de l'article L. 6146-1-1 du même code, cette contribution est due par l'établissement employeur. »

Article 3 *bis* AA

① Le code des juridictions financières est ainsi modifié :

② 1° L'article L. 121-1 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

③ « Ces nominations favorisent l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions de premier président et de président de chambre. » ;

④ 2° L'article L. 212-2 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

⑤ « Les nominations des présidents de chambre régionale des comptes tiennent compte de l'objectif d'égal accès des femmes et des hommes à cette fonction. »

Article 3 *bis* AB

① Le code de justice administrative est ainsi modifié :

② 1° L’article L. 133-2 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

③ « Ces nominations favorisent l’égal accès des femmes et des hommes à la fonction de président de section. » ;

④ 2° L’article L. 234-5 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

⑤ « Ces nominations favorisent l’égal accès des femmes et des hommes à ces fonctions. »

Articles 3 *bis* AC, 3 *bis* A et 3 *bis* B

(Supprimés)

Article 3 *bis*

① I. – La section 2 du chapitre II du titre III du livre I^{er} du code général de la fonction publique est complétée par un article L. 132-9-1 ainsi rédigé :

② « *Art. L. 132-9-1*. – La proportion de personnes de même sexe parmi les personnes occupant les emplois mentionnés aux 1° à 6° de l’article L. 132-5 ne peut être inférieure à 40 %. Le respect de cette obligation est apprécié, au terme de chaque année civile, par département ministériel pour l’État et ses établissements publics, par autorité territoriale ou établissement public de coopération intercommunale et, globalement, pour les établissements publics mentionnés à l’article L. 5.

③ « Lorsque l’employeur ne se conforme pas à l’obligation prévue au premier alinéa du présent article, il dispose d’un délai de trois ans pour se mettre en conformité. Il publie, au bout d’un an, des objectifs de progression et les mesures de correction retenues. À l’expiration du délai prévu à la première phrase du présent alinéa, si les résultats obtenus sont toujours inférieurs au taux fixé, l’employeur se voit appliquer une pénalité financière.

④ « Le montant de la pénalité prévue au deuxième alinéa ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels. Il est fixé en tenant compte de la situation initiale s'agissant de la représentation des femmes et des hommes dans le département ministériel, la collectivité territoriale, l'établissement public de coopération intercommunale ou l'établissement public mentionné à l'article L. 5, des efforts constatés en la matière ainsi que des motifs du non-respect du taux fixé.

⑤ « Lorsqu'une pénalité financière est appliquée, elle fait l'objet d'une publication sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique, au plus tard trois mois après qu'elle a été prononcée.

⑥ « Dès lors qu'une pénalité lui est appliquée sur le fondement du présent article, l'employeur ne peut se voir appliquer la pénalité financière prévue à l'article L. 132-8. »

⑦ II. – Le I entre en vigueur le 1er janvier 2027. Par dérogation, les employeurs mentionnés aux 1° à 6° de l'article L. 132-5 du code général de la fonction publique pour lesquels les emplois sont occupés par moins de 37 % de personnes de même sexe en moyenne pour la période de 2020 à 2022 sont soumis, dès la publication de la présente loi et jusqu'au 1er janvier 2027, à une obligation de progression de ce taux de trois points et, à compter du 1er janvier 2027, à une obligation de progression de ce même taux de trois points tous les trois ans, jusqu'à ce que le taux mentionné au premier alinéa de l'article L. 132-9-1 du code général de la fonction publique soit atteint.

Article 3 *ter (nouveau)*

① I. – Après l'article L. 132-9-1 du code général de la fonction publique, il est inséré un article L. 132-9-2 ainsi rédigé :

② « *Art. L. 132-9-2* – Les employeurs mentionnés à l'article L. 132-6 publient chaque année la répartition entre les femmes et les hommes dans les emplois soumis à l'obligation prévue à l'article L. 132-5. Cette répartition est rendue publique sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique.

③ « En cas de non-respect de l'obligation de publication mentionnée au premier alinéa du présent article, une contribution est due, selon le cas, par le département ministériel intéressé, par la collectivité territoriale ou l'établissement public de coopération intercommunale concerné, ou par l'établissement public mentionné à l'article L. 5 concerné.

④ « Le montant de cette contribution est forfaitaire. »

⑤ II. – Le I entre en vigueur le 1er janvier 2027.

Article 4

① I. – Après la section 2 du chapitre II du titre III du livre I[er] du code général de la fonction publique, est insérée une section 3 ainsi rédigée :

② *« Section 3*

③ ***« Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes***

④ « *Art. L. 132-9-2*. – Lorsqu'ils gèrent au moins cinquante agents, les départements ministériels, les établissements publics de l'État, les régions, les départements, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants, le Centre national de la fonction publique territoriale ainsi que les établissements publics mentionnés à l'article L. 5 publient chaque année, sur leur site internet, les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour les supprimer. Ces indicateurs sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique. Ces indicateurs sont présentés chaque année à l'assemblée délibérante des collectivités territoriales et des établissements publics mentionnés au présent article.

⑤ « *Art. L. 132-9-3*. – En cas de non-respect de l'obligation de publication mentionnée à l'article L. 132-9-2, une contribution est due, selon le cas, par le département ministériel ou par l'établissement public de l'État intéressé, par la collectivité territoriale ou par l'établissement public de coopération intercommunale concerné, par le Centre national de la fonction publique territoriale ou par l'établissement public mentionné à l'article L. 5 concerné.

⑥ « Le montant de cette contribution est forfaitaire.

⑦ « Dès lors qu'une contribution lui est appliquée sur le fondement du présent article, l'employeur ne peut se voir appliquer la pénalité financière prévue à l'article L. 132-3.

⑧ « *Art. L. 132-9-4*. – Lorsque les résultats obtenus au regard des indicateurs mentionnés à l'article L. 132-9-2 sont inférieurs à une cible définie par décret, des objectifs de progression de chacun de ces indicateurs sont fixés et publiés.

⑨ « L'employeur dispose d'un délai de trois ans pour atteindre la cible mentionnée au premier alinéa du présent article. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours inférieurs à la cible, l'employeur se voit appliquer une pénalité financière dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels. Lorsqu'une pénalité lui est appliquée sur le fondement du présent article, l'employeur ne peut se voir appliquer la pénalité financière prévue à l'article L. 132-3.

⑩ « *Art. L. 132-9-5. – (Supprimé)* »

⑪ II. – Le I s’applique au plus tard le 31 décembre 2023 aux départements ministériels et aux établissements publics de l’État.

⑫ III. – Le I s’applique au plus tard le 30 septembre 2024 aux régions, aux départements, aux communes et aux établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants, au Centre national de la fonction publique territoriale ainsi qu’aux établissements publics mentionnés à l’article L. 5 du code général de la fonction publique.

Article 5

À l’article L. 716-1 du code général de la fonction publique, les deux occurrences du nombre : « 80 000 » sont remplacées par le nombre : « 40 000 ».

Article 6

(Supprimé)

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

CSFPT du 20 juin 2023

Assemblée Plénière

Texte 1 : Projet de décret modifiant diverses dispositions relatives aux sapeurs-pompiers

Le projet de décret prévoit des modifications :

- Il conforte le principe d'un régime indemnitaire spécifique des sapeurs-pompiers professionnels. Ainsi, il institue une indemnité de mobilisation opérationnelle dédiée aux engagements des sapeurs-pompiers professionnels lors de renforts demandés par l'Etat et hors de leurs services d'incendie et de secours ainsi que pour les dispositifs préventifs liés à la protection des forêts.

- Le projet de décret permet de doubler le montant des indemnités des sapeurs-pompiers volontaires lorsque les employeurs publics ou privés sont subrogés dans le versement de ces indemnités pour les missions réalisées par ceux-ci lors de mobilisations par l'Etat, dans le cadre de renforts engagés hors de leur département. Il procède également à des ajustements du dispositif d'indemnités susceptibles d'être versées aux sapeurs-pompiers volontaires.

- Il conforte les référentiels techniques des équipements de protection individuelle, des effets, des insignes et des attributs composant les tenues et uniformes des sapeurs-pompiers.

- Le projet de décret vient supprimer la voie de l'examen professionnel d'avancement au grade de commandant de sapeurs-pompiers professionnels.

Texte 2 : Projet de décret précisant les fonctions de sous-officiers de sapeurs-pompiers éligibles à la nouvelle bonification indiciaire et supprimant les épreuves de l'examen professionnel de commandant de sapeurs-pompiers

Le décret ajuste les critères d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire des sapeurs-pompiers professionnels exerçant des fonctions impliquant une technicité particulière, plus particulièrement pour les chefs d'agrès tout engin et étend son attribution aux sous-officiers experts.

Il vient également tirer les conséquences de la suppression de l'examen professionnel de commandant de sapeurs-pompiers professionnels en retirant les modalités d'organisation de celui-ci du décret fixant les modalités d'organisation des concours et examens professionnels des cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels.

Texte 3 : Projet de décret relatif à l'avancement de grade dans les cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale et le corps des chefs de service de police municipale de Paris et aux règles de classement de certains fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale

La carrière et la rémunération des agents de catégorie B ont été revalorisées, à compter du 1er septembre 2022, dans les trois fonctions publiques.

Cette revalorisation s'est traduite par la réduction de la durée de carrière des deux premiers grades de la catégorie B, au moyen soit d'un raccourcissement de la durée des premiers échelons, soit d'une fusion des premiers échelons, ainsi que par une revalorisation indiciaire des quatre premiers échelons du premier grade et du deuxième échelon du deuxième grade.

Ces modifications statutaires ont impliqué un reclassement des agents concernés dans de nouvelles grilles indiciaires. Des dispositions transitoires ont été prévues afin que les agents figurant sur un tableau d'avancement de grade en 2022, ou qui auraient pu y figurer au titre des anciennes conditions en 2023, en conservent les droits.

Toutefois, l'application des nouvelles grilles peut pénaliser le déroulement de carrière de certains agents ne bénéficiant pas de ces dispositions dérogatoires, en retardant leurs perspectives d'avancement au-delà de l'année 2023.

Le texte vient corriger cette conséquence défavorable de la réforme, pour les trois fonctions publiques. Aussi, le présent projet de décret vise à préserver les droits à l'avancement de grade sur plusieurs années des fonctionnaires territoriaux visés par la réforme de la catégorie B, le texte actuel ne prévoyant de dispositions transitoires que pour l'année 2023. Ces corrections suivent, à l'identique, celles prévues pour les fonctionnaires de l'Etat.

Le projet de décret reprend en effet le même dispositif qu'à l'Etat pour la modification du décret du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale et du décret du 31 août 2022. Il le complète :
- en premier lieu, les modifications statutaires visent le cadre d'emplois des moniteurs éducateurs et intervenants familiaux qu'il convient d'adapter, en modifiant également leur statut particulier ;

- en second lieu, il modifie les dispositions statutaires applicables aux chefs de service de police municipale de Paris, qui ont également des dispositions statutaires propres.

Le projet de texte comporte également les mêmes modifications qu'à l'Etat quant aux modalités de classement en catégorie C pour les lauréats des concours ayant une ancienneté comme agent contractuel.

La CGT a déposé un amendement de suppression de l'article 1er et de l'article 5 1° et 2° du texte estimant que les conditions de reprise de l'ancienneté acquise étaient plus défavorables aux agents que dans la version du texte précédente.

L'ensemble des organisations syndicales a demandé la modification de l'article 25 du décret du 22 mars 2010 : « Le nombre d'avancements de grade pouvant être prononcés au sein des cadres d'emplois relevant du NES est aujourd'hui limité non pas par les ratios d'avancement délibérés par les Collectivités mais par l'obligation de nommer au moins un lauréat de l'examen professionnel pour nommer des candidats sans examen professionnel. En l'absence de lauréats de l'examen professionnel, seul un avancement au choix peut être prononcé. En cas de persistance d'absence de lauréats de l'examen professionnel les années suivantes, aucun avancement ne peut être prononcé. Les examens professionnels étant organisés seulement tous les deux ans, bon nombre de tableaux d'avancement ne comportent qu'un seul agent une année sur deux du fait du défaut de lauréats d'examen professionnel. L'article 25 du 22 mars 2010 suscité est ainsi modifié : Après le 2° des I et II ; les phrases « Le nombre de promotions susceptibles d'être prononcées au titre du 1° ou du 2° ne peut être inférieur au quart du nombre total des promotions. Toutefois, lorsqu'une seule promotion est prononcée au titre d'une année par l'autorité territoriale en vertu du 1° ou du 2°, les dispositions de l'alinéa précédent ne sont pas applicables. Lorsqu'elle intervient dans les trois ans suivant cette promotion, la promotion suivante ne peut être effectuée qu'en application de l'autre voie d'avancement. Afin de redonner de l'attractivité aux métiers exercés par les agents relevant des cadres d'emploi de catégorie B, de leur offrir de véritables perspectives de carrière mais aussi de permettre à l'autorité territoriale de prononcer des avancements à l'égard d'agents qu'elle estime particulièrement méritants, il est proposé de supprimer les dispositions de l'article 25 du décret 2010-329 liant les deux voies d'avancement entre elles pour chacun des grades d'avancement. »

Texte 4 : Projet de décret relatif à la convention-type de mise à disposition de services ou parties de service chargés des compétences de l'Etat transférées aux départements, à la métropole de Lyon et aux métropoles en application de l'article 38 de la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale

La loi 3DS du 21 février 2022 constitue un nouvel acte de décentralisation des compétences de l'État au profit des collectivités territoriales.
S'agissant du domaine routier, elle ouvre la possibilité, sur la base du volontariat, pour les départements et métropoles de solliciter le transfert de routes nationales de leur ressort territorial.
Sur la base des délibérations des collectivités territoriales, une décision du ministre chargé des transports en date du 4 janvier 2023 a identifié les réseaux qui feront l'objet d'un transfert aux collectivités. Ce sont 2 métropoles et 15 départements qui seront bénéficiaires du transfert.

Le transfert de compétences est prévu au 1er janvier 2024.

S'agissant du transfert des agents, sur la base des effectifs recensés au 31 décembre 2022, un premier recensement des effectifs a été réalisé : il concernera environ 460 ETP (environ 40 agents de catégorie A, environ 120 de catégorie B et environ 300 de catégorie C). Parmi ceux-ci, 160 exercent des missions intégralement transférées à une collectivité. Leur poste a donc vocation à être transféré.
300 ETP représentent le cumul des fractions d'emplois d'agents exerçant seulement pour partie des missions transférées. L'identification des agents qui rejoindront les collectivités seront connus fin 2023, dans le cadre de l'établissement du décompte des effectifs à transférer prévu par la loi au 31 décembre 2023.

Le Gouvernement entend par ailleurs mettre en place des mesures d'accompagnement renforcées des services et des agents.
La procédure de décentralisation sera qualifiée *« d'opération de restructuration »*, par arrêté. Cette qualification ouvrira aux agents concernés le bénéficie de dispositifs financiers d'accompagnement, en vue de la sécurisation des transitions professionnelles :
- prime de restructuration de service
- complément indemnitaire d'accompagnement
- allocation d'aide à la mobilité du conjoint
- indemnité de départ volontaire
- indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle.

De plus, un dispositif spécifique est prévu pour garantir la rémunération indemnitaire des agents dont les fonctions sont impactées par la mise en œuvre de la loi 3DS. Cette indemnité compensatrice du transfert des routes (ICTR) fera l'objet d'un décret.

Des mesures d'accompagnement individualisées sont également prévues. Ainsi, le congé de transition professionnelle pourra être mis en œuvre. De plus, la direction des ressources humaines du ministère chargé des transports mobilise tout particulièrement ses conseillers mobilité-carrière au sein des centres de valorisation des ressources humaines (CMVRH) afin d'aider les agents concernés à élaborer et mettre en œuvre un projet professionnel. Des opérations de communication spécifiques sont également prévues.

Enfin, le projet de décret prévoit la mise en place d'un comité de suivi composé notamment de représentants de l'Etat, des employeurs territoriaux et des représentants des organisations syndicales représentatives. Un bilan global du transfert de services sera présenté dans un délai de trois ans au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et au CSA du ministère chargé des transports.

Texte 5 : Projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base des données sociales

L'arrêté du 10 décembre 2021 précise, pour la FPT, la liste, la structuration et la présentation des données contenues sur les bases de données sociales pour la réalisation du RSU.

Le projet de texte a pour objectif d'insérer un nouvel indicateur tendant à mesurer l'écart de promotion de grade au choix et sur examen professionnel entre les femmes et les hommes dans la rubrique « parcours professionnel » de l'annexe.

Cet indicateur est créé afin de prendre en compte le nouvel index relatif à l'égalité professionnelle issu de ''Fonction publique + '' qui a pour objectif de corriger les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Ce nouvel arrêté et son annexe entreront en vigueur de façon différée dès lors qu'ils sont rendus applicables pour le RSU 2024 au titre de l'année 2023.

Plusieurs amendements ont été déposés par les organisations syndicales notamment :
- Croisement de nombreux indicateurs par sexe, catégorie hiérarchique, cadre d'emplois et filière
- Dans la partie promotion interne distinction des catégories A et A+
- ajout d'un indicateur visant à faire apparaître le nombre de lauréats sur liste d'aptitude des concours et examens professionnels, par filière, cadre d'emplois et sexe, n'ayant pu bénéficier de promotion au choix pour un avancement de grade ou de promotion sur examen professionnel à l'expiration de leur droit d'inscription sur liste d'aptitude
- le nombre de jours CPF demandés par les agents par catégorie, filière et sexe et le nombre d'agents avec un CPF au plafond (avec la distinction 150h et 450h)
- le nombre de bilans de compétences demandés par sexe, par catégorie hiérarchique et par filière
- l'existence d'un registre de danger grave et imminent
- le nombre de personnes reconnues RQTH
- le nombre d'accidents mortels.

La FNCDG, sans s'opposer à la modification de l'arrêté, a alerté sur les coûts importants des différentes modifications apportées à la liste des indicateurs RSU.

De plus, sur le sujet de l'égalité H/F, la FNCDG a proposé de réaliser en collaboration avec l'ANDCDG une étude spécifique sur ce sujet dans la FPT.

La FNCDG s'est associée à deux amendements proposés par les organisations syndicales et retenus par le Gouvernement :
- **Concernant la partie rémunération, la distinction entre le versement IFSE et le versement CIA (aujourd'hui l'indicateur est le versement du RIFSEEP sans distinction des deux parts)**
- **La création d'une nouvelle partie dans le RSU *« Respect de l'environnement »* afin d'apprécier les mesures environnementales mises en œuvre par les collectivités locales.**

Texte 6 : Projet de décret portant modification de diverses dispositions relatives aux compétences des formations restreinte et plénière du conseil médical dans la fonction publique territoriale

Le projet de décret modifie les dispositions relatives au conseil médical afin d'assurer, entre les trois fonctions publiques, une harmonisation des cas de saisine des formations restreinte et plénière du conseil médical et de simplifier l'organisation et le fonctionnement des conseils médicaux. Cette harmonisation s'effectue par homologie avec les dispositions déjà prises par la fonction publique de l'Etat.

Le projet de décret prévoit trois nouveaux cas de saisine de la formation restreinte du conseil médical. Celle-ci pourra désormais être saisie, en cas de contestation de l'avis rendu par le médecin agréé, dans les cas suivants :
1. l'impossibilité pour le fonctionnaire, ayant accompli au moins quinze ans de service, d'exercer une profession quelconque en raison d'une infirmité ou d'une maladie incurable
2. la nécessité pour le fonctionnaire atteint d'une invalidité d'un taux au moins égal à 60% de recourir à une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie
3. et enfin l'infirmité permanente de l'orphelin majeur à la charge effective au moment du décès du fonctionnaire le mettant dans l'impossibilité de gagner sa vie.

L'objectif de ces nouveaux cas de saisine est d'accélérer le traitement des demandes, tout en veillant à garantir la protection des agents concernés.
Enfin, le projet de décret procède à des actualisations liées à l'entrée en vigueur du nouveau code général de la fonction publique.

Les organisations syndicales ont déposé plusieurs amendements sur les articles 2 et 3 du décret :

- En matière d'invalidité, le conseil médical est compétent pour apprécier la réalité des infirmités invoquées, la preuve de leur imputabilité au service, les conséquences et le taux d'invalidité qu'elles entraînent ainsi que l'incapacité permanente à l'exercice des fonctions. Le pouvoir de décision appartient dans tous les cas à l'autorité qui a qualité pour procéder à la nomination, sous réserve de l'avis conforme de la CNRACL. La CFDT, FSU, FA FPT, la CGT demandent à ce que l'avis de la CNRACL soit justifié.

- Il est précisé également qu'en matière d'invalidité, les avis rendus par le médecin agréé et le conseil médical sont communiqués à l'agent sur sa demande. FO demande la suppression de cette demande préalable et la communication systématique des avis rendus aux agents.

- La CFDT a déposé deux amendements relatifs à la composition du conseil médical : pour les sapeurs-pompiers il est demandé d'ajouter les représentants des personnels administratifs des SDIS, pour la désignation des représentants du personnel dans les conseils médicaux de prévoir que ces derniers soient issus du CST et non plus de la CAP.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'intérieur et des outre-mer

Décret n° du

modifiant diverses dispositions relatives aux sapeurs-pompiers

NOR : IOME2231704D

Publics concernés : *services départementaux et territoriaux d'incendie et de secours, sapeurs-pompiers professionnels et volontaires des services d'incendie et de secours.*

Objet : *consolidation du régime indemnitaire spécifique des sapeurs-pompiers professionnels, instauration d'une indemnité de mobilisation opérationnelle, ajustements des conditions d'avancement des lieutenants et suppression de l'examen professionnel des commandants de sapeurs-pompiers professionnels, prise en compte des référentiels techniques nationaux pour les tenues et uniformes des sapeurs-pompiers, revalorisation des indemnités versées aux employeurs de sapeurs-pompiers volontaires subrogés et ajustements du dispositif d'indemnités des sapeurs-pompiers volontaires.*

Entrée en vigueur : *le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.*

Notice : *le présent décret vient conforter le principe d'un régime indemnitaire spécifique des sapeurs-pompiers professionnels. Il institue une indemnité de mobilisation opérationnelle dédiée aux engagements des sapeurs-pompiers professionnels lors de renforts demandés par l'Etat et hors de leurs services d'incendie et de secours ainsi que pour les dispositifs préventifs liés à la protection des forêts. Il tire les conséquences, pour les conditions d'avancement des lieutenants, du décret n° 2022-1200 du 31 août 2022 modifiant l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale. Ce décret vient supprimer la voie de l'examen professionnel d'avancement au grade de commandant de sapeurs-pompiers professionnels. Il conforte les référentiels techniques des équipements de protection individuelle, des effets, des insignes et des attributs composant les tenues et uniformes des sapeurs-pompiers. Ce décret permet de doubler le montant des indemnités des sapeurs-pompiers volontaires lorsque les employeurs publics ou privés sont subrogés dans le versement de ces indemnités pour les missions réalisées par ceux-ci lors de mobilisations par l'Etat, dans le cadre de renforts engagés hors de leur département. Il procède à des ajustements du dispositif d'indemnités susceptibles d'être versées aux sapeurs-pompiers volontaires.*

Références : *le décret et les textes qu'il modifie dans leur rédaction résultant de cette modification peuvent être consultés sur le site Légifrance (http://www.legifrance.gouv.fr).*

La Première ministre,

Sur le rapport du ministre de l'intérieur et des outre-mer,

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu la loi n° 96-370 du 3 mai 1996 modifiée relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers, notamment son article 7 ;

Vu le décret n° 90-850 du 25 septembre 1990 modifié portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels ;

Vu le décret n° 2001-1382 du 31 décembre 2001 relatif au temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels ;

Vu le décret n° 2012-492 du 16 avril 2012 modifié relatif aux indemnités des sapeurs-pompiers volontaires ;

Vu le décret n° 2012-522 du 20 avril 2012 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels ;

Vu le décret n° 2016-2008 du 30 décembre 2016 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des capitaines, commandants et lieutenants-colonels de sapeurs-pompiers professionnels ;

Vu l'avis de la Conférence nationale des services d'incendie et de secours en date du 7 décembre 2022 ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 11 mai 2023 ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en date du 28 juin 2023 ;

Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

Décrète :

Article 1er

L'article R. 1424-52 du code général des collectivités territoriales est ainsi modifié :

1° Les mots : « les équipements de protection individuelle, les effets, les insignes et attributs composant les » sont remplacés par les mots : « la composition ainsi que les conditions générales d'utilisation et de port des » ;

2° Il est inséré une seconde phrase ainsi rédigée :

« Les caractéristiques et la conception des équipements de protection individuelle, des effets vestimentaires, des insignes et des attributs composant ces tenues et uniformes sont définies dans des référentiels techniques nationaux approuvés par décision du ministre chargé de la sécurité civile. »

Article 2

Le décret du 25 septembre 1990 est ainsi modifié :

1° A l'article 6-1, les mots : « limites déterminées aux articles suivants » sont remplacés par les mots : « conditions prévues à la section 3 du chapitre IV du titre Ier du livre VII du code général de la fonction publique » ;

2° Le premier alinéa de l'article 6-2 est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« En application de l'article L. 415-5 du code général de la fonction publique, le régime indemnitaire spécifique des sapeurs-pompiers professionnels comporte à l'exclusion de toute autre indemnité ayant le même objet les indemnités prévues aux articles 6-3 à 6-9. » ;

3° Après l'article 6-7, il est inséré deux articles ainsi rédigés :

« *Art. 6-8.* – Les sapeurs-pompiers professionnels mobilisés par l'Etat dans le cadre de renforts engagés hors de leur département en dehors de leur durée annuelle de travail effectif, en application des dispositions des articles L. 742-3 à L. 742-7 du code de la sécurité intérieure ou au profit d'un état étranger, y compris à titre préventif, peuvent percevoir une indemnité de mobilisation opérationnelle. Cette indemnité est exclusive de toute indemnité de même nature et de tout repos compensateur.

« Le montant de l'indemnité de mobilisation opérationnelle est déterminé par l'application à la durée de la mobilisation du taux horaire brut maximum fixé, selon le grade, par arrêté conjoint du ministre chargé de la sécurité civile, du ministre chargé du budget et du ministre chargé de la fonction publique, sous réserve des modalités propres aux indemnités de mobilisation opérationnelle forfaitaires.

« Lorsqu'ils sont engagés pour une durée supérieure à vingt-quatre heures, les sapeurs-pompiers professionnels mobilisés par l'Etat dans les conditions prévues au premier alinéa peuvent percevoir une indemnité de mobilisation opérationnelle forfaitaire dont le montant journalier maximum est défini par l'arrêté prévu à l'alinéa précédent.

« *Art. 6-9.* – L'indemnité de mobilisation opérationnelle peut également être versée aux sapeurs-pompiers professionnels mobilisés préventivement par leur service d'incendie et de secours à la protection de la forêt contre l'incendie en dehors de leur durée annuelle de travail effectif, pendant les périodes fixées par l'arrêté prévu à l'article 6-8 selon les territoires.

« Lorsqu'ils sont engagés préventivement pour une durée supérieure à dix heures pour participer à la protection de la forêt contre l'incendie, les sapeurs-pompiers professionnels mobilisés peuvent percevoir une indemnité de mobilisation opérationnelle forfaitaire dont le montant journalier maximum est défini par le même arrêté. » ;

4° A l'article 11, les mots : « au premier alinéa de l'article 40, » sont supprimés ;

5° Dans l'intitulé du chapitre III bis, les mots : « dans les services de l'Etat et de ses établissements publics » sont remplacés par les mots : « hors des services d'incendie et de secours ».

Article 3

Le décret du 16 avril 2012 susvisé est modifié comme suit :

1° A l'article 1er :

a) Au 1°, après le mot : « missions » sont insérés les mots : « à caractère opérationnel » et les mots : « L723-4 et L723-5 du code de la sécurité intérieure » sont remplacés par les mots : « L. 1424-2 et L. 1424-42 du code général des collectivités territoriales » ;

b) Au 2°, les mots : « L723-13 du même code » sont remplacés par les mots : « L. 723-13 du code de la sécurité intérieure » ;

c) Le 3° est remplacé par les dispositions suivantes :

« 3° A certaines activités ou responsabilités exercées au sein du service d'incendie et de secours » ;

2° Au premier alinéa de l'article 2, les mots : « de l'intérieur » sont remplacés par les mots : « chargé de la sécurité civile »

3° A l'article 3 :

a) Au troisième alinéa, les mots : « du service de santé et de secours médical » sont remplacés par les mots : « de sapeurs-pompiers volontaires » ;

b) Après le troisième alinéa, il est inséré deux alinéas ainsi rédigés :

« Pour les missions réalisées par des sapeurs-pompiers volontaires lors de mobilisations par l'Etat, dans le cadre de renforts engagés hors de leur département en application des dispositions des articles L. 742-3 à L. 742-7 du code de la sécurité intérieure ou au profit d'un état étranger, y compris à titre préventif, le montant des indemnités est doublé lorsque les employeurs publics ou privés sont subrogés dans le versement de ces indemnités en application de l'article 7 de la loi du 3 mai 1996 susvisée. Cette majoration est exclusive des majorations prévues aux alinéas précédents.

« Par dérogation aux alinéas précédents, lorsqu'ils sont engagés pour une durée supérieure à vingt-quatre heures, les sapeurs-pompiers volontaires mobilisés dans les conditions prévues à l'alinéa précédent peuvent percevoir une indemnité forfaitaire dont le montant journalier maximum est fixé à seize fois le montant horaire de base de leur grade mentionné à l'article 2. » ;

4° A l'article 6 :

a) Au premier alinéa, les mots : « (CIC) », « (COGIC) », « (COZ) », « (CODIS) » et « (CTA) » sont supprimés ;

b) Au second alinéa, les mots : « au service » sont remplacés par les mots : « dans un centre » ;

5° Au second alinéa de l'article 7, la première occurrence du mot : « départemental » est supprimé ;

6° A l'article 9 :

a) Aux premier et deuxième alinéas de l'article 9, avant le mot : « responsabilités » sont insérés les mots : « activités et » ;

b) Au deuxième alinéa, les mots : « de l'intérieur » sont remplacés par les mots : « chargé de la sécurité civile » ;

7° Les articles 11 et 12 sont abrogés.

Article 4

Le décret du 20 avril 2012 est ainsi modifié :

1° Au I de l'article 14 :

a) Au 1°, les mots : « 4e échelon » sont remplacés par les mots : « 6e échelon » ;

b) Au 2°, les mots : « 6e échelon » sont remplacés par les mots : « 8e échelon » ;

2° Au I de l'article 15 :

a) Au 1°, les mots : « 5e échelon » sont remplacés par les mots : « 6e échelon » ;

b) Au 2°, les mots : « 6e échelon » sont remplacés par les mots : « 7e échelon » ;

Article 5

L'article 13 du décret n° 2016-2008 du 30 décembre 2016 susvisé est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 13.* – Peuvent être nommés commandants, au choix, par voie d'inscription sur un tableau annuel d'avancement établi en application du 1° de l'article L. 522-24 du code général de la

fonction publique, les capitaines qui justifient, au 1er janvier de l'année au titre de laquelle est dressé le tableau d'avancement, d'une durée de cinq ans de services effectifs dans leur grade et ont atteint le 4e échelon. »

Article 6

Le ministre de l’économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique, le ministre de l’intérieur et des outre-mer, le ministre de la transformation et de la fonction publiques ainsi que le ministre délégué auprès du ministre de l'économie, des finances et de souveraineté industrielle et numérique, chargé des comptes publics sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l’exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le .

Par la Première ministre :

Le ministre de l’intérieur et des outre-mer,

Gérald DARMANIN

Le ministre de l’économie, des finances
et de la souveraineté industrielle et numérique,

Bruno LE MAIRE

Le ministre de la transformation
et de la fonction publiques,

Stanislas GUERINI

Le ministre délégué auprès du ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique, chargé des comptes publics,

Gabriel ATTAL

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'intérieur
et des outre-mer

DECRET n° (…) du (…)

précisant les fonctions de sous-officiers de sapeurs-pompiers éligibles à la nouvelle bonification indiciaire et supprimant les épreuves de l'examen professionnel de commandant de sapeurs-pompiers

NOR : IOME2231705D

Publics concernés : *services départementaux et territoriaux d'incendie et de secours, sapeurs-pompiers professionnels des services d'incendie et de secours.*

Objet : *ajustement des critères d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire des sapeurs-pompiers professionnels exerçant des fonctions impliquant une technicité particulière et suppression des modalités de l'examen professionnel de commandant de sapeurs-pompiers professionnels.*

Entrée en vigueur : *le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication, à l'exception de l'article 1er qui entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit sa publication.*

Notice : *le décret ajuste les critères d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire des sapeurs-pompiers professionnels exerçant des fonctions impliquant une technicité particulière, plus particulièrement pour les chefs d'agrès tout engin et étend son attribution aux sous-officiers experts. Il vient également tirer les conséquences de la suppression de l'examen professionnel de commandant de sapeurs-pompiers professionnels en retirant les modalités d'organisation de celui-ci du décret fixant les modalités d'organisation des concours et examens professionnels des cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels.*

Références : *le décret et les textes qu'il modifie, dans leur rédaction résultant de cette modification, peuvent être consultés sur le site Légifrance (http://www.legifrance.gouv.fr).*

La Première ministre,

Sur le rapport du ministre de l'intérieur et des outre-mer,

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le décret n° 90-850 du 25 septembre 1990 modifié portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels ;

Vu le décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 modifié portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2012-521 du 20 avril 2012 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels ;

Vu le décret n° 2020-1474 du 30 novembre 2020 modifié fixant les modalités d'organisation des concours et examens professionnels des cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels ;

Vu l'avis de la Conférence nationale des services d'incendie et de secours en date du 7 décembre 2022 ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du (…) ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en date du (…),

DECRETE

Article 1er

Au tableau de l'annexe 2 « Fonctions impliquant une technicité particulière » du décret du 3 juillet 2006 susvisé, la désignation des fonctions éligibles de la ligne n° 24 est remplacée par la suivante :

« 24. Chef d'agrès tout engin ou sous-officier de garde de sapeurs-pompiers professionnels ; Sous-officier expert ou adjoint au chef de salle opérationnelle de sapeurs-pompiers professionnels encadrant au moins 5 agents et justifiant de quatre ans de services effectifs dans le cadre d'emplois des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels. »

Article 2

La section 3 du chapitre IV du titre Ier du décret du 30 novembre 2020 susvisé est abrogée.

Article 3

L'article 1er du présent décret entre en vigueur le premier jour du mois qui suit sa publication.

Article 4

Le ministre de l’économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique, le ministre de l’intérieur et des outre-mer, le ministre de la transformation et de la fonction publiques et le ministre délégué auprès du ministre de l'économie, des finances et de souveraineté industrielle et numérique, chargé des comptes publics, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l’exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le

Par la Première ministre :

Le ministre de l’intérieur et des outre-mer,

Gérald DARMANIN

Le ministre de l’économie, des finances
et de la souveraineté industrielle et
numérique,

Bruno LE MAIRE

Le ministre de la transformation
et de la fonction publiques,

Stanislas GUERINI

Le ministre délégué auprès du ministre de
l'économie, des finances et de la souveraineté
industrielle et numérique, chargé des comptes
publics,

Gabriel ATTAL

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'intérieur
et des outre-mer

DECRET n° (...) du (...)

relatif à l'avancement de grade dans les cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale et le corps des chefs de service de police municipale de Paris et aux règles de classement de certains fonctionnaires de la catégorie C de la fonction publique territoriale

NOR : IOMB2311537D

Publics concernés *: fonctionnaires de catégorie B et C de la fonction publique territoriale.*

Objet *: modification des dispositions transitoires relatives à l'avancement de grade des fonctionnaires de catégorie B et C de la fonction publique territoriale et des modalités de classement.*

Entrée en vigueur *: le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication.*

Notice *: le texte permet de maintenir les conditions de promotion au titre des avancements qui prévalaient avant l'entrée en vigueur du décret n° 2022-1200 du 31 août 2022 modifiant les dispositions communes relatives à l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale et n° 2022-1580 du 16 décembre 2022 modifiant l'organisation de la carrière des fonctionnaires du corps de chef de service de police municipale de Paris et adaptant les modalités de classement lors de la nomination dans les corps des attachés d'administrations parisiennes et de directeur de police municipale de Paris. Il précise en outre les règles de classement lors de la nomination dans le grade de promotion. Il modifie enfin les règles de classement en catégorie C lors de la nomination dans les cadres d'emplois.*

Références *: le décret et les textes qu'il modifie, dans leur rédaction résultant de cette modification, peuvent être consultés sur le site Légifrance (www.legifrance.gouv.fr).*

La Première ministre,

Sur le rapport du ministre de l'intérieur et des outre-mer,

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 modifié portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2013-490 du 10 juin 2013 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux ;

Vu le décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 modifié relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2021-1078 du 12 août 2021 modifié portant statut particulier du corps de chef de service de police municipale de Paris ;

Vu le décret n° 2022-1200 du 31 août 2022 modifiant les dispositions communes relatives à l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2022-1580 du 16 décembre 2022 modifiant l'organisation de la carrière des fonctionnaires du corps de chef de service de police municipale de Paris et adaptant les modalités de classement lors de la nomination dans les corps des attachés d'administrations parisiennes et de directeur de police municipale de Paris ;

Vu l'avis du Conseil supérieur des administrations parisiennes en date du 10 mai 2023 ;

Vu l'avis du Conseil de Paris dans sa séance du 6 au 9 juin 2023 ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 8 juin 2023 ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en date du (...) ;

Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

DECRETE :

CHAPITRE Ier

DISPOSITIONS RELATIVES A L'AVANCEMENT DE GRADE DES FONCTIONNAIRES DE CATEGORIE B DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ET AUX MODALITES DE CLASSEMENT

Article 1er

Le décret du 22 mars 2010 susvisé est ainsi modifié :

1° Le tableau figurant au I de l'article 26 du décret du 22 mars 2010 susvisé est complété par les lignes suivantes :

5e échelon	3e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
4e échelon	2e échelon	Sans ancienneté

2° Le tableau figurant au II de l'article 26 du décret du 22 mars 2010 susvisé est complété par les lignes suivantes :

- avant un an	3e échelon	Sans ancienneté
5e échelon	2e échelon	Sans ancienneté
4e échelon	1er échelon	½ de l'ancienneté acquise

Article 2

Le tableau figurant à l'article 16 du décret du 10 juin 2013 susvisé est complété par les lignes suivantes :

5e échelon	3e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
4e échelon	2e échelon	Sans ancienneté

Article 3

Le II de l'article 10 du décret du 31 août 2022 susvisé est remplacé par les dispositions suivantes :

« II.- Les fonctionnaires qui, à la date d'entrée en vigueur du présent décret, relèvent de l'un cadres d'emplois régis par le décret du 22 mars 2010 susvisé ou du cadre d'emplois des moniteurs éducateurs et intervenants familiaux régi par le décret du 10 juin 2013 susvisé sont réputés réunir les conditions pour un avancement au grade supérieur à la date à laquelle ils les auraient réunies en application, respectivement, des dispositions prévues à l'article 26 du décret du 22 mars 2010 et à l'article 16 du décret du 10 juin 2013 précités, dans leur rédaction antérieure au présent décret.

« Les fonctionnaires de catégorie B promus, en application du premier alinéa du présent II, dans un des grades d'avancement de l'un des cadres régis par le décret du 22 mars 2010 précité ou au grade de moniteur-éducateur principal, sont classés dans ce grade d'avancement en application, respectivement, des dispositions prévues à l'article 26 du décret du 22 mars 2010 et à l'article 16 du décret du 10 juin 2013 précités, dans leur rédaction issue du présent décret.

« Les fonctionnaires mentionnés au présent II conservent, à titre personnel, dans l'échelon du grade supérieur dans lequel ils sont classés, l'indice brut qu'ils détenaient préalablement à leur avancement si cet indice est supérieur à l'indice brut de classement. »

Article 4

I. - Le décret du 12 août 2021 est ainsi modifié :

1° Le tableau figurant au I de l'article 23 est complété par les lignes suivantes :

5e échelon	3e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
4e échelon	2e échelon	Sans ancienneté

2° Le tableau figurant au II du même article 23 est complété par les lignes suivantes :

- avant un an	3e échelon	Sans ancienneté
5e échelon	2e échelon	Sans ancienneté
4e échelon	1er échelon	½ de l'ancienneté acquise

II - Le II de l'article 3 du décret du 16 décembre 2022 susvisé est remplacé par les dispositions suivantes :

« *II.* - Les fonctionnaires mentionnés au I, qui, à la date d'entrée en vigueur du présent décret, relèvent du corps des chefs de service de police municipale de Paris, sont réputés réunir les

conditions pour un avancement au grade supérieur à la date à laquelle ils les auraient réunies en application des dispositions de l'article 23 du décret du 12 août 2021 susvisé dans leur rédaction antérieure au présent décret.

« Les fonctionnaires promus, en application du premier alinéa du présent II, dans un des grades d'avancement du corps des chefs de service de police municipale de Paris, sont classés dans ce grade d'avancement en application des dispositions de l'article 23 du décret du 12 août 2021 précité dans sa rédaction issue du présent décret.

« Les fonctionnaires mentionnés au présent II conservent, à titre personnel, dans l'échelon du grade supérieur dans lequel ils sont classés, l'indice brut qu'ils détenaient préalablement à leur avancement si cet indice est supérieur à l'indice brut de classement. »

CHAPITRE II

DISPOSITIONS MODIFIANT LES REGLES DE CLASSEMENT DE CERTAINS FONCTIONNAIRES DE LA CATEGORIE C DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ET DISPOSITIONS FINALES

Article 5

Le décret du 12 mai 2016 susvisé est ainsi modifié :

1° Le tableau figurant au II de l'article 5 est remplacé par le tableau suivant :

DURÉE DES SERVICES PRIS EN COMPTE	**SITUATION DANS LE GRADE CLASSÉ en échelle de rémunération C2**	**ANCIENNETÉ CONSERVÉE dans la limite de la durée de l'échelon de classement**
A partir de 34 ans 8 mois	9e échelon	3/4 de l'ancienneté de services au-delà de 34 ans 8 mois
A partir de 29 ans 4 mois et avant 34 ans 8 mois	8e échelon	3/8 de l'ancienneté de services au-delà de 29 ans 4 mois
A partir de 24 ans et avant 29 ans 4 mois	8e échelon	Sans ancienneté
A partir de 20 ans et avant 24 ans	7e échelon	1/2 de l'ancienneté de services au-delà de 20 ans
A partir de 16 ans et avant 20 ans	6e échelon	1/4 de l'ancienneté de services au-delà de 16 ans
A partir de 13 ans 4 mois et avant 16 ans	5e échelon	3/8 de l'ancienneté de services au-delà de 13 ans 4 mois
A partir de 10 ans 8 mois et avant 13 ans 4 mois	4e échelon	3/8 de l'ancienneté de services au-delà de 10 ans 8 mois
A partir de 8 ans et avant 10 ans 8 mois	3e échelon	3/8 de l'ancienneté de services au-delà de 8 ans
A partir de 5 ans 4 mois et avant 8 ans	2e échelon	3/8 de l'ancienneté de services au-delà de 5 ans 4 mois
A partir de 2 ans 8 mois et avant 5 ans 4 mois	2e échelon	Sans ancienneté
A partir de 1 an 4 mois et avant 2 ans 8 mois	1er échelon	3/4 de l'ancienneté de services au-delà de 1 an 4 mois
Avant 1 an 4 mois	1er échelon	Sans ancienneté

2° Le tableau figurant au II de l'article 6 est remplacé par le tableau suivant :

DURÉE DES SERVICES pris en compte	SITUATION DANS LE GRADE CLASSÉ en échelle de rémunération C2	ANCIENNETÉ CONSERVÉE dans la limite de la durée de l'échelon de classement
A partir de 36 ans	8e échelon	Sans ancienneté
A partir de 30 ans et avant 36 ans	7e échelon	1/3 de l'ancienneté de services au-delà de 30 ans
A partir de 24 ans et avant 30 ans	6e échelon	1/6 de l'ancienneté de services au-delà de 24 ans
A partir de 20 ans et avant 24 ans	5e échelon	1/4 de l'ancienneté de services au-delà de 20 ans
A partir de 16 ans et avant 20 ans	4e échelon	1/4 de l'ancienneté de services au-delà de 16 ans
A partir de 12 ans et avant 16 ans	3e échelon	1/4 de l'ancienneté de services au-delà de 12 ans
A partir de 8 ans et avant 12 ans	2e échelon	1/4 de l'ancienneté de services au-delà de 8 ans
A partir de 4 ans et avant 8 ans	2e échelon	Sans ancienneté
A partir de 2 ans et avant 4 ans	1er échelon	1/2 de l'ancienneté de services au-delà de 2 ans
Avant 2 ans	1er échelon	Sans ancienneté

3° L'article 7 est ainsi modifié :

a) au premier alinéa, les mots : « l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée » sont remplacés par les mots : « l'article 325-7 du code général de la fonction publique » ;

b) au deuxième alinéa, les mots : « l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984 précitée » sont remplacés par les mots : « l'article L. 325-7 précité » ;

c) au dernier alinéa, les mots : « au même article 36 » sont remplacés par les mots : « au même article L. 325-7 ».

4° A l'article 13, les mots : « à l'article 13 ter de la loi du 13 juillet 1983 susvisée » sont remplacés par les mots : « à l'article L. 513-14 du code général de la fonction publique ».

Article 6

Le ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique, le ministre de l'intérieur et des outre-mer, le ministre de la transformation et de la fonction publiques et le ministre délégué auprès du ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique, chargé des comptes publics, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'intérieur
et des outre-mer

DECRET n° (...) du (...)

relatif à la convention type de mise à disposition de services ou parties de service chargés des compétences de l'Etat transférées aux départements, à la métropole de Lyon et aux métropoles en application de l'article 38 de la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale

NOR :

Publics concernés : *agents de l'Etat chargés de la gestion des routes, départements, métropoles et métropole de Lyon.*

Objet : *modalités de mise à disposition des services de l'Etat aux départements, aux métropoles et à la métropole de Lyon pour l'exercice des compétences relatives à la gestion des routes.*

Entrée en vigueur : *le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.*

Notice : *la loi du 21 février 2022 dite « loi 3DS » ouvre la voie au transfert des autoroutes, des routes ou des portions de voies non concédées relevant du domaine routier national aux départements, à la métropole de Lyon et aux métropoles, sur leur demande. Le décret a pour objet d'approuver la convention-type encadrant les modalités de mise à disposition des services (ou parties de service) concernés. Les conventions déclinées localement sur ce modèle ont vocation à recenser les services concernés, le nombre d'agents chargés d'exercer les compétences transférées ainsi que le nombre d'agents mis à disposition des collectivités.*

Références : *le décret peut être consulté sur le site Légifrance (www.legifrance.gouv.fr). Il est pris pour l'application de l'article 151 de la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale.*

La Première ministre,

Sur le rapport du ministre de l'intérieur et des outre-mer,

Vu la loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles, notamment ses articles 80 et 81 ;

Vu la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale, notamment ses articles 38 et 151 ;

Vu la décision du 4 janvier 2023 déterminant la liste des autoroutes, routes et portions de voies qui sont transférées ou mises à disposition en application des articles 38 et 40 de la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale ;

Vu l'avis du comité social d'administration du ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires en date du 1er juin 2023 ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en date du (...) ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du (...),

DECRETE :

Article 1er

La convention type figurant en annexe au présent décret est approuvée.

Article 2

Il est constitué un comité de suivi composé notamment de représentants de l'Etat, des employeurs territoriaux et des représentants des organisations syndicales représentatives. Dans un délai de trois ans à compter de sa mise en place, un bilan global du transfert de services est présenté au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et au comité social d'administration du ministère chargé des transports.

Article 3

Le ministre de l'intérieur et des outre-mer et le ministre de la transition écologique et de la cohésion des territoires sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le

Par la Première ministre :

Le ministre de l'intérieur et des outre-mer,

Gérald DARMANIN

Le ministre de la transition écologique
et de la cohésion des territoires,

Christophe BECHU

ANNEXE

CONVENTION DE MISE A DISPOSITION DE SERVICES OU PARTIES DE SERVICE DE [DEFINIR LA LISTE DES SERVICES DE L'ETAT CONCERNES] CHARGE(E)S D'EXERCER LES COMPETENCES DE L'ETAT TRANSFEREES [AU DEPARTEMENT DE XXX, A LA METROPOLE DE LYON OU A LA METROPOLE XXX] EN APPLICATION DE L'ARTICLE 38 DE LA LOI N° 2022-217 DU 21 FEVRIER 2022 RELATIVE A LA DIFFERENCIATION, LA DECENTRALISATION, LA DECONCENTRATION ET PORTANT DIVERSES MESURES DE SIMPLIFICATION DE L'ACTION PUBLIQUE LOCALE

Entre nous :

M./Mme XXX, représentant(e) de l'Etat dans la région et/ou M./Mme XXX préfet(e) coordonnateur des itinéraires routiers ;

M./Mme XXX, [président du conseil départemental, président du conseil de la métropole de Lyon ou président du conseil de la métropole] ;

Vu la loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles, notamment son article 81 ;

Vu la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale, notamment ses articles 38 et 151 ;

Vu le décret n° XXX du XXX relatif à la convention type de mise à disposition de services ou parties de service de l'Etat chargés des compétences de l'Etat transférées aux départements, à la métropole de Lyon et aux métropoles en application de l'article 38 de la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale ;

Vu l'avis du comité social d'administration en date du XXX ;

Vu l'avis du comité social territorial [du département, de la métropole de Lyon ou de la métropole] en date du XXX ;

Considérant le transfert de propriété du domaine routier national dans le domaine routier [du département, de la métropole de Lyon ou de la métropole] ;

Dans l'attente de la publication du décret de transfert des services ou parties de services prévue au IV de l'article 81 de la loi du 27 janvier 2014 susmentionnée ;

Pour la préparation et l'exécution des délibérations [du département, de la métropole de Lyon ou de la métropole] et pour l'exercice des pouvoirs et responsabilités dévolus dans le domaine susvisé,

Article 1er

Le [président du conseil départemental, président du conseil de la métropole de Lyon ou président du conseil de la métropole] dispose, en tant que de besoin, des [services ou parties de services] de [citer les services ou parties de services de l'Etat concernés] chargé(e)s de l'exercice des compétences transférées [au département, à la métropole de Lyon ou à la métropole] en application de l'article 38 de la loi du 21 février 2022 susvisée. Ces [services ou parties de services] sont, conformément à l'article 81 de la loi du 27 janvier 2014 susvisée, mis(e)s à sa disposition à titre gratuit et placé(e)s sous son autorité dans les conditions définies par la présente convention.

Article 2

Il est constaté que participent à l'exercice des compétences transférées [au département, à la métropole de Lyon ou à la métropole] à la date du 31 décembre 2023, XXX emplois en équivalent temps plein, dont XXX agents, répartis comme indiqué dans le tableau n° 1 figurant en annexe à la présente convention.

Article 3

Ces agents sont de plein droit mis à disposition, à titre individuel et à titre gratuit, du [président du conseil départemental, président du conseil de la métropole de Lyon ou président du conseil de la métropole] à compter de la date de signature de la présente convention.

Article 4

Les parties signataires s'engagent à mettre en œuvre des mesures d'accompagnement pour les agents mis à disposition.

Article 5

Une évaluation conjointe de la mise en œuvre de la présente convention, comportant un rapport relatif aux mesures d'accompagnement pour l'application des dispositions des articles 3 et 4, est réalisé dans un délai de six mois à compter de sa signature, puis chaque année. Le rapport d'évaluation est présenté aux comités sociaux des services concernés dans un délai de six mois à compter de son élaboration.

Article 6

Pour l'application de l'article 80 de la loi du 27 janvier 2014 susvisée, l'état des emplois pourvus au 31 décembre 2022 qui participaient à l'exercice des compétences transférées [au département, à la métropole de Lyon ou à la métropole] figure dans le tableau n° 2 annexé à la présente convention.

Fait à XXX

Le XXX

Le/la [préfet de département ou de région] ;

Le/la [président du conseil départemental, président du conseil de la métropole de Lyon ou président du conseil de la métropole] ;

Annexe à la convention de mise à disposition de services ou parties de service de [définir la liste des services de l'Etat concernés]

Etat des emplois pourvus

1. Etat des emplois pourvus au 31 décembre 2023

Catégories d'agents	Fonctionnaires de catégorie A	Fonctionnaires de catégorie B	Fonctionnaires de catégorie C	Contractuels de l'Etat	OPA	Total	Autres
Emplois (ETP)							
Effectifs physiques							

2. Etat des emplois pourvus au 31 décembre 2022

Catégories d'agents	Fonctionnaires de catégorie A	Fonctionnaires de catégorie B	Fonctionnaires de catégorie C	Contractuels de l'Etat	OPA	Total	Autres
Emplois (ETP)							
Effectifs physiques							

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'Intérieur et des outre-mer

Arrêté du **

Modifiant l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales

NOR : […]

Le ministre de l'Intérieur et des outre-mer,

Le ministre de la transformation et de la fonction publiques,

Vu le code général de la fonction publique, notamment ses articles L.231-1, L.231-2, L.232-1 du code général de la fonction publique;

Vu le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif au rapport social unique et à la base de données sociales;

Vu l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en date du ** ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du ** ;

Arrêtent :

Article 1

A l'article 1er de l'arrêté du 10 décembre 2021 susvisé, les mots : « l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée » sont remplacés par les mots : « aux articles L.1, L.2 et L.4 du code général de la fonction publique ».

Article 2

Au premier alinéa de l'article 2 de l'arrêté susvisé, les mots : « cette année » sont remplacés par les mots : « l'année ».

Article 3

L'annexe de l'arrêté du 10 décembre 2021, relative aux données devant figurer dans la base de données sociales des collectivités et établissements publics de la fonction publique territoriale, est remplacée par l'annexe jointe au présent arrêté.

Article 4

Les articles 4 et 5 de l'arrêté du 10 décembre 2021 susvisé sont abrogés.

Article 5

L'article 6 de l'arrêté du 10 décembre 2021 susvisé, qui devient l'article 4, est modifié comme suit :

I - Les mots : « Le présent arrêté entre » sont remplacés par les mots : « Le présent arrêté et son annexe entrent » ;

II - Les mots : « 2022 au titre de l'année 2021 » sont remplacés par les mots : « 2024 au titre de l'année 2023 ».

Article 6

L'article 7 de l'arrêté du 10 décembre 2021 susvisé devient l'article 5.

Article 7

La directrice générale des collectivités locales et la directrice générale de l'administration et de la fonction publique sont chargées, chacune en ce qui la concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le **.

Le ministre de l'Intérieur et des outre-mer,
Pour le ministre et par délégation :
La directrice générale
des collectivités locales,
C. RAQUIN

Le ministre de la transformation
et de la fonction publiques,
Pour le ministre et par délégation :
la directrice générale de l'administration
et de la fonction publique,
N. COLIN

ANNEXE

DONNÉES DEVANT FIGURER DANS LA BASE DE DONNÉES SOCIALES DES COLLECTIVITÉS ET ÉTABLISSEMENTS PUBLICS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERITORIALE

1° Emploi

Agents sur des emplois fonctionnels de direction rémunérés au 31 décembre

Nombre d'agents occupant un emploi fonctionnel de direction par sexe, par statut d'origine, par cadre d'emplois (3) de détachement et par type d'emploi fonctionnel.

Nombre de fonctionnaires (1) en effectifs physiques occupant un emploi permanent rémunérés au 31 décembre

Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent à temps complet ou à temps hebdomadaire non complet (moins de 17 h 30, entre 17 h 30 et 28 h, 28 h et plus), par sexe, par filière (2), par cadre d'emplois (3) et par grade.

Nombre de fonctionnaires par sexe, par filière (2), par cadre d'emplois (3) occupant un emploi à temps complet :

- à temps plein
- à temps partiel selon les tranches de quotité de travail article L. 612-1, L. 612-2, L. 612-4, L. 612-6, L. 612-8, L. 612-12, L. 612-13, L. 612-14, L. 632-1, L. 632-2, L. 632-3 et L. 632-4 du code général de la fonction publique.

Nombre de fonctionnaires par sexe et catégorie hiérarchique (4) occupant un emploi à temps complet :

- bénéficiant d'un temps partiel de droit, au sens de l'article L. 612-3 du code général de la fonction publique ;
- bénéficiant d'un temps partiel sur autorisation (article L. 612-1 du code général de la fonction publique).

Nombre de fonctionnaires, en équivalent temps plein rémunéré, occupant un emploi permanent

Nombre de fonctionnaires, en équivalent temps plein rémunéré, par sexe, par catégorie hiérarchique (4) et par filière (2), ayant travaillé au moins un jour dans l'année.

Nombre d'agents contractuels, en effectifs physiques, occupant un emploi permanent rémunérés au 31 décembre

Nombre d'agents contractuels occupant un emploi permanent à temps complet ou à temps hebdomadaire non complet, par sexe, par filière (2), par classe d'ancienneté dans la collectivité (5), par cadre d'emplois (3), par type de recrutement (articles L. 332-8, L. 332-13 et L. 332-14 du code général de la fonction publique) et par type de contrat.

Nombre d'agents contractuels, par sexe, par filière (2) et par cadre d'emplois (3), dans la collectivité occupant un emploi à temps complet :

- à temps plein ;
- à temps partiel selon les tranches de quotité de travail.

Nombre d'agents contractuels, par sexe et catégorie hiérarchique (4), occupant un emploi à temps complet :

- bénéficiant d'un temps partiel de droit, au sens de l'article 13 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 modifié ;
- bénéficiant d'un temps partiel sur autorisation (article 10 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 modifié).

Nombre d'agents contractuels, en équivalent temps plein rémunéré, occupant un emploi permanent

Nombre d'agents contractuels, en équivalent temps plein rémunéré, par sexe, par filière (2) et par catégorie hiérarchique (4), ayant travaillé au moins un jour dans l'année.

Nombre de contrats à durée indéterminée conclus au cours de l'année.

Autres personnels, contractuels, sur emploi non permanent

Nombre d'agents contractuels sur emploi non permanent, en distinguant effectifs rémunérés au 31 décembre et effectifs, en équivalent temps plein rémunéré, ayant travaillé au moins un jour dans l'année, par sexe :

- collaborateurs de cabinet ;
- contractuels recrutés sur un contrat de projet ;
- assistants maternels, assistants familiaux et accueillants familiaux ;
- agents contractuels recrutés pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité en application de l'article L. 332-23 du CGFP ;
- personnes bénéficiant d'un emploi aidé ;
- agents contractuels employés par les centres de gestion et mis à disposition des collectivités territoriales ;
- apprentis ;
- personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois ;
- vacataires (hors jury de concours).

Pyramide des âges au 31 décembre

Effectif des fonctionnaires et agents contractuels sur emploi permanent et non permanent par sexe et âge.

Positions statutaires particulières au 31 décembre des agents gérés par la collectivité territoriale

Nombre d'agents originaires de la collectivité par sexe :

- en congé parental ;
- en disponibilité (hors ceux mis en disponibilité d'office), dont disponibilité de droit ou bénéficiaires d'un congé équivalent pour les contractuels ;

- mis en disponibilité d'office ;
- placés en congé spécial ;
- en détachement au sein de leur propre structure (en distinguant emplois fonctionnels, emplois de cabinets, changement de filière) ;
- en détachement dans une autre structure (en distinguant fonction publique de l'Etat, fonction publique hospitalière, autres collectivités, détachement d'office en cas de transfert d'activité) ;
- mis à disposition dans une autre structure, dont agents mis à disposition des organisations syndicales (article L. 213-3 du code général de la fonction publique).

Nombre d'agents originaires d'une autre structure, ou en détachement direct au sein de la collectivité, par sexe :

- détachés dans la collectivité (en distinguant : emplois fonctionnels, non fonctionnels, de cabinet et fonction publique de l'Etat, fonction publique hospitalière, autres collectivités territoriales…) ;
- mis à disposition de la collectivité, dont originaires de la fonction publique de l'Etat.

Nombre de fonctionnaires originaires de la collectivité pris en charge par le centre de gestion ou le Centre national de la fonction publique territoriale par classe d'ancienneté de prise en charge (6) et par sexe.

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (agents en situation de handicap)

NB : les indicateurs concernent les collectivités assujetties à l'obligation d'emploi et les collectivités non assujetties.

Nombre d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (fonctionnaires et agents contractuels sur emploi permanent et non permanent, dont apprentis) par catégorie hiérarchique (4), par statut et par sexe.

Nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Taux d'emploi pour l'année écoulée.

Dépenses prises en compte dans le calcul du nombre d'unités déductibles du nombre d'unités manquantes, en application du troisième alinéa du IV de l'article L. 323-8-6-1 du code du travail et de l'article 6 du décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 modifié :

- montant des dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou avec des travailleurs indépendants handicapés ;
- montant des dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire.

Autorisation d'exercice d'une activité accessoire

Nombre de fonctionnaires et d'agents contractuels sur emploi permanent autorisés à exercer une activité accessoire par catégorie hiérarchique (4), sexe et type d'activité.

2° Recrutement

Flux d'entrée sur emploi permanent

Arrivées dans la collectivité d'agents (fonctionnaires ou contractuels) sur des emplois fonctionnels, par sexe et par statut d'origine.

Arrivées dans la collectivité de fonctionnaires par filière (2) et cadre d'emplois (3) par :

- recrutement direct (sans concours), dont PACTE ;
- voie de concours, examen professionnel et sélection professionnelle ;
- articles L. 352-3 et L. 352-4 du code général de la fonction publique (travailleurs handicapés) ;
- intégration directe article L. 511-5 et suivants du code général de la fonction publique ;
- voie de mutation ;
- voie de détachement (dont fonction publique de l'Etat, fonction publique hospitalière, autres) ;
- réintégration ;
- transfert de compétences.

Arrivées dans la collectivité de fonctionnaires et de contractuels sur emploi permanent, à temps complet et temps non complet, par sexe, par filière (2) et cadre d'emplois (3).

Recours à du personnel temporaire

Nombre de personnes, par filière (2), employées comme personnels remplaçants mis à disposition par le centre de gestion :

- au moins un jour dans l'année ;
- présentes au 31 décembre.

Nombre de personnes employées dans le cadre du recours au service des entreprises mentionnées à l'article L. 1251-1 du code du travail (intérim), en référence à l’article L. 334-3 du code général de la fonction publique.

- au moins un jour dans l'année ;
- présentes au 31 décembre.

3° Parcours professionnel

Evolution de carrière

Nombre de titularisations, prolongations de stage et refus de titularisation à l'issue d'un stage, par sexe.

Nombre d'agents contractuels sur emploi permanent titularisés (sans stage) sur un emploi permanent, dont handicapés (articles L. 352-4 du code général de la fonction publique), par sexe.

Nombre d'agents contractuels nommés stagiaires, par sexe.

Nombre de fonctionnaires ayant connu dans l'année, par sexe :

- un avancement d'échelon ;
- un avancement de grade, par filière et par catégorie hiérarchique ;
- une promotion interne ;
- une réussite à un concours ;
- une réussite à un examen professionnel ;
- une nomination suite à une réussite à un concours ;
- une nomination suite à une réussite à un examen professionnel.

Nombre d'agents promouvables au choix pour un avancement de grade, par sexe.

Nombre d'agents promouvables sur examen professionnel pour un avancement de grade, par sexe.

Nombre de lauréats sur les listes d'aptitude des concours et examens professionnels, par filière (2), par cadre d'emplois (3) et par sexe.

Nombre de fonctionnaires bénéficiaires des modalités dérogatoires, prévues par l'article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, d'accès par la voie du détachement à un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure.

Nombre de fonctionnaires et d'agents contractuels sur emploi permanent ayant bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle dans l'année par catégorie hiérarchique (4) et par sexe.

Flux de sortie des agents occupant un emploi permanent

Nombre d'agents (fonctionnaires et agents contractuels sur emploi permanent) ayant quitté la collectivité durant l'année : recensement par motif (mise à disposition, détachement, décharge totale de service, mutation, rupture conventionnelle, démission, fin de contrat, retraite, licenciement, décès…), par catégorie hiérarchique (4) et par sexe.

Nombre de procédures de rupture conventionnelle initiée par l'autorité territoriale ou par l'agent, en distinguant les fonctionnaires et les agents contractuels sur emploi permanent et nombre de conventions signées par sexe et par catégorie hiérarchique (4).

4° Formation

Effectifs formés

D'une part pour les fonctionnaires et d'autre part pour les agents contractuels sur emploi permanent, nombre total, en distinguant formation prévue par les statuts particuliers (formation d'intégration et formation de professionnalisation), formation de perfectionnement, formation personnelle, préparation aux concours et examens d'accès à la FPT :

- de journées de formation (dont au titre du CPF) suivies par les agents par catégorie hiérarchique (4), par organisme ;

- d'agents ayant participé à au moins une action de formation (dont au titre du CPF), par sexe et par catégorie hiérarchique (4).

Pour les agents sur emplois non permanent, en distinguant les fonctionnaires des contractuels, nombre total :

- de journées de formation (dont au titre du CPF) suivies par les agents, par type d'emploi et par organisme ;
- d'agents ayant participé à au moins une action de formation (dont au titre du CPF), par type d'emploi et par sexe.

Nombre d'agents, en distinguant les fonctionnaires des agents contractuels, par sexe, bénéficiant d'un congé de formation dont nombre d'agents bénéficiant d'un congé de formation ou d'un congé de transition professionnelle sur le fondement de l’article L. 422-3 du code général de la fonction publique accepté au titre de l'année.

Validation de l'acquis et de l'expérience : nombre de dossiers :

- déposés durant l'année ;
- en cours ;
- ayant débouché sur une validation.

Nombre de bilans de compétences financés par la collectivité territoriale en distinguant les fonctionnaires des agents contractuels.

Coût de la formation

Montant de la cotisation obligatoire versée au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

Coûts des actions de formation prises en charge par les collectivités territoriales (coûts pédagogiques des actions organisées par les collectivités, frais d'inscription à des stages, colloques…) avec mention des versements au CNFPT au titre des actions organisées en partenariat.

Frais de déplacement des stagiaires.

Coût de formation des apprentis.

Coût total des actions de formation.

5° Rémunérations

Rémunérations et nouvelle bonification indiciaire (NBI) pour l'ensemble des agents (au sens de l'article L. 712-1 et L. 712-12 du code général de la fonction publique)

Total des rémunérations annuelles brutes versées aux fonctionnaires (1) ayant travaillé au moins un jour dans l'année, par sexe, catégorie hiérarchique (4) et par filière (2) :

- dont le montant des primes versées ;
- dont le montant de la NBI ;
- dont le montant du complément de traitement indiciaire ;
- dont le montant des heures supplémentaires et complémentaires ;
- dont le montant du supplément familial de traitement ;
- dont le montant de l'indemnité de résidence.

Total des rémunérations annuelles brutes versées aux personnels contractuels sur emploi permanent ayant travaillé au moins un jour dans l'année, par sexe, catégorie hiérarchique (4) et par filière (2) :

- dont le montant des indemnités versées ;
- dont le montant du complément de traitement indiciaire ;
- dont le montant des heures supplémentaires et complémentaires.

Total des rémunérations annuelles brutes versées, par sexe :

- aux personnels sur emplois non permanents (y compris collaborateurs de cabinet) ayant travaillé au moins un jour dans l'année ;
- aux assistants maternels, assistants familiaux et accueillants familiaux ayant travaillé au moins un jour dans l'année.

Ecarts des rémunérations annuelles brutes versées aux fonctionnaires et aux personnels contractuels sur emploi permanent rémunérés au moins un jour dans l'année par sexe, par catégorie (4) et par filière (2).

Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées versées aux agents, avec répartition par sexe de ces dix agents, pour les employeurs concernés par l'article L. 715-1 du code général de la fonction publique.

Nombre d'agents contractuels ayant bénéficié d'une indemnité de fin de contrat au cours de l'année.

Dépenses de fonctionnement et dépenses de personnel

Montant des dépenses de fonctionnement et des charges de personnel de la collectivité territoriale constatées au compte administratif de l'année de référence.

Assurances chômage

Modalités d'indemnisation du chômage, pour les titulaires et les agents contractuels.

Nombre d'anciens agents indemnisés au titre du chômage par leur ancien employeur territorial (régime d'auto-assurance), en distinguant entre les anciens titulaires, stagiaires et contractuels.

6° Santé et sécurité au travail

Risques professionnels et mesures en matière de sécurité, au sens du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié

Nombre d'agents chargés :

- de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité (assistant et conseiller de prévention) ;
- des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité (ACFI).

Nombre de médecins de prévention en équivalent temps plein.

Nombre d'infirmiers des services de prévention en équivalent temps plein.

Autres personnels affectés à la prévention.

Coût de la formation des agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention, des membres des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ou, en l'absence de formation spécialisée, des membres du comité social territorial et dans le cadre des habilitations : nombre de jours et dépenses.

Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité.

Autres dépenses pour l'amélioration des conditions de travail.

Nombre de visites médicales par sexe sur demande de l'agent.

Indication de l'existence des éléments suivants :

- document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ;
- registre de santé et de sécurité au travail ;
- plan de prévention des risques psycho-sociaux (RPS) ;
- démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) ;
- démarche de prévention des risques cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR) ;
- autres démarches de prévention de risques ;
- recours à une assurance statutaire pour la prise en charge du risque maladie.

Nombre d'agents bénéficiant d'une surveillance médicale particulière, dont nombre d'agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux.

Protection fonctionnelle

Nombre de demandes de protection fonctionnelle et nombre de décisions accordant la protection fonctionnelle selon que l'agent soit mis en cause ou qu'il soit victime.

Accidents du travail, maladies professionnelles et violences physiques sur agents (données sur l'ensemble des agents)

Nombre d'accidents de service, d'accidents de travail imputables au trajet (en distinguant avec ou sans arrêt de travail), de maladies professionnelles reconnues imputables au service, et nombre de jours d'arrêt, par sexe, par filière (2) et par cadre d'emplois (3).

Nombre d'allocations temporaires d'invalidité concédées au cours de l'année, par motif (accident du travail, maladie professionnelle …) et par sexe.

Nombre de signalements d'actes de violences physiques dont d'actes de violences sexuelles sur agents, par catégorie hiérarchique (4) et par sexe, et par catégorie d'actes (émanant du personnel avec et sans arrêt de travail, émanant des usagers avec et sans arrêt de travail).

Nombre de signalements d'actes de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation sur agents, par catégorie hiérarchique (4) et par sexe, et par catégorie d'actes (émanant du personnel avec et sans arrêt de travail, émanant des usagers avec et sans arrêt de travail).

Modalités de mise en œuvre du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes (modalités organisationnelles et de traitement des faits signalés).

Agents inaptes

Nombre d'agents (par sexe) :

- s'étant vu proposer une période de préparation au reclassement au cours de l'année ;
- ayant accepté une période de préparation au reclassement au cours de l'année ;
- ayant refusé une période de préparation au reclassement au cours de l'année ;
- effectivement reclassés au cours de l'année suite à une période de préparation au reclassement.

Nombre d'agents (par sexe) :

- ayant demandé à être reclassés au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- ayant demandé à être reclassés au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un autre facteur ;
- effectivement reclassés au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- effectivement reclassés au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un autre facteur.

Nombre d'agents :

- considérés définitivement inaptes à leur emploi au cours de l'année par le comité médical ou la commission de réforme, par filière (2) ;
- bénéficiant d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail.

Nombre de bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique recensés sur l'année.

Nombre de mises en disponibilité d'office pour raisons médicales.

Nombre de retraites pour invalidité.

Nombre de licenciements pour inaptitude physique.

Suicides

Nombre de tentatives de suicides déclarées et reconnues imputables au service au cours de l'année.

Nombre de suicides déclarés et reconnus imputables au service au cours de l'année

Nombre de suicides intervenus sur le lieu de travail.

7° Organisation du travail et amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail

Temps de travail

Modalités d'organisation du travail (cycle hebdomadaire, annuel, travail de nuit, travail le week-end, forfait), par sexe.

Nombre d'agents par sexe, par catégorie hiérarchique (4) et par filière (2) bénéficiant d'un temps de travail réduit du fait de sujétions particulières.

Nombre d'agents en fonction au 31 décembre soumis à des astreintes (ou à défaut ayant bénéficié de paiements d'indemnités d'astreintes) par sexe, par catégorie hiérarchique (4) et par cadre d'emplois (3).

Nombre d'agents en fonction au 31 décembre ayant bénéficié d'un repos compensateur au cours de l'année par sexe, par catégorie hiérarchique (4) et par cadre d'emplois (3).

Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées par sexe, filière (2) et cadre d'emplois (3) pour les fonctionnaires et les agents contractuels sur emploi permanent.

Nombre d'heures réalisées au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail n'ayant donné lieu ni à rémunération ni à récupération par sexe, filière (2) et cadre d'emplois (3) pour les fonctionnaires et agents contractuels sur emploi permanent.

Compte épargne temps (décret n° 2004-878 du 26 août 2004 modifié relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale) par sexe et par catégorie hiérarchique (4) :

- nombre d'agents ayant un compte épargne-temps dont nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne-temps dans l'année et nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps ;
- nombre de jours des comptes épargne-temps ;
- nombre de jours des comptes épargne temps consommés dans l'année par type de consommation.

Nombre de jours donnés dans le cadre du dispositif de don de jours par type de jours (jours d'aménagement et de réduction du temps de travail, jours de congés annuels, jours épargnés sur un compte épargne-temps).

Charte du temps : existence d'une charte du temps dans la collectivité.

Télétravail

Nombre de demandes d'exercice des fonctions dans le cadre du télétravail (article L. 430-1 du code général de la fonction publique) et de refus prononcés par sexe, par catégorie hiérarchique (4) et par filière (2).

Nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail (recours régulier ou ponctuel) par sexe, par catégorie hiérarchique (4) et par filière (2).

Modalités d'exercice des fonctions exercées dans le cadre du recours régulier au télétravail (nombre de jours, jours flottants ou fixes, lieu d'exercice).

Temps partiel

Informations relatives au temps partiel prévu par les articles L. 612-1 à L. 612-14 du code général de la fonction publique.

Données réparties par sexe sur le nombre de :

- demandes présentées ;
- demandes acceptées ;
- premières demandes satisfaites ;
- modifications de quotités ;
- retours au temps plein.

Nombre de fonctionnaires et d'agents contractuels bénéficiaires de plein droit d'un temps partiel annualisé à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant.

Absences au travail

Répartition, par sexe, et par tranche d'âge, pour les fonctionnaires et les contractuels sur emploi permanent et non permanent, du nombre total de journées d'absence, du nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année et du nombre d'arrêts pour :

- maladie ou accident du travail (maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et pour grave maladie, congé pour invalidité temporaire imputable à un accident de service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée en service, accident du travail imputable au service, accident du travail imputable au trajet, maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel, disponibilité d'office pour état de santé incompatible avec la reprise du travail ou pour inaptitude physique à l'exercice des fonctions) ;
- maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption ;
- autorisations spéciales d'absence pour évènements familiaux, concours et examens, fonctions électives...

Répartition par catégorie hiérarchique du nombre d'agents (fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent), ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans l'année et du nombre de jours pris par rapport au nombre de jours théoriques.

Répartition par sexe et par catégorie hiérarchique du nombre d'agents (fonctionnaires et agents contractuels sur emploi permanent), ayant bénéficié d'un congé de présence parentale et nombre total de journées d'absence.

Répartition par sexe et par catégorie hiérarchique du nombre d'agents (fonctionnaires et agents contractuels sur emploi permanent), ayant bénéficié d'un congé de solidarité familiale et nombre total de journées d'absence.

Répartition par sexe et par catégorie hiérarchique du nombre d'agents (fonctionnaires et agents contractuels sur emploi permanent), ayant bénéficié d'un congé de proche aidant et nombre total de journées d'absence.

Répartition, par sexe, du nombre d'entretiens avant et après des interruptions de carrière longues pour motifs personnels ou familiaux.

Nombre de jours de carence par sexe, par tranche d'âge, par catégorie hiérarchique (pour les fonctionnaires et les contractuels sur emploi permanent et non permanent) et montants des sommes brutes retenues.

8° Action sociale et protection sociale

Action sociale

Montant des dépenses engagées pour la réalisation des prestations d'action sociale.

Modalités de mise en œuvre de l'action sociale.

Nombre de bénéficiaires de prestations d'action sociale par type de prestation et par catégorie hiérarchique (4).

Protection sociale complémentaire

Existence d'un accord collectif au sens des articles L. 222-1 et L. 222-2 du code général de la fonction publique sur la protection sociale complémentaire prévoyant la souscription obligatoire des agents au contrat proposé par l'employeur.

Procédure retenue par la collectivité en distinguant santé et prévoyance : convention de participation propre à la collectivité ou proposée par le centre de gestion, contrat et règlement labellisé.

Nombre de bénéficiaires et montant des participations, par catégorie hiérarchique (4).

9° Dialogue social

Réunions statutaires

Nombre de représentants du personnel (titulaires et suppléants) par type d'instance.

Nombre de réunions au cours de l'année :

- du comité social territorial (CST) ;

- de la ou des formations spécialisées instituées au sein du comité social territorial (FS) ou, en l'absence de formation spécialisée, du comité social territorial exerçant les compétences de la formation spécialisée ;

- de la commission administrative paritaire (CAP) ;

- de la commission consultative paritaire (CCP).

Nombre de saisines de la CAP ou de la CCP de droit ou à la demande de l'agent intéressé.

Droits syndicaux

Nombre de jours d'autorisations spéciales d'absence accordés en application des articles 16 et 18 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 modifié.

Volume du contingent global d'heures d'autorisations d'absence calculé en application des articles 14 et 17 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 modifié.

Nombre d'heures de décharges d'activité de service auxquelles ont droit les organisations syndicales.

Nombre d'heures de décharges d'activité de service effectivement utilisées.

Nombre de jours d'absence pour formation syndicale accordés aux fonctionnaires.

Nombre de protocoles d'accords en matière de droits syndicaux.

Nombre de jours d'activité des représentants au titre de la ou des formations spécialisées (FS) et du secrétaire de la ou des formations spécialisées (FS).

Négociations et accords collectifs

Nombre de négociations engagées et nombre d'accords conclus et signés au cours de l'année par domaine référencé selon l’article L. 222-3 du code général de la fonction publique portant droits et obligations des fonctionnaires.

Conflits du travail

Existence d'un accord visant à assurer la continuité des services publics en cas de grève des agents ou, à défaut, d'une délibération de l'organe délibérant.

Nombre de jours de grève en heure agent (en distinguant sur mot d'ordre national et sur mot d'ordre local) pour l'année de référence et pour l'année précédente.

10° Discipline

Nombre de sanctions disciplinaires prononcées au titre de l'année, en distinguant par sexe et par type et motif de sanctions pour les fonctionnaires titulaires, stagiaires et les agents contractuels.

(1) Le terme « fonctionnaires » recouvre les agents titulaires et stagiaires.

(2) et (3) Filières et cadres d'emplois au sens de la nomenclature des emplois territoriaux (NET) faisant l'objet d'une circulaire annuelle du ministre chargé des collectivités territoriales et disponible en ligne sur le site internet collectivites-locales.gouv.fr.

(4) Catégories hiérarchiques : A, B, C. Les contractuels sont classés par assimilation à l'une de ces trois catégories.

(5) Classes d'ancienneté totale : moins de 3 ans, entre 3 et 6 ans, plus de 6 ans.

(6) Classes d'ancienneté de prise en charge : inférieur à 1 an, entre 1 et 2 ans, 2 à 5 ans, supérieur à 5 ans.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'intérieur
et des outre-mer

Décret n° 2023- du 2023 portant diverses modifications de dispositions relatives aux compétences des formations restreinte et plénière du conseil médical dans la fonction publique territoriale

NOR :

Publics concernés *: agents publics des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.*

Objet *: diverses modifications de dispositions relatives aux compétences des formations restreinte et plénière du conseil médical dans la fonction publique territoriale.*

Entrée en vigueur *: le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.*

Notice *:le présent décret modifie les dispositions relatives au comité médical au sein du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales et du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux. Il détermine les cas de saisine des formations - restreinte et plénière - du conseil médical en préservant l'harmonisation entre les versants de la fonction publique. Il simplifie l'organisation et le fonctionnement des conseils médicaux sur le modèle des dispositions règlementaires d'ores et déjà applicables au sein de la fonction publique de l'Etat au sein du décret n° 2022-353 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique de l'Etat.*

Références *: le présent décret et les décrets qu'il modifie, dans leur rédaction issue de cette modification, peuvent être consultés, sur le site Légifrance (www.legifrance.gouv.fr).*

La Première ministre,

Sur le rapport du ministre de l'intérieur et des outre-mer,

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le code de la santé publique ;

Vu le code des communes ;

Vu le code du travail ;

Vu l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique ;

Vu le décret n° 86-442 du 14 mars 1986 modifié relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires ;

Vu le décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration ;

Vu le décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 modifié pris pour l'application de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux ;

Vu le décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 modifié relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales ;

Vu le décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2022-353 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en date du 28 juin 2023 ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du **XXX** ;

Le Conseil d'État (section de l'administration) entendu,

Décrète :

Chapitre Ier
Dispositions modifiant les décrets n° 87-602 du 30 juillet 1987 et n° 2003-1306 du 26 décembre 2003

Section 1
Dispositions relatives aux conseils médicaux

Article 1er

Le décret du 30 juillet 1987 susvisé est ainsi modifié :

1° Après le 3° du II de l'article 5, il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« 4° L'application des dispositions du 3° du III de l'article 25, du deuxième alinéa de l'article 34 et du IV de l'article 42 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de

retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales. » ;

2° Au 6° de l'article 5-1, après les mots : « à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales », il est inséré les mots : « à l'exception des dispositions mentionnées au 4° du II de l'article 5 du présent décret ».

Article 2

Le décret du 26 décembre 2003 susvisé est ainsi modifié :

1° A l'article 17, les mots : « directeur général du syndicat interhospitalier régional d'Ile-de-France » sont supprimés ;

2° Au 3° du III de l'article 25, les mots : « à l'article 31 du présent décret » sont remplacés par les mots : « au 4° du II de l'article 5 du décret n° 87-602 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 et au 4° du II de l'article 7 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988 relatif aux conditions d'aptitude physique et aux congés de maladie des agents de la fonction publique hospitalière » ;

3° L'article 31 est ainsi modifié :

a) Le premier alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« La réalité des infirmités invoquées, la preuve de leur imputabilité au service, les conséquences et le taux d'invalidité qu'elles entrainent ainsi que l'incapacité permanente à l'exercice des fonctions sont appréciées dans les conditions prévues aux décrets n° 87-602 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 et n° 88-386 du 19 avril 1988 relatif aux conditions d'aptitude physique et aux congés de maladie des agents de la fonction publique hospitalière. » ;

b) Le dernier alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les avis rendus par le médecin agréé et le conseil médical sont communiqués au fonctionnaire sur sa demande. L'autorité ayant rendu cet avis est informée des décisions de la collectivité ainsi que des avis de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales lorsque ceux-ci diffèrent de l'avis rendu par cette autorité. ».

Section 2
Dispositions modifiant des références à des dispositions législatives abrogées

Article 3

I. Le décret du 30 juillet 1987 susvisé est ainsi modifié :

1° Dans l'intitulé du décret du 30 juillet 1987 susvisé, les mots : « pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et » sont supprimés ;

2° Aux articles 1er et 3-1, les mots : « la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée » sont remplacés par les mots : « l'article L. 4 du code général de la fonction publique » ;

3° A l'article 3 :

a) au quatrième alinéa, les mots : « du II de l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée » sont remplacés par les mots : « de l'article L. 452-38 du code général de la fonction publique » ;

b) au cinquième alinéa, les mots : « du IV de l'article 23 de la même loi » sont remplacés par les mots : « de l'article L. 452-39 du même code » ;

c) aux neuvième et onzième alinéas, les mots : « de l'article 118 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée » sont remplacés par les mots : « des articles L. 417-1, L. 417-2 et L. 417-3 du code général de la fonction publique » ;

d) au quatorzième alinéa, les mots : « l'article 17 de la loi du 26 janvier 1984 » sont remplacés par les mots : « l'article L. 452-3 du code général de la fonction publique » ;

e) au quinzième alinéa, les mots : « l'article 18 de la loi du 26 janvier 1984 » sont remplacés par les mots : « l'article L. 452-4 du même code » ;

4° A l'article 5, les mots : « au 9° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée » sont remplacés par les mots : « à l'article L. 822-26 du code général de la fonction publique » ;

5° A l'article 5-1 :

a) au deuxième alinéa, les mots : « De l'article L. 417-8 du code des communes, du III de l'article 119 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée » sont remplacés par les mots : « Des articles L. 416-1, L. 417-8 et L. 417-11 du code des communes, des articles L. 115-2, L. 621-2, L. 711-4, L. 715-1, L. 715-2 et L. 824-1 du code général de la fonction publique » ;

b) au troisième alinéa, les mots : « Des deuxième et troisième alinéas du 2° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée » sont remplacés par les mots : « Des articles L. 822-4, L. 825-1 et L. 825-2 du code général de la fonction publique » ;

6° A l'article 9 :

a) au premier alinéa, les mots : « à l'article 108-2 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 812-3 à L 812-5 du code général de la fonction publique » ;

b) au premier alinéa, les mots : « comité médical » sont remplacés par les mots : « conseil médical » ;

7° A l'article 10, les mots : « articles 5 et 5 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée » sont remplacés par les mots : « articles L. 321-1 à L. 321-3 du code général de la fonction publique » ;

8° A l’article 13-9, les mots : « du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale » sont remplacés par les mots : « de l’article L. 714-4 du code général de la fonction publique » ;

9° A l’article 13-13, les mots : « au dernier alinéa du 4° bis de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée » sont remplacés par les mots : « à l’article L. 823-5 du code général de la fonction publique »

10° A l’article 19, les mots : « l'article 57 (3°) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée » sont remplacés par les mots : « l’article L. 822-6 du code général de la fonction publique » ;

11° A l’article 20, les mots : « au 4° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée » sont remplacés par les mots : « à l’article L. 822-12 du code général de la fonction publique » ;

12° A l’article 24, les mots : « au 3° ou au 4° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 822-6 à L. 822-11 ou aux articles L. 822-12 à L. 822-17 du code général de la fonction publique » ;

13° A l’article 25 :

a) au premier alinéa, les mots : « de l'article 57 (3° ou 4°) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée » sont remplacés par les mots : « des articles L. 822-6 à L. 822-11 ou des articles L. 822-12 à L. 822-17 du code général de la fonction publique » ;

b) au troisième alinéa, les mots : « à l'article 57 (2°, 1er alinéa) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 822-1 à L. 822-3 de ce même code » ;

14° A l’article 28, les mots : « au premier alinéa du V de l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983 susvisée » sont remplacés par les mots : « à l’article L. 123-2 du code général de la fonction publique » ;

15° A l’article 37-1, les mots : « au premier alinéa du I de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 précitée » sont remplacés par les mots : « à l’article L. 822-21 du code général de la fonction publique » ;

16° Aux articles 37-4 et 37-6, les mots : « au IV de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 précitée » sont remplacés par les mots : « à l’article L. 822-20 du code général de la fonction publique » et à l’article 37-5, les mots : « au troisième alinéa du IV de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 précitée » sont remplacés par les mots : « à l’article L. 822-20 du code général de la fonction publique » ;

17° A l’article 37-9, les mots : « aux 2°, 3° et 4° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 précitée » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 822-2, L.822-3, L. 822-5, L. 822-7 à 822-12 et L. 822-14 du code général de la fonction publique » ;

18° A l’article 37-15, les mots : « au premier alinéa du V de l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983 précitée » sont remplacés par les mots : « à l’article L. 123-2 du code général de la fonction publique » ;

19° A l’article 37-19 :

a) au premier alinéa, les mots : « à l'article 14 de la loi du 13 juillet 1983 précitée » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 511-4, L. 513-9 et L. 621-4 du code général de la fonction publique » ;

b) aux troisième et quatrième alinéas, les mots : « la loi du 13 juillet 1983 précitée » sont remplacés par les mots : « l’article L.1 de ce code ».

20° A l’article 40, les mots : « l’article 57 (3° ou 4°) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée et l’article 41 de la loi du 19 mars 1928 » sont remplacés par les mots : « les articles L. 822-6 à L. 822-11 ou les articles L. 822-12 à L. 822-17 et l’article L. 822-26 du code général de la fonction publique »

II. Le décret du 26 décembre 2003 susvisé est ainsi modifié :

1° A l’article 2, les mots : « articles 1er-1 à 1er-3 de la loi du 13 septembre 1984 susvisée » sont remplacés par les mots : « articles L. 556-5 à L. 556-7 du code général de la fonction publique » ;

2° A l’article 11 :

a) au deuxième alinéa, les mots : « des articles 60 bis, 75 et 75 bis de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, du b de l'article 24 du décret du 13 janvier 1986 susvisé, du 11° de l'article 41 et des articles 46-1 et 64 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée et du b de l'article 34 du décret du 13 octobre 1988 susvisé » sont remplacés par les mots : « des articles L. 612-3, L. 515-1 à L. 515-12 du code général de la fonction publique, des 1° et 1° bis de l’article 24 du décret du 13 janvier 1986 susvisé, des articles L. 632-1 à L. 632-4 du code général de la fonction publique et des 1 et 1° bis de l'article 34 du décret du 13 octobre 1988 susvisé » ;

b) au huitième alinéa, les mots : « à l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, aux articles 57 et 64 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée et aux articles 41 et 51 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 822-18 à L. 822-25, aux articles L. 214-1, L. 214-2, L. 215-1, L. 422-1, L. 621-1, L. 631-1 à L. 631-9, L. 633-1 à L. 633-4, L. 634-1 à L. 634-4, L. 641-1 à L. 641-4, L. 642-1, L. 642-2, L. 643-1, L. 644-1, L. 651-1, L. 822-1 à L. 822-17, L. 822-26, et L. 823-1 à L. 823-6, et aux articles L. 515-1 à L. 515-3 du code général de la fonction publique » ;

3° A l’article 17, les mots : « l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée » sont remplacés par les mots : « l’article L. 412-6 du code général de la fonction publique » ;

4° A l’article 21, les mots : « la loi du 9 janvier 1986 susvisée » sont remplacés par les mots : « l’article L. 5 du code général de la fonction publique » ;

5° A l’article 23, les mots : « l'article 81 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée ou de l'article 71 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée » sont remplacés par les mots : « l’article L. 826-3 du code général de la fonction publique »

6° Aux articles 30 et 37, les mots : « des articles 1er-1 à 1er-3 de la loi du 13 septembre 1984 susvisée » sont remplacés par les mots : « des articles L. 556-5 à L. 556-7 du code général de la fonction publique » ;

7° A l'article 51, les mots : « des articles 126 à 137 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée » sont remplacés par les mots : « des articles L. 9, L. 272-1, L. 272-2, L. 516-1, L. 532-11, L. 532-12, L. 554-3, L. 713-1 et L. 829-1 du code général de la fonction publique ».

Chapitre II
Dispositions transitoires et finales

Article 4

Le ministre de l'intérieur et des outre-mer, le ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique, le ministre de la transition écologique et de la cohésion des territoires, le ministre de la transformation et de la fonction publiques, le ministre délégué auprès du ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique chargé des comptes publics et la ministre déléguée auprès du ministre de l'intérieur et des outre-mer et du ministre de la transition écologique et de la cohésion des territoires, chargée des collectivités territoriales, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le

Par la Première ministre :

Le ministre de l'intérieur et des outre-mer,

Gérald DARMANIN

Le ministre de l'économie, des finances,
et de la souveraineté industrielle et numérique

Bruno LE MAIRE

Le ministre de la transition écologique et de la cohésion des territoires,

Christophe BECHU

Le ministre de la transformation et de la fonction publiques,

Stanislas GUERINI

Le ministre délégué auprès du ministre de l'économie,
des finances et de la relance, chargé des comptes publics,

Gabriel ATTAL

La ministre déléguée auprès du ministre de l'intérieur et des outre-mer
et du ministre de la transition écologique et de la cohésion des territoires,
chargée des collectivités territoriales,

Dominique FAURE

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

CONSEIL SUPÉRIEUR
Fonction • Publique • Territoriale

Communiqué de presse du CSFPT
du 28 juin 2023

Première séance plénière du Conseil supérieur après la période de suspension de l'activité du CSFPT

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale s'est réuni, ce mercredi 28 juin, sous la présidence de Philippe LAURENT, maire de Sceaux.

Six textes étaient inscrits à l'ordre du jour de cette séance plénière.

1. ☞ Le premier texte est un **projet de décret modifiant diverses dispositions relatives aux sapeurs-pompiers (sauf les articles 1er et 3)**

et un projet d'arrêté fixant le montant de l'indemnité de mobilisation opérationnelle versée aux sapeurs-pompiers professionnels qui n'a pas donné lieu à un vote.

Il a pour objet de consolider le régime indemnitaire spécifique des sapeurs-pompiers professionnels, d'instaurer une indemnité de mobilisation opérationnelle, et d'ajuster des conditions d'avancement des lieutenants et supprimer l'examen professionnel des commandants de sapeurs-pompiers professionnels. Mais aussi de prendre en compte des référentiels techniques nationaux pour les tenues et uniformes des sapeurs-pompiers, de revaloriser des indemnités versées aux employeurs de sapeurs-pompiers volontaires subrogés et d'ajuster le dispositif d'indemnités des sapeurs-pompiers volontaires.

Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT.
Il a fait l'objet du vote suivant :
- Collège employeur : avis favorable unanime (17) ;
- Collège des organisations syndicales : 13 favorables ; 7 abstentions.

2. ☞ Le texte suivant est un **projet de décret précisant les fonctions de sous-officiers de sapeurs-pompiers éligibles à la nouvelle bonification indiciaire et supprimant les épreuves de l'examen professionnel de commandant de sapeurs-pompiers.**

Ce texte a pour objet d'ajuster des critères d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire des sapeurs-pompiers professionnels exerçant des fonctions impliquant une technicité particulière et de supprimer des modalités de l'examen professionnel de commandant de sapeurs-pompiers professionnels.

Ce texte a reçu un avis favorable unanime de la part des membres du CSFPT.
Il a fait l'objet du vote suivant :
- Collège employeur : avis favorable unanime (19) ;
- Collège des organisations syndicales : avis favorable unanime (20).

Contact presse : Isabelle FLORENNES Tél : 06 78 97 59 34 @ : isabelle.florennes@csfpt.org Site Internet : www.csfpt.org

ꕥ

3. ☞ Le 3ème texte est un **projet de décret relatif à l'avancement de grade dans les cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale et le corps des chefs de service de police municipale de Paris et aux règles de classement de certains fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale.**

Ce texte modifie des dispositions transitoires relatives à l'avancement de grade des fonctionnaires de catégorie B et C de la fonction publique territoriale et les modalités de classement.

Il permet de maintenir les conditions de promotion au titre des avancements qui prévalaient avant l'entrée en vigueur du décret n° 2022-1200 du 31 août 2022 modifiant les dispositions communes relatives à l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale et n° 2022-1580 du 16 décembre 2022 modifiant l'organisation de la carrière des fonctionnaires du corps de chef de service de police municipale de Paris et adaptant les modalités de classement lors de la nomination dans les corps des attachés d'administrations parisiennes et de directeur de police municipale de Paris. Il précise en outre les règles de classement lors de la nomination dans le grade de promotion. Il modifie enfin les règles de classement en catégorie C lors de la nomination dans les cadres d'emplois. Le texte concernant la FPE a déjà été publié.

Ce texte a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT.
Il a fait l'objet du vote suivant :
- Collège employeur : abstention unanime (19) ;
- Collège des organisations syndicales : 13 défavorables ; 7 abstentions.

ꕥ

4. ☞ Le 4ème texte est un **projet de décret relatif à la convention-type de mise à disposition de services ou parties de service chargés des compétences de l'Etat transférées aux départements, à la métropole de Lyon et aux métropoles en application de l'article 38 de la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale.**

Le décret a pour objet d'approuver la convention-type encadrant les modalités de mise à disposition des services (ou parties de service) concernés. Les conventions déclinées localement sur ce modèle ont vocation à recenser les services concernés, le nombre d'agents chargés d'exercer les compétences transférées ainsi que le nombre d'agents mis à disposition des collectivités.

Ce texte a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT.
Il a fait l'objet du vote suivant :
- Collège employeur : 6 défavorables ; 12 abstentions ;
- Collège des organisations syndicales : défavorable unanime (20).
Compte tenu d'un vote défavorable unanime des organisations syndicales, ce texte sera représenté à une prochaine séance.

ꕥ

5. ☞ Le 5ème texte est un **projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base des données sociales.**

Le présent projet a pour objet d'insérer un nouvel indicateur tendant à mesurer l'écart de promotion de grade au choix et sur examen professionnel entre les femmes et les hommes dans la rubrique « 3° parcours professionnel » de l'annexe.

Cet indicateur nouveau est créé afin de prendre en compte le nouvel index relatif à l'égalité professionnelle né des réflexions dites « Fonction Publique Plus » qui aura pour objet de corriger les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, en transposant à la fonction publique, dans la mesure du possible, certains indicateurs déjà mis en place dans le secteur privé.

Ce nouvel arrêté et son annexe entreront en vigueur de façon différée dès lors qu'ils sont rendus applicables pour les rapports sociaux uniques élaborés en 2024 au titre de l'année 2023.

Ce texte a reçu un avis favorable à l'unanimité de la part des membres du CSFPT.
Il a fait l'objet du vote suivant :
- Collège employeur : favorable unanime (10) ;
- Collège des organisations syndicales : favorable unanime (17).

Ce texte a fait l'objet d'échanges constructifs avec le gouvernement et plusieurs amendements ont été retenus, permettant d'améliorer leur qualité.

6. Le dernier texte est un **projet de décret portant modification de diverses dispositions relatives aux compétences des formations restreinte et plénière du conseil médical dans la fonction publique territoriale.**

Le présent décret modifie les dispositions relatives au comité médical au sein du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales et du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux. Il détermine les cas de saisine des formations - restreinte et plénière - du conseil médical en préservant l'harmonisation entre les versants de la fonction publique. Il simplifie l'organisation et le fonctionnement des conseils médicaux sur le modèle des dispositions règlementaires d'ores et déjà applicables au sein de la fonction publique de l'Etat au sein du décret n° 2022-353 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique de l'Etat. Il avait déjà été présenté en FS4 le 9 novembre 2022.

Ce texte a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT.
Il a fait l'objet du vote suivant :
- Collège employeur : 9 favorables ; 8 abstentions ;
- Collège des organisations syndicales : unanimement défavorable (20).
Compte tenu d'un vote défavorable unanime des organisations syndicales, ce texte sera représenté à une prochaine séance.

La prochaine séance du CSFPT aura lieu le 20 septembre 2023.

CCFP
22 juin 2023

Lors de cette séance du Conseil commun, le Ministre de la transformation et de la fonction publiques, Stanislas GUERINI, a annoncé la publication de deux guides relatifs à la négociation d'accords collectifs et l'élaboration de chartes sur la qualité de vie et des conditions de travail dans la fonction publique, qui résultent des travaux menés par le CCFP dans le cadre du Plan santé au travail.

Texte n°1 : Projet de décret créant un dispositif de don de jours de repos au bénéfice des sapeurs-pompiers volontaires

Le projet de décret est pris en application de l'article 36 de la loi n°2021-1520 du 25 novembre 2021 visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs- pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels.

L'article 36 insère un article L 723-12-1 dans le code de sécurité intérieure selon lequel « Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié relevant du même employeur ayant souscrit un engagement de sapeur-pompier volontaire, pour lui permettre de participer aux missions ou activités du service d'incendie et de secours. Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables. Le salarié bénéficiaire d'un ou de plusieurs jours de repos cédés en application du premier alinéa bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence. Les agents publics civils et militaires peuvent bénéficier de la faculté prévue pour les salariés au présent article, dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat. Le chef de service est informé du don de jours de repos. Il ne peut pas s'y opposer ».

Le don de jours de congés existait déjà au bénéfice d'un parent d'enfant décédé ou gravement malade ou d'un proche aidant d'une personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

Les conditions d'application du don de jours de congés sont fixées par le décret n°2015-580 du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public. Ce texte sera modifié pour intégrer le don de jours de repos au profit d'un agent public sapeur-pompier volontaire.

L'article 2 du projet de décret détaille les conditions de mise en œuvre de ce dispositif :

- La procédure : demande écrite du bénéficiaire du don, fourniture d'un arrêté d'engagement en qualité de sapeur-pompier volontaire ainsi que d'une attestation du service départemental d'incendie et de secours précisant le nombre de jours nécessaires
- Le nombre maximal de jours donnés à un même sapeur-pompier volontaire au cours d'une année civile : 10 jours

Ce quantum vise à concilier nécessités de service et besoin de pouvoir mobiliser des sapeurs-pompiers volontaires, dans le cadre d'un mécanisme de don potentiellement récurrent chaque année.
Il est inférieur à celui de 90 jours prévu pour les autres motifs de don de jours qui répondent quant à eux à un besoin lié à un événement familial d'une particulière gravité ou qui interviennent de manière ponctuelle ou sur une période non pérenne.

L'autorité qui a accordé le congé de procéder aux vérifications nécessaires pour s'assurer que le bénéficiaire du congé respecte les conditions du don de jours, et peut, le cas échéant, y mettre fin.

Texte n°2 : Projet de décret relatif au congé de présence parentale et au congé de proche aidant

Le projet de décret en Conseil d'Etat tire les conséquences au niveau réglementaire des modifications législatives des articles du code général de la fonction publique par les articles 87 et 88 de la loi n°2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023 et complète les modalités d'utilisation de chacun de ces congés dans les trois versants de la fonction publique.

Les dispositions de l'article 87 de la loi du 23 décembre 2022 visaient à permettre, à titre exceptionnel, lorsque la situation de l'enfant le nécessite, de bénéficier d'un renouvellement de congé de présence parentale sans attendre la fin du terme de la première période de trois ans. Le projet de décret détermine que ce renouvellement est prononcé sur présentation d'un nouveau certificat médical le justifiant et de la notification attestant l'avis favorable rendu par le service du contrôle médical selon les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article L 544-3 du code de la sécurité sociale et par les dispositions règlementaires prises pour son application.

Ainsi, à titre dérogatoire, le fonctionnaire pourra prétendre à un renouvellement de son congé de présence parentale pour une durée identique à celle du premier congé au cours d'une même période de 36 mois sous réserve de remplir plusieurs conditions :

- avoir épuisé son premier congé de présence parentale de 310 jours avant le terme de la période de 36 mois en cours
- la demande de renouvellement de congé concerne la même pathologie (même maladie, même handicap ou même accident de service dont l'enfant a été victime).

Le projet de décret prévoit que le congé de présence parentale peut être pris de manière fractionnée par demi-journée.

L'article 10 du projet de décret modifie l'article 2 du décret n°2020-1557 du 8 décembre 2020 relatif au congé de proche aidant dans la fonction publique pour permettre l'utilisation fractionnée par demi- journée de ce congé. Les mêmes modalités d'utilisation fractionnée du congé de proche aidant sont prévues pour les agents contractuels des trois versants de la fonction publique.

Des dispositions transitoires sont prévues à l'article 18 du projet de décret afin de permettre aux agents publics bénéficiant d'un congé de présence de parentale ou d'un congé de proche aidant en application des dispositions antérieures à l'entrée en vigueur du décret de continuer à bénéficier de ces congés dans les conditions prévues par ces dispositions jusqu'au terme de la durée en cours de ces congés. La prolongation de ces congés ou l'octroi d'un nouveau congé s'effectue dans les conditions prévues par le décret.

Texte n°3 : Projet de décret modifiant le décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une durée limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 prévoit à l'article 91, qu'à titre expérimental, et pour une durée de cinq ans à compter de la publication de la loi, les apprentis en situation de handicap peuvent être titularisés, à l'issue de leur contrat d'apprentissage, dans le corps ou cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'ils occupaient.

Cette titularisation est conditionnée à la vérification de l'aptitude professionnelle de l'agent. Une commission de titularisation se prononce au vu du parcours professionnel de l'agent et après un entretien avec celui-ci.

Le décret n°2020-530 du 5 mai 2020 définit les modalités de mise en œuvre du dispositif permettant une titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi à l'issue de leur contrat d'apprentissage au sein de la fonction publique.

D'une durée initiale de cinq années à compter de la publication de la loi de transformation de la fonction publique, la mise en œuvre de ce dispositif dérogatoire a été prolongée d'une année jusqu'au 6 août 20252.

La modification du projet de décret, qui figure parmi les mesures de la dernière Conférence nationale du handicap du 26 avril 2023, a pour objectif de fluidifier la mise en œuvre de ce dispositif sur la base des retours d'expérience des employeurs publics.

Le projet de décret modifie l'article 11 du décret n°2020-530 du 5 mai 2020. La nouvelle rédaction de cet article assouplit les conditions d'identification du cadre d'emplois de titularisation proposé et ce, de manière plus conforme à l'esprit de la loi qui renvoie aux missions exercées durant la période d'apprentissage et aux conditions minimales de diplômes exigées alors que la rédaction initiale du décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 représente, au vu des retours des employeurs publics, un frein à la mise en œuvre du dispositif.

Est également modifié l'article 12 du décret n°2020-530 du 5 mai 2020. Afin de laisser plus de marge aux employeurs publics pour identifier un ou plusieurs emplois disponibles pouvant être proposés à l'apprenti candidat BOETH, le délai de dépôt de candidature par ce dernier, aujourd'hui fixé à trois mois avant le terme

du contrat, est porté à quatre mois et six mois lorsque la durée du contrat est supérieure à une année.

Le premier alinéa de l'article 13 est également modifié avec la même finalité : le délai de transmission au candidat par l'autorité de recrutement de la proposition de titularisation, qui doit aujourd'hui être réalisée dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande est porté à deux mois et à trois mois lorsque la durée du contrat d'apprentissage est supérieure à une année.

L'administration pourra désormais procéder à l'entretien entre le candidat et la commission en charge de l'appréciation de l'aptitude à être titularisé jusqu'au terme du contrat alors qu'un délai d'un mois avant le terme est aujourd'hui prévu (modification du deuxième alinéa de l'article 16).

Texte n°4 : Projet de décret portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions

L'article L 115-7 du code général de la fonction publique prévoit que l'agent public reçoit de son employeur communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions. Le champ d'application du projet de décret dépasse toutefois celui du code général de la fonction publique puisqu'il s'applique également aux ouvriers de l'Etat, aux personnels médicaux des établissements publics de santé ainsi qu'aux personnels enseignants et hospitaliers des centres hospitaliers et universitaires.

L'article L 115-7 du code général de la fonction publique crée ainsi au profit des agents publics concernés un droit à l'information sur les principales conditions d'exercice de leurs fonctions. Il transpose la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

Le projet de décret vient fixer les modalités de mise en œuvre de cette obligation d'information pour les différentes catégories d'agents publics qui entrent dans son champ d'application.

Les articles 3 à 12 du projet de décret déterminent les modalités de mise en œuvre du droit à l'information pour les fonctionnaires. Les articles 3 à 5 listent les informations qui doivent être notifiées par un acte unilatéral, ainsi que les modalités et le délai de notification. Les articles 6 à 11 fixent le contenu, les modalités et les délais de remise du document d'information qui complète la notification réalisée par l'acte unilatéral.

Sont notifiés au fonctionnaire par acte unilatéral au moins les éléments suivants :
1° L'identité du fonctionnaire et la dénomination de l'employeur
2° Le lieu ou les lieux d'exercice des fonctions ou, à défaut de lieu d'exercice fixe ou prédominant, l'information selon laquelle le fonctionnaire exerce à divers endroits ainsi que l'adresse de l'employeur. Ces informations comportent également le pays ou les pays d'exercice des fonctions
3° Le corps ou cadre d'emplois et le grade du fonctionnaire

4° La date de début d'exercice des fonctions [ou la date d'effet de l'acte unilatéral] et, le cas échéant, la durée de la période de mise à disposition ou de détachement.

L'acte unilatéral est notifié au fonctionnaire au plus tard le septième jour calendaire suivant le début de l'exercice de ses fonctions.
L'acte unilatéral est remis :
1° Soit en mains propres ou par envoi postal
2° Soit sous format électronique, sous réserve que le fonctionnaire y ait accès, que le document puisse être imprimé et que l'administration, la collectivité, l'établissement ou l'autorité de nomination puisse justifier de son envoi et de sa réception.

Les administrations, collectivités et établissements publics remettent aux fonctionnaires affectés ou détachés sur un emploi relevant de leurs services un ou plusieurs documents listant les informations suivantes :

- Les droits à formation dont bénéficie le fonctionnaire
- Les droits à congés rémunérés dont bénéficie le fonctionnaire
- Les procédures et garanties en cas de cessation des fonctions
- La rémunération perçue par le fonctionnaire, ses éléments constitutifs, le cas échéant, indiqués séparément, sa périodicité ainsi que ses modalités de versement
- La durée du travail qu'elle résulte d'un cycle de travail ou d'un régime spécifique ainsi que, le cas échéant, les règles applicables en matière d'heures supplémentaires
- L'organisme de sécurité sociale percevant les cotisations sociales ainsi que les modalités de protection sociale.

La communication de ces informations peut s'effectuer au moyen d'un renvoi aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

S'agissant des fonctionnaires mis à disposition, la convention de mise à disposition ou la lettre de mission mentionnées à l'article L 512-7 du code général de la fonction publique détermine l'employeur chargé de leur remettre ce document. Le même document est remis aux fonctionnaires stagiaires, sauf lorsque le stage est accompli dans un établissement de formation.

En cas de modification des informations qui doivent être communiquées aux agents, le fonctionnaire en est informé. A cette fin, l'acte unilatéral et le document listant les informations relatives aux droits des agents sont modifiés et notifiés ou remis au fonctionnaire au plus tard à la date d'effet de la modification. Cette obligation ne s'applique pas aux modifications des dispositions législatives ou règlementaires.

L'article 12 encadre les modalités de recours du fonctionnaire auprès de son employeur en cas de non remise de l'acte unilatéral ou du document d'information. Ainsi, en l'absence de notification de l'acte unilatéral et de remise du document d'information dans les délais prévus, le fonctionnaire peut à tout moment formuler une demande auprès de son chef de service ou auprès de l'autorité de nomination aux fins de l'obtenir. A compter de la réception de cette demande, l'autorité dispose d'un délai de sept jours calendaires pour notifier l'acte unilatéral ou remettre le document au fonctionnaire. L'absence de réponse dans le délai imparti vaut décision implicite de rejet.

Les articles 13 à 15 du projet de décret modifient les décrets fixant les règles générales applicables aux agents contractuels des trois versants de la fonction publique pour compléter les mentions à inscrire dans les contrats et prévoir la remise d'un document d'information. La nouvelle rédaction de l'article 3 du décret n°88-185 du 15 février 1988 prévoit que le contrat précise l'identité des parties, sa date d'effet, sa durée, l'emploi occupé, la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève, telle qu'elle est définie à l'article L 411-2 du code général de la fonction publique. Il mentionne également le pays ou les pays d'affectation, le lieu ou les lieux d'affectation ou, à défaut de lieu d'affectation fixe ou prédominant, l'information selon laquelle l'agent exerce à divers endroits ainsi que l'adresse de l'employeur.
Ce contrat précise également les conditions d'emploi et les droits et obligations de l'agent. Il mentionne en outre la rémunération perçue par l'agent, ses éléments constitutifs, le cas échéant, indiqués séparément, sa périodicité ainsi que ses modalités de versement.
Après l'article 3 du décret n°88-185 du 15 février 1988, il est inséré un article 3-0 ainsi rédigé :
« Lors de la signature du contrat, la collectivité ou l'établissement remet à l'agent un document comportant au moins les informations relatives :
1° Aux droits à formation
2° Aux droits à congés rémunérés
3° Aux procédures et garanties s'appliquant en fin du contrat, y compris en matière de licenciement et de rupture anticipée par l'employeur dans les cas prévus à l'article 38-2. Cette mention ne figure pas dans le document d'information remis au bénéficiaire d'un contrat de projet
4° A la durée du travail qu'elle résulte d'un cycle de travail ou d'un régime spécifique ainsi que, le cas échéant, les règles applicables en matière d'heures supplémentaires
5° A l'organisme de sécurité sociale percevant les cotisations sociales, ainsi qu'aux modalités de protection sociale. »

Lors de la signature du contrat de projet, la collectivité ou l'établissement remet à l'agent le document d'information mentionné à l'article 3-0.

L'article 19 fixe les modalités d'entrée en vigueur de l'obligation d'information. Les agents publics recrutés avant l'entrée en vigueur du décret reçoivent communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions s'ils en font la demande auprès de leur chef de service ou auprès de l'autorité de nomination. Il est fait droit à leur demande dans un délai de sept jours calendaires à compter de sa réception par cette autorité.

Afin d'accompagner les administrations dans la mise en œuvre de ce droit à l'information, un arrêté du ministre chargé de la fonction publique établira des modèles de documents que les employeurs pourront utiliser au bénéfice des agents publics relevant du code général de la fonction publique.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la transformation et de la fonction publiques

Décret n° du

créant un dispositif de don de jours de repos au bénéfice des sapeurs-pompiers volontaires

NOR : […]

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de la transformation et de la fonction publiques ;

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le code de sécurité intérieure, notamment son article L. 723-12-1 ;

Vu le décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 modifié permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public ;

Vu l'avis du Conseil commun de la fonction publique en date du […] ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du […] ;

Le Conseil d'Etat (section …) entendu,

Décrète :

Article 1er

Après le 3° du I de l'article 1er du décret du 28 mai 2015 susvisé, il est ajouté un 4° ainsi rédigé :

« *4°* A souscrit un engagement de sapeur-pompier volontaire, pour lui permettre de participer aux missions ou activités du service d'incendie et de secours. »

Article 2

Après l'article 4-1 du même décret, il est inséré un article 4-2 ainsi rédigé :

« *Art. 4-2.*- L'agent civil qui souhaite bénéficier d'un don de jours de repos au titre du 4° du I de l'article 1er formule sa demande par écrit auprès de son service gestionnaire ou de l'autorité territoriale ou, dans les établissements mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique, de l'autorité investie du pouvoir de nomination dont il relève. Cette demande est accompagnée de son arrêté d'engagement

ainsi que d'une attestation du service d'incendie et de secours auquel il est rattaché précisant la mission ou l'activité concernée et le nombre de jours sollicités.

« La durée du congé dont l'agent peut bénéficier à ce titre est plafonnée à dix jours jusqu'au terme de l'année civile.

« Le congé pris au titre des jours donnés peut intervenir pendant un an à compter de la réception du don. Il peut être fractionné à la demande de l'agent.

« Le don est fait sous forme de jours entiers quelle que soit la quotité de travail de l'agent qui en bénéficie.

« L'autorité compétente mentionnée au premier alinéa dispose de quinze jours ouvrables pour informer l'agent bénéficiaire du don de jours de repos. »

Article 3

1° Au premier alinéa du II de l'article 1er du même décret, les mots : « au code de la santé ou aux lois du 13 juillet 1983, du 11 janvier 1984, du 26 janvier 1984 ou du 9 janvier 1986 susvisées » sont remplacés par les mots : « au code général de la fonction publique et au code la santé publique » ;

2° Aux premier et deuxième alinéas de l'article 3, au sixième alinéa de l'article 4, au cinquième alinéa de l'article 4-1 et au deuxième alinéa de l'article 7 du même décret, les mots : « dans les organismes régis par le code de la santé, » sont remplacés par les mots « dans les établissements mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique » ;

3° Au premier alinéa de l'article 4 et au premier alinéa de l'article 4-1 du même décret, les mots : « dans les établissements publics de santé et les établissements publics mentionnés au I de l'article L. 313-12 du code de l'action sociale et des familles » sont remplacés par les mots : « dans les établissements mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique » ;

4° A l'article 6 du même décret, les mots : « aux articles 4 et 4-1» sont remplacés par les mots :

« aux articles 4, 4-1 et 4-2 ».

Article 4

Le ministre de l'intérieur et des Outre-mer, le ministre de la santé et de la prévention, le ministre de la transformation et de la fonction publiques, la ministre déléguée chargée de collectivités territoriales sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le .

Par la Première ministre :Elisabeth Borne

Le ministre de l’intérieur,

Gérald DarmaninLe ministre de la santé et de la prévention,

François Braun

Le ministre de la transformation et de de la fonction publiques, Stanislas Guerini

Le ministre délégué auprès du ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique, chargé des comptes publics,
Gabriel Attal,

La ministre déléguée chargée des collectivités territoriales,

Dominique Faure

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la transformation et de la fonction publiques

Décret n° du

portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de proche aidant dans la fonction publique

NOR :

Publics concernés : *fonctionnaires titulaires et stagiaires, magistrats de l'ordre judiciaire, magistrats de l'ordre administratif, agents contractuels de droit public ainsi que les personnels médicaux, odontologiques et pharmaceutiques exerçant en établissement public de santé.*

Objet : *doublement de la période du congé de présence parentale, élargissement du champ du bénéfice du congé de proche aidant et assouplissement des modalités de prise du congé de présence parentale et du congé de proche aidant.*

Entrée en vigueur : *le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.*

Notice : *le 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.

Références : *le présent décret, pris pour l'application des articles L. 632-2 et L. 634-1 du code général de la fonction publique, modifiés par la loi n° 2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023, ainsi que les textes qu'il modifie peuvent être consultés sur le site Légifrance (http://www.legifrance.gouv.fr).*

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de la transformation et de la fonction publiques,

Vu le code général de la fonction publique, notamment ses articles L. 632-2 et L. 634-1 ;

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux agents contractuels de l'Etat;

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 91-155 du 6 février 1991 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 modifié fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 modifié fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics ;

Vu le décret n° 97-487 du 12 mai 1997 modifié fixant les dispositions communes applicables aux agents stagiaires de la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret n° 2006-536 du 11 mai 2006 modifié relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de l'Etat du congé de présence parentale ;

Vu le décret n° 2006-1022 du 21 août 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires des collectivités territoriales du congé de présence parentale ;

Vu le décret n° 2006-1535 du 5 décembre 2006 relatif aux modalités d'attributions du congé de présence parentale aux agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret n° 2020-1557 du 8 décembre 2020 relatif au congé de proche aidant dans la fonction publique ;

Vu l'avis du Conseil commun de la fonction publique en date du [date] ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du [date] ;

Vu l'avis du Conseil supérieur des personnels médicaux, odontologistes et pharmaceutiques des établissements publics de santé du [date] ;

Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

Décrètent :

CHAPITE I^ER
DISPOSITIONS RELATIVES AU CONGE DE PRESENCE PARENTALE DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT

Article 1^er (Modification pour les fonctionnaires)

L'article 1^er du décret du 11 mai 2006 susvisé est ainsi modifié :

1° Au I :

a) Au premier alinéa, les mots « à l'article 40 bis de la loi du 11 janvier 1984 susvisée » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 632-1 à L. 632-4 du code général de la fonction

publique » ;

b) Après le septième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Avant le terme de la période de trente-six mois susmentionnée, le bénéfice du droit à congé peut être renouvelé une fois dès lors que les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 632-2 du code général de la fonction publique sont réunies, sur présentation d'un nouveau certificat médical le justifiant, dans les conditions et selon les modalités prévues au présent I, et de la notification attestant l'avis favorable rendu par le service du contrôle médical selon les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article L. 544-3 du code de la sécurité sociale et par les dispositions règlementaires prises pour son application. » ;

c) Au huitième alinéa, qui devient le neuvième, après les mots : « A l'issue de la période de trente-six mois », sont insérés les mots : « ou, le cas échéant, au-delà de cette période en application du huitième alinéa du présent I » ;

2° Au 2° du II, le mot : « journée », est remplacé par le mot : « demi-journée » ;

3° Au V, les mots : « à l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 512-18 à L. 512-22 du code général de la fonction publique ».

Article 2 (Modifications pour les fonctionnaires stagiaires)

Au premier alinéa de l'article 21 bis du décret du 7 octobre 1994 susvisé, les mots : « à l'article 40 bis de la loi du 11 janvier 1984 susvisée » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 632-1 à L. 632-4 du code général de la fonction publique ».

Article 3 (Modifications pour les agents contractuels)

L'article 20 bis du décret du 17 janvier 1986 susvisé est ainsi modifié :

1° Le I est ainsi modifié :

a) Après le neuvième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Avant le terme de la période de trente-six mois susmentionnée, le bénéfice du droit à congé peut être renouvelé une fois dès lors que les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 632-2 du code général de la fonction publique sont réunies, sur présentation d'un nouveau certificat médical le justifiant, dans les conditions et selon les modalités prévues au présent I, et de la notification attestant l'avis favorable rendu par le service du contrôle médical selon les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article L. 544-3 du code de la sécurité sociale et par les dispositions règlementaires prises pour son application. » ;

b) Au dixième alinéa, qui devient le onzième alinéa, après les mots : « A l'issue de la période de trente-six mois », sont insérés les mots : « ou, le cas échéant, au-delà de cette période en application du dixième alinéa du présent I » ;

2° Au 2° du II, le mot : « journée », est remplacé par le mot : « demi-journée ».

CHAPITRE II
DISPOSITIONS RELATIVES AU CONGE DE PRESENCE PARENTALE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Article 4 (Modification pour les fonctionnaires)

L’article 1er du décret du 21 août 2006 susvisé est ainsi modifié :

1° Au I :

a) Au premier alinéa, les mots : « à l’article 60 sexies de la loi du 26 janvier 1984 susvisée » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 632-1 à L. 632-4 du code général de la fonction publique » ;

b) Après le septième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Avant le terme de la période de trente-six mois susmentionnée, le bénéfice du droit à congé peut être renouvelé une fois dès lors que les conditions prévues au deuxième alinéa de l’article L. 632-2 du code général de la fonction publique sont réunies, sur présentation d’un nouveau certificat médical le justifiant, dans les conditions et selon les modalités prévues au présent I, et de la notification attestant l’avis favorable rendu par le service du contrôle médical selon les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article L. 544-3 du code de la sécurité sociale et par les dispositions règlementaires prises pour son application. » ;

c) Au huitième alinéa, qui devient le neuvième, après les mots : « A l’issue de la période de trente-six mois », sont insérés les mots : « ou, le cas échéant, au-delà de cette période en application du huitième alinéa du présent I » ;

2° Au 2° du II, le mot : « journée », est remplacé par le mot : « demi-journée ».

3° Au V, les mots : « 52 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée » sont remplacés par les mots : « L. 512-23 du code général de la fonction publique ».

Article 5 (Modification pour les fonctionnaires stagiaires)

Au premier alinéa de l’article 12-1 du décret du 4 novembre 1992 susvisé, les mots : « à l’article 60 sexies de la loi du 26 janvier 1984 susvisée » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 632-1 à L. 632-4 du code général de la fonction publique ».

Article 6 (Modification pour les agents contractuels)

L’article 14-2 du décret du 15 février 1988 susvisé est ainsi modifié :

1° Le I est ainsi modifié :

a) Après le neuvième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Avant le terme de la période de trente-six mois susmentionnée, le bénéfice du droit à congé peut être renouvelé une fois dès lors que les conditions prévues au deuxième alinéa de l’article L. 632-2 du code général de la fonction publique sont réunies, sur présentation d’un nouveau certificat médical le justifiant, dans les conditions et selon les modalités prévues au présent I, et de la notification attestant l’avis favorable rendu par le service du contrôle médical selon les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article L. 544-3 du code de la sécurité sociale et par les dispositions règlementaires prises pour son application. » ;

b) Au dixième alinéa, qui devient le onzième alinéa, après les mots : « A l’issue de la période de trente-six mois », sont insérés les mots : « ou, le cas échéant, au-delà de cette période en application du dixième alinéa du présent I » ;

2° Au 2° du II, le mot : « journée », est remplacé par le mot : « demi-journée ».

CHAPITRE III
DISPOSITIONS RELATIVES AU CONGE DE PRESENCE PARENTALE DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE

Article 7 (Modification pour les fonctionnaires)

L'article 1er du décret du 5 décembre 2006 susvisé est ainsi modifié :

1° Au I :

a) Au premier alinéa, les mots « au 11° de l'article 41 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 632-1 à L. 632-4 du code général de la fonction publique » ;

b) Après le septième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Avant le terme de la période de trente-six mois susmentionnée, le bénéfice du droit à congé peut être renouvelé une fois dès lors que les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 632-2 du code général de la fonction publique sont réunies, sur présentation d'un nouveau certificat médical le justifiant, dans les conditions et selon les modalités prévues au présent I, et de la notification attestant l'avis favorable rendu par le service du contrôle médical selon les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article L. 544-3 du code de la sécurité sociale et par les dispositions règlementaires prises pour son application. » ;

c) Au huitième alinéa, qui devient le neuvième, après les mots : « A l'issue de la période de trente-six mois », sont insérés les mots : « ou, le cas échéant, au-delà de cette période en application du huitième alinéa du présent I » ;

2° Au 2° du II, le mot : « journée », est remplacé par le mot : « demi-journée ».

Article 8 (Modifications pour les fonctionnaires stagiaires)

Au I de l'article 29-1 du décret du 12 mai 1997 susvisé, les mots : « 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière » sont remplacés par les mots : « L. 5 du code général de la fonction publique, à l'exclusion de ceux mentionnés à l'article L. 6 du même code ».

Article 9 (Modification pour les agents contractuels)

L'article 19-1 du décret du 6 février 1991 susvisé est ainsi modifié :

1° Le I est ainsi modifié :

a) Après le neuvième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Avant le terme de la période de trente-six mois susmentionnée, le bénéfice du droit à congé peut être renouvelé une fois dès lors que les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 632-2 du code général de la fonction publique sont réunies, sur présentation d'un nouveau certificat médical le justifiant, dans les conditions et selon les modalités prévues au présent I, et de la notification attestant l'avis favorable rendu par le service du contrôle médical selon les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article L. 544-3 du code de la sécurité sociale et par les dispositions règlementaires prises pour son application. » ;

b) Au dixième alinéa, qui devient le onzième alinéa, après les mots : « A l'issue de la période de trente-six mois », sont insérés les mots : « ou, le cas échéant, au-delà de cette période en application du dixième alinéa du présent I » ;

2° Au 2° du II, le mot : « journée », est remplacé par le mot : « demi-journée ».

CHAPITRE IV

DISPOSITIONS RELATIVES AU CONGE DE PROCHE AIDANT

Article 10 (Modifications pour les fonctionnaires titulaires)

Le décret du 8 décembre 2020 susvisé est ainsi modifié :

1° A l'article 1er, les mots : « magistrats et aux fonctionnaires mentionnés à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée » sont remplacés par les mots : « agents mentionnés à l'article L. 2 du code général de la fonction publique, à l'exclusion de ceux mentionnés à l'article L. 6 du même code » ;

2° Au 2° de l'article 2, le mot : « journée » est remplacé par le mot : « demi-journée ».

3° L'article 7 est ainsi modifié :

a) Au I, les mots : « de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 512-18 à L. 512-22 du code général de la fonction publique » ;

b) Au III, les mots : « 38 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée » sont remplacés par les mots : « L. 512-29 du code général de la fonction publique » et les mots : « 50-1 de la même loi » sont remplacés par les mots : « L. 544-20 à L. 544-23 du code général de la fonction publique » ;

4° A l'article 8, les mots : « de la loi du 9 janvier 1986 susvisée » sont remplacés par les mots : « du code général de la fonction publique ».

Article 11
(Modifications pour les fonctionnaires stagiaires de la fonction publique de l'Etat)

Au premier alinéa de l'article 21 ter du décret du 7 octobre 1994 susvisé, les mots : « au 9° bis de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 634-1 à L. 634-4 du code général de la fonction publique ».

Article 12
(Modifications pour les fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale)

Au premier alinéa de l'article 12-3 du décret du 4 novembre 1992 susvisé, les mots : « au 10° bis de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 634-1 à L. 634-4 du code général de la fonction publique ».

Article 13
(Modifications pour les fonctionnaires stagiaires de la fonction publique hospitalière)

Au premier alinéa de l'article 29-2 du décret du 12 mai 1997 susvisé, les mots : « au 9° bis de l'article 41 la loi du 9 janvier 1986 susvisée » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 634-1 à L. 634-4 du code général de la fonction publique ».

Article 14 (agents contractuels FPE)

Au I de l'article 20 ter du décret du 17 janvier 1986 susvisé, les mots : « d'une particulière gravité » sont remplacés par les mots : « définis par le décret pris en application de l'article L. 3142-24 du même code » et le mot : « journée » est remplacé par le mot : « demi-journée ».

Article 15 (agents contractuels FPT)

Au I de l'article 14-4 du décret du 15 février 1988 susvisé, les mots : « d'une particulière gravité » sont remplacés par les mots : « définis par le décret pris en application de l'article L. 3142-24 du même code » et le mot : « journée » est remplacé par le mot : « demi-journée ».

Article 16 (agents contractuels FPH)

Au I de l'article 19-2 du décret du 6 février 1991 susvisé, les mots : « d'une particulière gravité » sont remplacés par les mots : « définis par le décret pris en application de l'article L. 3142-24 du même code » et le mot : « journée » est remplacé par le mot : « demi-journée ».

Article 17 (praticiens hospitaliers)

Au premier alinéa de l'article R. 6152-824 du code de la santé publique, les mots : « d'une particulière gravité » sont remplacés par les mots : « définis par le décret pris en application de l'article L. 3142-24 du même code ».

CHAPITRE V

DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Article 18 (Dispositions transitoires)

Les agents publics bénéficiant d'un congé de présence de parentale ou d'un congé de proche aidant en application des dispositions antérieures à l'entrée en vigueur du présent décret continuent de bénéficier de ces congés dans les conditions prévues par ces dispositions jusqu'au terme de la durée en cours de ces congés. La prolongation de ces congés ou l'octroi d'un nouveau congé s'effectue dans les conditions prévues par le présent décret.

Article 19 (Dispositions finales)

Le ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique, le ministre de la santé et de la prévention, le ministre de la transformation et de la fonction publiques, le ministre délégué auprès du ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique, chargé des comptes publics, la ministre déléguée auprès du ministre de l'intérieur et des outre-mer, chargée des collectivités territoriales sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la transformation et de la fonction publiques

Décret modifiant le décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage

NOR :

Publics concernés *:* apprentis du secteur public non industriel et commercial bénéficiaires de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 du code du travail et mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail.

Objet *:* modification du décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage pris en application de l'article 91 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Entrée en vigueur *:* les dispositions du présent décret entrent en vigueur le lendemain de leur publication.

Notice : le décret aménage les modalités de la procédure de titularisation des apprentis, bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage effectué au du secteur public non industriel et commercial afin d'en fluidifier la mise en œuvre.

Références *:* le texte modifié par le présent décret peut être consulté, dans sa rédaction issue de la présente modification, sur le site Légifrance (http://www.legifrance.gouv.fr).

La Première ministre,

Sur le rapport du ministre de la transformation et de la fonction publiques,

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 91 ;

Vu le décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage ;

Vu l'avis du Conseil national consultatif des personnes handicapées du XX XX ;

Vu l'avis du Conseil commun de la fonction publique du XX XX ;

Vu [l'avis du Conseil national de l'évaluation des normes du XX XX ;]

PROJET

Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

Décrète :

Article 1er

Le décret du 5 mai 2020 susvisé est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa de l'article 2, les mots « dont le contrat d'apprentissage s'achève au cours de l'année civile correspondante » sont supprimés.

2° Le troisième alinéa de l'article 2 est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Ne peuvent être titularisés dans un corps d'accueil que les apprentis titulaires d'un niveau de diplôme au moins équivalent à celui du niveau de diplôme requis par le statut particulier de ce corps d'accueil pour l'accès par la voie du concours externe. » ;

3° Le deuxième alinéa de l'article 3 est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« La personne candidate en adresse la demande, quatre mois au mois avant le terme du contrat d'apprentissage, à l'autorité de recrutement. Ce délai est porté à six mois lorsque la durée du contrat d'apprentissage est supérieure à une année.»

4° Le premier alinéa de l'article 4 est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Dans le délai de deux mois à compter de la réception de la demande, l'autorité de recrutement transmet au candidat une proposition de titularisation dans un corps d'accueil ainsi qu'une ou plusieurs offres pour un emploi correspondant aux fonctions exercées durant la période d'apprentissage et susceptibles d'être occupé à titre de première affectation, et elle l'invite à lui transmettre sous quinze jours un dossier de candidatures. Le délai de transmission de la proposition de titularisation par l'autorité de recrutement est porté à trois mois lorsque la durée du contrat d'apprentissage est supérieure à une année.»

5° Au deuxième alinéa de l'article 7, les mots « au plus tard un mois » sont supprimés.

Article 2

Le décret du 5 mai 2020 susvisé est ainsi modifié :

1° L'article 11 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art.11.- Ne peuvent être titularisés dans un corps d'accueil que les apprentis titulaires d'un niveau de diplôme au moins équivalent à celui du niveau de diplôme requis par le statut particulier du cadre d'emplois d'accueil pour l'accès par la voie du concours externe. »

2° Le deuxième alinéa de l'article 12 est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« La personne candidate en adresse la demande, quatre mois au mois avant le terme du contrat d'apprentissage, à l'autorité territoriale. Ce délai est porté à six mois lorsque la durée du contrat d'apprentissage est supérieure à une année.»

3° Le premier alinéa de l'article 13 est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande, porté à trois mois lorsque la durée du contrat d'apprentissage est supérieure à une année, l'autorité territoriale peut : »

4° Au deuxième alinéa de l'article 16, les mots « au plus tard un mois » sont supprimés.

Article 3

Le décret du 5 mai 2020 susvisé est ainsi modifié :

PROJET

1° L'article 21 est remplacé par les dispositions suivantes : « Art.21.- Ne peuvent être titularisés dans un corps d'accueil que les apprentis titulaires d'un niveau de diplôme au moins équivalent à celui du niveau de diplôme requis par le statut particulier de ce corps d'accueil pour l'accès par la voie du concours externe. »

2° Le deuxième alinéa de l'article 22 est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« La personne candidate en adresse la demande, quatre mois au mois avant le terme du contrat d'apprentissage, à l'autorité investie du pouvoir de nomination. Ce délai est porté à six mois lorsque la durée du contrat d'apprentissage est supérieure à une année.»

3° Le premier alinéa de l'article 23 est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Dans le délai de deux mois à compter de la réception de la demande, l'autorité investie du pouvoir de nomination transmet au candidat une proposition de titularisation dans un corps d'accueil ainsi qu'une ou plusieurs offres pour un emploi correspondant aux fonctions exercées durant la période d'apprentissage et susceptibles d'être occupé à titre de première affectation, et elle l'invite à lui transmettre sous quinze jours un dossier de candidature. Le délai de transmission de la proposition de titularisation par l'autorité de recrutement est porté à trois mois lorsque la durée du contrat d'apprentissage est supérieure à une année.»

4° Au deuxième alinéa de l'article 26, les mots « au plus tard un mois » sont supprimés.

Article 4

Le ministre de l'intérieur et des outre-mer, le ministre de la transition écologique et de la cohésion des territoires, le ministre de la santé et de la prévention, le ministre des solidarités, de l'autonomie et des personnes handicapées et le ministre de la transformation et de la fonction publiques sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le

Par la Première ministre :

Le ministre de l'intérieur et des outre-mer,

PROJET

Gérald DARMANIN

Le ministre de la transition écologique et de la cohésion des territoires,

Christophe BECHU

La ministre de la santé et de la prévention,

François BRAUN

Le ministre de des solidarités, de l'autonomie et des personnes handicapées

Christophe COMBE

Le ministre de la transformation et de la fonction publiques

Stanislas GUERINI

PROJET

PROJET

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la transformation et de la fonction publiques

Décret n° du

portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions

NOR : TFPF2308462D

Publics concernés : *fonctionnaires et contractuels des trois versants de la fonction publique, ouvriers de l'Etat, personnels médicaux des établissements publics de santé, personnels enseignants et hospitaliers.*

Objet : *mise en œuvre de l'obligation d'information des agents publics sur les conditions d'exercice de leurs fonctions.*

Entrée en vigueur : *le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication.*

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

Références : *le décret peut être consulté sur le site Légifrance (http://www.legifrance.gouv.fr).*

La Première ministre,

Sur le rapport du ministre de la transformation et de la fonction publiques,

Vu la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne ;

Vu le code de la santé publique, notamment ses articles L.6152-1 et L.6152-4 ;

Vu le code de l'éducation, notamment son article L. 952-21 ;

Vu le code général de la fonction publique, notamment l'article L.115-7 ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat ;

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 91-155 du 6 février 1991 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 modifié relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat ;

Vu le décret n°2021-1645 du 13 décembre 2021 relatif au personnel enseignant et hospitalier des centres hospitaliers et universitaires ;

Vu l'avis du Conseil commun de la fonction publique en date du … ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du … ;

Vu l'avis du Conseil supérieur des personnels médicaux, odontologistes et pharmaceutiques des établissements publics de santé en date du …

Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

DECRETE :

Chapitre I : Dispositions générales (Articles 1 à 2)

Article 1

Le présent décret est applicable aux agents publics relevant du code général de la fonction publique, aux personnels affiliés au régime de retraite institué en application du décret du 5 octobre 2004 susvisé, aux personnels médicaux mentionnés à l'article L. 6152-1 du code de la santé publique et aux personnels enseignants et hospitaliers mentionnés à l'article L. 952-21 du code de l'éducation.

Article 2

Les agents publics mentionnés à l'article 1 reçoivent communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions, selon les modalités prévues par le présent décret.

Chapitre II : Modalités d'information des fonctionnaires (Articles 3 à 12)

Article 3

Sont notifiés au fonctionnaire par acte unilatéral au moins les éléments suivants :

1° L'identité du fonctionnaire et la dénomination de l'employeur ;

2° Le lieu ou les lieux d'exercice des fonctions ou, à défaut de lieu d'exercice fixe ou prédominant, l'information selon laquelle le fonctionnaire exerce à divers endroits ainsi que l'adresse de l'employeur. Ces informations comportent également le pays ou les pays d'exercice des fonctions ;

3° Le corps ou cadre d'emplois et le grade du fonctionnaire ;

4° La date de début d'exercice des fonctions [ou la date d'effet de l'acte unilatéral] et, le cas échéant, la durée de la période de mise à disposition ou de détachement.

Si les administrations, collectivités et établissements mentionnés à l'article 6 ne sont pas en mesure de notifier par acte unilatéral tout ou partie des éléments mentionnés aux 1° à 4° dans les délais prévus aux articles 4 et 11, ils portent ces éléments à la connaissance du fonctionnaire dans les conditions prévues à l'article 6 et dans le respect des mêmes délais. La notification par acte unilatéral des mêmes éléments intervient dans les meilleurs délais.

Article 4

L'acte unilatéral mentionné à l'article 3 est notifié au fonctionnaire au plus tard le septième jour calendaire suivant le début de l'exercice de ses fonctions.

Si le fonctionnaire exerce ses fonctions à l'étranger, cet acte lui est notifié avant son départ à l'étranger.

Article 5

L'acte unilatéral mentionné à l'article 3 est remis :

1° Soit en mains propres ou par envoi postal ;

2° Soit sous format électronique, sous réserve que le fonctionnaire y ait accès, que le document puisse être imprimé et que l'administration, la collectivité, l'établissement ou l'autorité de nomination puisse justifier de son envoi et de sa réception.

Article 6

Les administrations, collectivités et établissements mentionnés aux articles L. 3 à L. 5 du code général de la fonction publique remettent aux fonctionnaires affectés ou détachés sur un emploi relevant de leurs services un ou plusieurs documents listant les informations mentionnées à l'article 7 et, le cas échéant, à l'article 9. S'agissant des fonctionnaires mis à disposition, la convention de mise à disposition ou la lettre de mission mentionnées à l'article L. 512-7 du code général de la fonction publique détermine l'employeur chargé de leur remettre le document précité. Le même document est remis aux fonctionnaires stagiaires, sauf lorsque le stage est accompli dans un établissement de formation. Pour les directeurs des établissements mentionnés à l'article L. 5, le document est remis par le Centre national de gestion.

Ce document peut être établi selon le modèle défini par un arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

Article 7

Le document mentionné à l'article 6 comporte au moins les informations suivantes :

1° Les droits à formation dont bénéficie le fonctionnaire ;

2° Les droits à congés rémunérés dont bénéficie le fonctionnaire ;

3° Les procédures et garanties en cas de cessation des fonctions ;

4° La rémunération perçue par le fonctionnaire, ses éléments constitutifs, le cas échéant, indiqués séparément, sa périodicité ainsi que ses modalités de versement ;

5° La durée du travail qu'elle résulte d'un cycle de travail ou d'un régime spécifique ainsi que, le cas échéant, les règles applicables en matière d'heures supplémentaires ;

6° L'organisme de sécurité sociale percevant les cotisations sociales ainsi que les modalités de protection sociale.

Article 8

La communication des informations mentionnées à l'article 7 peut s'effectuer au moyen d'un renvoi aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

Article 9

Outre les informations mentionnées à l'article 7, si le fonctionnaire exerce ses fonctions à l'étranger, le document mentionné à l'article 6 comporte au moins :

1° La devise servant au paiement de la rémunération ;

2° S'il y a lieu, les avantages en espèces ou en nature liés à la ou aux tâches confiées ;

3° Les modalités de rapatriement de l'agent, le cas échéant.

Article 10

Le document mentionné à l'article 6 est remis au fonctionnaire selon les délais et modalités prévus aux articles 4 et 5.

Article 11

En cas de modification des informations mentionnées aux articles 3, 7 et 9, le fonctionnaire en est informé. A cette fin, l'acte unilatéral mentionné à l'article 3 ou le document mentionné à l'article 6 sont modifiés et notifiés ou remis au fonctionnaire au plus tard à la date d'effet de la modification et dans les conditions prévues à l'article 5. Cette obligation ne s'applique pas aux modifications des dispositions législatives ou règlementaires mentionnées à l'article 8.

Article 12

En l'absence de notification de l'acte unilatéral mentionné à l'article 3 et de remise du document mentionné à l'article 6 dans les délais prévus aux articles 4 et 11, le fonctionnaire peut à tout moment formuler une demande auprès de son chef de service ou auprès du directeur d'établissement ou de l'autorité de nomination aux fins de l'obtenir. A compter de la réception de cette demande, l'autorité susmentionnée dispose d'un délai de sept jours calendaires pour notifier l'acte unilatéral ou remettre le document au fonctionnaire. L'absence de réponse dans le délai imparti vaut décision implicite de rejet.

Chapitre III : Modalités d'information des agents contractuels de la fonction publique de l'Etat

Article 13

Le décret du 17 janvier 1986 susvisé est ainsi modifié :
I. – Le 7° de l'article 2-2 est remplacé par les dispositions suivantes : « Le montant de la rémunération, ses éléments constitutifs, le cas échéant, indiqués séparément, sa périodicité ainsi que ses modalités de versement. »

II. – Le 9° de l'article 2-2 est remplacé par les dispositions suivantes : « Le pays ou les pays d'affectation, le lieu ou les lieux d'affectation de l'agent et, le cas échéant, les conditions de leur

modification. A défaut de lieu d'affectation fixe ou prédominant, l'information selon laquelle l'agent exerce à divers endroits ainsi que l'adresse de l'employeur. »

III. – Le 11° de l'article 2-2 est remplacé par les dispositions suivantes : « Les procédures et garanties s'appliquant en fin de contrat, y compris en matière de licenciement et de rupture anticipée par l'employeur dans les cas prévus à l'article 2-9 du présent décret. »

IV. – Après l'article 2-2, il est inséré un article 2-2-1 ainsi rédigé :
« Art. 2-2-1. – Lors de la signature du contrat de projet, l'administration remet à l'agent un document comportant au moins les informations relatives :

« 1° Aux droits à formation ;

« 2° Aux droits à congés rémunérés ;

« 3° A la durée du travail qu'elle résulte d'un cycle de travail ou d'un régime spécifique ainsi que, le cas échéant, les règles applicables en matière d'heures supplémentaires ;

« 4° A l'organisme de sécurité sociale percevant les cotisations sociales, ainsi qu'aux modalités de protection sociale.

« Il comporte également, si l'agent exerce à l'étranger, au moins les informations relatives :

« 1° A la devise servant au paiement de la rémunération ;

« 2° Aux avantages, le cas échéant, en espèces ou en nature liés à la ou aux tâches confiées ;

« 3° Aux modalités de rapatriement, le cas échéant.

« Ce document peut être établi selon le modèle défini par un arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

En cas de modification des informations communiquées, le document est modifié et remis à l'agent au plus tard à la date d'effet de la modification. Cette obligation ne s'applique pas aux modifications des dispositions législatives ou règlementaires mentionnées dans le document initial. »

V. – Le deuxième alinéa de l'article 4 est remplacé par les dispositions suivantes : « Le contrat précise l'identité des parties, sa date d'effet, sa durée, l'emploi occupé, la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève, telle qu'elle est définie à l'article L. 411-2 du même code. Il mentionne également le pays ou les pays d'affectation, le lieu ou les lieux d'affectation ou, à défaut de lieu d'affectation fixe ou prédominant, l'information selon laquelle l'agent exerce à divers endroits ainsi que l'adresse de l'employeur. »

VI. – Le troisième alinéa de l'article 4 est remplacé par les dispositions suivantes : « Ce contrat précise également la rémunération perçue par l'agent, ses éléments constitutifs, le cas échéant, indiqués séparément, sa périodicité ainsi que ses modalités de versement. Il mentionne en outre les droits et obligations de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte de portée générale. »

VII. – Après l'article 4, il est inséré un article 4-1 ainsi rédigé :
« Art. 4-1. - Lors de la signature du contrat, l'administration remet à l'agent un document comportant au moins les informations relatives :

« 1° Aux droits à formation ;

« 2° Aux droits à congés rémunérés ;

« 3° Aux procédures et garanties s'appliquant en fin du contrat, y compris en matière de licenciement ;

« 4° A la durée du travail qu'elle résulte d'un cycle de travail ou d'un régime spécifique ainsi que, le cas échéant, les règles applicables en matière d'heures supplémentaires ;

« 5° A l'organisme de sécurité sociale percevant les cotisations sociales, ainsi qu'aux modalités de protection sociale.

« Il comporte également, si l'agent exerce à l'étranger, au moins les informations relatives :

« 1° A la devise servant au paiement de la rémunération ;

« 2° Aux avantages, le cas échéant, en espèces ou en nature liés à la ou aux tâches confiées ;

« 3° Aux modalités de rapatriement, le cas échéant.

« Ce document peut être établi selon le modèle défini par un arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

En cas de modification des informations communiquées, le document est modifié et remis à l'agent au plus tard à la date d'effet de la modification. Cette obligation ne s'applique pas aux modifications des dispositions législatives ou règlementaires mentionnées dans le document initial. »

Chapitre IV : Modalités d'information des agents contractuels de la fonction publique territoriale

Article 14

Le décret du 15 février 1988 susvisé est ainsi modifié :
I. – Le deuxième alinéa de l'article 3 est remplacé par les dispositions suivantes :
« Le contrat précise l'identité des parties, sa date d'effet, sa durée, l'emploi occupé, la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève, telle qu'elle est définie à l'article L. 411-2 du même code. Il mentionne également le pays ou les pays d'affectation, le lieu ou les lieux d'affectation ou, à défaut de lieu d'affectation fixe ou prédominant, l'information selon laquelle l'agent exerce à divers endroits ainsi que l'adresse de l'employeur. »

II. – Le troisième alinéa de l'article 3 est remplacé par les dispositions suivantes : « Ce contrat précise également les conditions d'emploi et les droits et obligations de l'agent. Il mentionne en outre la rémunération perçue par l'agent, ses éléments constitutifs, le cas échéant, indiqués séparément, sa périodicité ainsi que ses modalités de versement. »

III. – Après l'article 3, il est inséré un article 3-0 ainsi rédigé :
« Art. 3-0. - Lors de la signature du contrat, la collectivité ou l'établissement remet à l'agent un document comportant au moins les informations relatives :

« 1° Aux droits à formation ;

« 2° Aux droits à congés rémunérés ;

« 3° Aux procédures et garanties s'appliquant en fin du contrat, y compris en matière de licenciement et de rupture anticipée par l'employeur dans les cas prévus à l'article 38-2. Cette mention ne figure pas dans le document d'information remis au bénéficiaire d'un contrat de projet ;

« 4° A la durée du travail qu'elle résulte d'un cycle de travail ou d'un régime spécifique ainsi que, le cas échéant, les règles applicables en matière d'heures supplémentaires ;

« 5° A l'organisme de sécurité sociale percevant les cotisations sociales, ainsi qu'aux modalités de protection sociale.

« Il comporte également, si l'agent exerce à l'étranger, au moins les informations relatives :

« 1° A la devise servant au paiement de la rémunération ;

« 2° Aux avantages, le cas échéant, en espèces ou en nature liés à la ou aux tâches confiées ;

« 3° Aux modalités de rapatriement, le cas échéant.

« Ce document peut être établi selon le modèle défini par un arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

En cas de modification des informations communiquées, le document est modifié et remis à l'agent au plus tard à la date d'effet de la modification. Cette obligation ne s'applique pas aux modifications des dispositions législatives ou règlementaires mentionnées dans le document initial. »

IV. – Le 4° de l'article 3-1 est abrogé ;

V. – Le 5° de l'article 3-1 est remplacé par les dispositions suivantes : « Les procédures et garanties s'appliquant en fin du contrat, y compris en matière de licenciement et de rupture anticipée par l'employeur dans les cas prévus à l'article 38-2. »

VI. – Après l'article 3-1, il est inséré un article 3-2 ainsi rédigé :
« Art. 3-2. - Lors de la signature du contrat de projet, la collectivité ou l'établissement remet à l'agent le document d'information mentionné à l'article 3-0.

En cas de modification des informations communiquées, le document est modifié et remis à l'agent au plus tard à la date d'effet de la modification. Cette obligation ne s'applique pas aux modifications des dispositions législatives ou règlementaires mentionnées dans le document initial. »

Chapitre V : Modalités d'information des agents contractuels de la fonction publique hospitalière

Article 15

Le décret du 6 février 1991 susvisé est ainsi modifié :

I. – Le 7° de l’article 2-3 est remplacé par les dispositions suivantes : « Le montant de la rémunération, ses éléments constitutifs, le cas échéant, indiqués séparément, sa périodicité ainsi que ses modalités de versement. »

II. - Le 9° de l’article 2-3 est remplacé par les dispositions suivantes : « Le pays ou les pays d’affectation, le lieu ou les lieux de travail de l'agent et, le cas échéant, les conditions de leur modification. A défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, l’information selon laquelle l’agent exerce à divers endroits ainsi que l’adresse de l’employeur. »

III. - Le 11° de l’article 2-3 est remplacé par les dispositions suivantes : « Les procédures et garanties s’appliquant en fin de contrat, y compris en matière de licenciement et de rupture anticipée par l’employeur dans les cas prévus à l’article 2-9 du présent décret »

IV. - Après l’article 2-3, il est inséré un article 2-3-1 ainsi rédigé :
« Art. 2-3-1. - Lors de la signature du contrat de projet, l’administration remet à l’agent un document comportant au moins les informations relatives :

« 1° Aux droits à formation ;

« 2° Aux droits à congés rémunérés ;

« 3° A la durée du travail qu’elle résulte d’un cycle de travail ou d’un régime spécifique ainsi que, le cas échéant, les règles applicables en matière d’heures supplémentaires ;

« 4° A l’organisme de sécurité sociale percevant les cotisations sociales, ainsi qu’aux modalités de protection sociale.

« Il comporte également, si l’agent exerce à l’étranger, au moins les informations relatives :

« 1° A la devise servant au paiement de la rémunération ;

« 2° Aux avantages, le cas échéant, en espèces ou en nature liés à la ou aux tâches confiées ;

« 3° Aux modalités de rapatriement, le cas échéant.

« Ce document peut être établi selon le modèle défini par un arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

En cas de modification des informations communiquées, le document est modifié et remis à l’agent au plus tard à la date d’effet de la modification. Cette obligation ne s’applique pas aux modifications des dispositions législatives ou règlementaires mentionnées dans le document initial. »

V. - Le deuxième alinéa de l’article 4 est remplacé par les dispositions suivantes :
« Le contrat précise l'identité des parties, sa date d'effet, sa durée, l’emploi occupé, la catégorie hiérarchique dont l’emploi relève, telle qu’elle est définie à l'article L. 411-2 du même code. Il mentionne également le pays ou les pays d’affectation, le lieu ou les lieux d’affectation ou, à défaut de lieu d’affectation fixe ou prédominant, l’information selon laquelle l’agent exerce à divers endroits ainsi que l’adresse de l’employeur. »

VI. – Le troisième alinéa de l'article 4 est remplacé par les dispositions suivantes : « Le contrat détermine les conditions d'emploi de l'agent et notamment la rémunération perçue, ses éléments constitutifs, le cas échéant, indiqués séparément, sa périodicité ainsi que ses modalités de versement. Il indique les droits et obligations de l'agent, lorsque ceux-ci ne relèvent pas d'un texte de portée générale.

VII. – Après l'article 4, il est inséré un article 4-1 ainsi rédigé :
« Art. 4-1. - Lors de la signature du contrat, l'autorité de recrutement remet à l'agent un document comportant au moins les informations relatives :

« 1° Aux droits à formation ;

« 2° Aux droits à congés rémunérés ;

« 3° Aux procédures et garanties s'appliquant en fin du contrat, y compris en matière de licenciement ;

« 4° A la durée du travail qu'elle résulte d'un cycle de travail ou d'un régime spécifique ainsi que, le cas échéant, les règles applicables en matière d'heures supplémentaires ;

« 5° A l'organisme de sécurité sociale percevant les cotisations sociales, ainsi qu'aux modalités de protection sociale.

« Il comporte également, si l'agent exerce à l'étranger, au moins les informations relatives :

« 1° A la devise servant au paiement de la rémunération ;

« 2° Aux avantages, le cas échéant, en espèces ou en nature liés à la ou aux tâches confiées ;

« 3° Aux modalités de rapatriement, le cas échéant.

« Ce document peut être établi selon le modèle défini par un arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

En cas de modification des informations communiquées, le document est modifié et remis à l'agent au plus tard à la date d'effet de la modification. Cette obligation ne s'applique pas aux modifications des dispositions législatives ou règlementaires mentionnées dans le document initial. »

Chapitre VI : Modalités d'information des personnels affiliés au régime de retraite institué en application du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat

Article 16

Les personnels affiliés au régime de retraite institué en application du décret du 5 octobre 2004 susvisé reçoivent communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions en application des modalités prévues pour les fonctionnaires de l'Etat. Ces modalités peuvent être adaptées à leur situation particulière.

Chapitre VII : Modalités d'information des personnels médicaux, odontologiques et pharmaceutiques des établissements publics de santé

Article 17

Après la sous-section 7 de la section 8 du chapitre II du titre V du livre Ier de la sixième partie du code de la santé publique, il est inséré une sous-section 8 ainsi rédigée :

« Sous-section 8
« Obligation générale d'information

« Art. R. 6152-830.- Les dispositions de la présente sous-section s'appliquent aux personnels régis par les dispositions des sections 1 à 9 du présent chapitre.

« Art. R. 6152-831.- Le directeur de l'établissement remet au praticien, dans un délai de sept jours à compter de sa prise de fonctions, un document comportant au moins les informations relatives :
« 1° Aux droits à formation ;
« 2° Aux droits à congés ;
« 3° Aux obligations de services ainsi que, le cas échéant, aux règles applicables en matière de participation à la permanence des soins et de temps de travail additionnel ;
« 4° A l'organisme de sécurité sociale percevant les cotisations sociales, ainsi qu'aux modalités de protection sociale ;
« 5° Aux modalités et conditions de cessation de fonctions ;
« 6° Aux éléments constitutifs de la rémunération, le cas échéant, indiqués séparément, sa périodicité ainsi que ses modalités de versement. »
« Ce document est remis, soit par voie électronique, sous réserve que le praticien puisse y avoir accès, que le document puisse être imprimé et que l'administration puisse justifier de son envoi et de sa réception, soit par écrit. »
« Ce document peut être établi selon le modèle défini par arrêté ministériel. »

Dans le cas du recrutement d'un praticien par contrat, dès lors que tout ou partie de ces informations figure dans le contrat de travail, leur mention dans le document n'est pas nécessaire.

« Article R. 6152-832. – La communication des informations mentionnées à l'article R. 6152-831 peut s'effectuer au moyen d'un renvoi aux dispositions législatives et réglementaires applicables. »

Chapitre VIII Modalités d'information des personnels enseignants et hospitaliers

Article 18

Le décret 13 décembre 2021 susvisé est ainsi modifié :

Après l'article 14-2 est inséré un article 14-3 ainsi rédigé :

« Les membres du personnel enseignant et hospitalier reçoivent, dans les sept jours suivant leur prise de fonctions, par le centre hospitalier universitaire et l'université qui les emploie, communication d'un document listant les informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions, selon les modalités prévues aux articles 6 à 12 du décret n° XXX du XXX portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions, à l'exception du dernier alinéa de l'article 6.

Ce document peut être établi selon le modèle défini par un arrêté des ministères chargés de l'enseignement supérieur et de la santé.

Les dispositions des articles 3 à 5 du décret précité ne sont pas applicables aux membres du personnel enseignant et hospitalier. »

Chapitre IX Dispositions finales (Articles 19 à 20)

Article 19

Les agents publics mentionnés à l'article 1 et recrutés avant l'entrée en vigueur du présent décret reçoivent communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions s'ils en font la demande auprès de leur chef de service ou auprès de l'autorité mentionnée à ce même article et selon les modalités prévues à l'article 5. Il est fait droit à leur demande dans un délai de sept jours calendaires à compter de sa réception par cette même autorité.

Les agents publics mentionnés à l'article 1 et recrutés à compter de l'entrée en vigueur du présent décret reçoivent communication par l'autorité mentionnée à ce même article des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions selon les modalités prévues par le présent décret.

Article 20

Le ministre de l'intérieur et des outre-mer, le ministre de la santé et de la prévention, le ministre de la transformation et de la fonction publiques, la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche et la ministre déléguée auprès du ministre de l'intérieur et des outre-mer et du ministre de la transition écologique et de la cohésion des territoires, chargée des collectivités territoriales, et du ministre de la transition écologique et de la cohésion des territoires, chargée de la ruralité, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le

Par la Première ministre :
Elisabeth BORNE

Le ministre de l'intérieur et des Outre-mer,
Gérald DARMANIN

Le ministre de la santé et de la prévention,
François BRAUN

Le ministre de la transformation
et de la fonction publiques,
Stanislas GUERINI

La ministre de l’enseignement supérieur
et de la recherche
Sylvie RETAILLEAU

La ministre déléguée auprès du ministre de l'intérieur et des outre-mer
et du ministre de la transition écologique et de la cohésion des territoires,
chargée des collectivités territoriales, et du ministre de la transition écologique
et de la cohésion des territoires, chargée de la ruralité,
Dominique FAURE

EVOLUTION DU STATUT DES SECRETAIRES DE MAIRIE

En vertu des dispositions du décret du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des secrétaires de mairie, les fonctions de secrétaires de mairie s'exercent dans les communes de moins de 3500 habitants.

Cependant, au-dessus de 2000 habitants, on parle de Directeur général des services et non plus de secrétaire de mairie. D'ailleurs, l'article 7 du décret du 30 décembre 1987 prévoit que les fonctionnaires appartenant au cadre d'emplois de secrétaire de mairie (catégorie A) peuvent occuper les fonctions de directeur général des services dans des communes de plus de 2000 habitants.

L'intégration de l'ensemble des secrétaires de mairie dans le cadre d'emplois des attachés a fait l'objet du décret n°2001-1197 du 13 décembre 2001 et avait pour corollaire l'extinction du cadre d'emplois de secrétaire de mairie au terme de ce processus. Cette intégration s'est faite progressivement, notamment en raison des effectifs concernés (effectif des secrétaires de mairies en 2001 : 19 760 fonctionnaires, effectif des attachés : 22 040 fonctionnaires), et par le biais d'un examen professionnel ayant fait l'objet d'un arrêté du 13 décembre 2001. L'examen professionnel permettait de tenir compte du niveau de formation préalable des intéressés et permettait la progressivité de l'intégration.

Aujourd'hui, les secrétaires de mairie employés par les collectivités peuvent relever de cinq statuts différents :

- Cadre d'emplois des secrétaires de mairie en extinction
- Cadre d'emplois des attachés
- Cadre d'emplois des rédacteurs
- Cadre d'emplois des adjoints administratifs : En application de l'article 3 du décret n°2006-1690 du 22 décembre 2006, le grade minimal pour exercer la fonction de secrétaire de mairie dans une commune de moins de 2 000 habitants, en catégorie C, est adjoint administratif principal
- Contractuel : en vertu des dispositions de l'article L 332-8 du code général de la fonction publique, les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants peuvent recruter des agents contractuels pour leurs emplois permanents, et donc pour ceux de secrétaires de mairie.

Typologie des secrétaires de mairie

Répartition par sexe :
- Femme : 94%
- Homme : 6%

Répartition des nominations en 2022
- Femme : 93,22%
- Homme 6,78%

Répartition par catégorie :
Catégorie A : 16,5%
Catégorie B : 23,1%
Catégorie C : 60,4%

Plus de 80% des agents sont titulaires.

La moyenne d'âge des secrétaires de mairie en position d'activité est de 50 ans, soit une moyenne supérieure à la moyenne d'âge de la FPT (48 ans). La moyenne est de 50 ans pour les agents titulaires et de 52 ans pour les agents contractuels de droit public.

Le temps de travail est en moyenne de 25h/semaine. Cette donnée est à mettre en parallèle avec la moyenne du temps de travail des offres d'emplois publiées (13h/semaine).
S'agissant du temps de travail 62% des secrétaires de mairie sont sur des postes à temps non complet et 38% sur des postes à temps complet.

Niveau de diplôme total :
- Niveau 3 (brevet des collèges, BEP CAP) : 15%
- Niveau 4 (Baccalauréat) : 40%
- Niveau 5 (Bac +2) : 27%
- Niveau 6 : (Bac +3, Licence) : 14%
- Niveau (Bac+5) : 4%

Un métier en tension depuis de nombreuses années

Plusieurs facteurs peuvent expliquer que le métier de secrétaire de mairie soit en tension depuis de nombreuses années maintenant et notamment :

- Le vieillissement des agents exerçant les fonctions de secrétaire de mairie et le nombre croissant de départs à la retraite
- La polyvalence des missions et des compétences requises
- La charge de travail importante pour ce métier
- La méconnaissance de ce métier par le grand public mais également par les structures comme Pôle Emploi
- Le fait que les postes ne soient pas homogènes au regard de leur qualification puisqu'ils sont pourvus par des catégories A, B ou C selon les communes
- Le temps de travail souvent les postes sont à temps non complet et pluricommunaux
- Un manque d'attractivité général de la FPT, manque renforcé dans les territoires ruraux.

Au 10 mars 2023, 1 900 emplois de secrétaires de mairie étaient à pourvoir sur le site emploi-territorial.fr. Les offres sont publiées en moyenne 39 jours avec certaines disparités en fonction des régions. Une offre est publiée en moyenne 34 jours en Bretagne et 44 jours en région Hauts de France. En moyenne, une offre d'emploi de secrétaire de mairie reçoit 3 candidatures. Il existe également des disparités régionales. Une offre des régions Ile-de-France et Pays-de-la-Loire reçoit moins de deux candidatures tandis qu'une offre de la région Nouvelle-Aquitaine en reçoit plus de 5.

Outre la question de l'attractivité de ce métier, ¼ des agents ont plus de 58 ans, 60% plus de 50 ans, ce qui pose la question d'anticiper les départs à la retraite et les remplacements. En 2017, 16,5 % des secrétaires de mairie atteignaient l'âge de départ à la retraite en 2022 et 33,9 % en 2027. L'âge de départ à la retraite retenu est l'âge légal en vigueur avant la réforme de 2023.

Les défis et enjeux auxquels sont confrontés les secrétaires de mairie

Les secrétaires de mairie doivent faire face à plusieurs évolutions qui complexifient le contexte d'exercice de leurs missions :

- Évolutions relatives aux politiques publiques, au cadre institutionnel et réglementaire, à l'environnement

- Évolutions socio-économiques (Evolution de la demande sociale : individualisation, proximité, diversification des publics, évolution des attentes des populations, demande de réactivité et de transparence des services publics)

- Évolutions techniques et technologiques : Prise en compte des mutations numériques (nouveaux services numériques de e-administration, dématérialisation, open data et RGPD).

L'enjeu que représente le maintien des secrétaires de mairie dans leur rôle d'interlocuteur privilégié des usagers, gage du maintien de la proximité et de l'accessibilité du service public communal demeure une question sensible et les Centres de Gestion poursuivront auprès des communes leur travail d'accompagnement pour les recrutements, les formations et le positionnement de ces agents indispensables au monde territorial.

Les horaires sont souvent irréguliers avec une amplitude variable en fonction des obligations liées à la fonction : présence aux cérémonies d'état civil, aux réunions en soirée (conseils municipaux, commissions…) et aux scrutins électoraux.

Les risques psycho-sociaux au travail peuvent peser sur ces personnels. Une charge intensive de travail sur les secrétaires de mairie et le sentiment de solitude peut conduire certains agents à trop subir la pression (risque de burn-out, plus de démissions).

Le métier nécessite d'être toujours au fait des réformes juridiques et actualités réglementaires. Cependant, les secrétaires de mairie sont la plupart du temps seuls sur leur poste et ont des difficultés à se rendre disponibles pour suivre des formations. En effet, les compétences des secrétaires de mairie nécessitent d'être multiples (Connaissances du statut de la Fonction Publique Territoriale, juridiques en droit public, commande publique, finances publiques, urbanisme, maîtrise des techniques de communication et de l'information…).

Outre les difficultés de recrutement pour remplacer les agents qui démissionnent ou qui liquident leurs droits à la retraite, le sujet principal est la formation continue de ces agents qui doivent pouvoir s'absenter de leur poste pour parfaire leurs connaissances et donc leurs compétences sur les moyen et long termes. Certaines secrétaires redoutent notamment la surcharge de travail à leur retour malgré un besoin de formation. Outre les formations spécifiques dispensées, certaines délégations du CNFPT ont instauré pour les Secrétaires de mairie des journées annuelles qui balayent l'évolution juridique des thèmes rencontrés quotidiennement dans les collectivités. La formation est un vecteur indispensable pour la compétence du service public au service des publics.

Un statut à mettre en adéquation avec les missions exercées

Le métier de secrétaire de mairie est en forte tension et ces derniers rentrent le plus souvent dans la Fonction Publique Territoriale sans concours (85%) sur un grade d'adjoint administratif.

Plus de 55% des offres d'emplois publiées portent sur la catégorie C. Les maires n'ont pas tous pleinement conscience du niveau de compétences demandé aux secrétaires de mairie, dont les fonctions dépassent très largement celles d'un adjoint administratif.

Le secrétaire de mairie occupe une fonction incontournable dans le fonctionnement des collectivités locales dans les domaines suivants :
- Les finances publiques : le Secrétaire de mairie assiste le Maire dans la préparation du budget. Il est le garant de l'exécution budgétaire
- La rédaction des actes administratifs : arrêtés municipaux, actes d'état civil, délibérations du Conseil Municipal…
- L'urbanisme : l'instruction des dossiers d'urbanisme impliquent de disposer d'une excellente connaissance de ce domaine afin de respecter scrupuleusement la réglementation en vigueur. Le Secrétaire de Mairie doit être rigoureux dans cette tâche, transmettre les documents au maire et respecter les délais impératifs prévus dans le cadre de la loi
- L'état civil : notamment l'organisation des mariages mais aussi des décès. Les naissances à la maison étant de plus en plus rares, il n'y a quasiment plus de déclarations de naissances dans les communes de résidence.

Il apparaît que le secrétaire de mairie est le maillon indispensable pour informer le maire et le conseiller. En plus des grands domaines cités, le Secrétaire de mairie gère par ailleurs directement ou par l'intermédiaire de l'un de ses agents l'aide sociale, la gestion funéraire, les élections (l'inscription sur les listes électorales notamment, la gestion des listes, les radiations), et l'accueil du public. Il assure par ailleurs le montage des dossiers.

En tant que principal collaborateur du maire, il est chargé de la mise en œuvre de sa politique. Il a également un rôle de conseil, d'assistance et de veille juridique. Premier collaborateur direct du maire, les principales qualités du secrétaire de mairie portent tant dans sa force de proposition (à travers son sens de l'écoute, son esprit d'analyse et de synthèse) que dans sa polyvalence, sa rigueur, son autonomie, sa prise d'initiatives et le secrétaire au-delà, de son sens du service public.

Si on constate un véritable écart entre le niveau de responsabilité exercée par les secrétaires de mairie et leur catégorie hiérarchique, l'impossibilité juridique pour les adjoints administratifs d'exercer les fonctions de secrétaire de mairie entraîne certaines difficultés notamment celle liée à l'attribution de la NBI.

Toutefois, au-delà de la difficulté à qualifier le poste, certains maires sont en situation de contraintes financières ne permettant pas de recruter un agent de catégorie B ou A.

LES PROPOSITIONS FORMULEES DEPUIS 2019 PAR LA FNCDG

Les propositions formulées dans le cadre du rapport publié en janvier 2022 sur l'attractivité de la fonction publique, notamment en matière de formation, recouvrent largement celles formulées par la FNCDG et reprises également dans le cadre des travaux lancés pour le volet 2 de l'agenda social.

A l'occasion de son congrès de Marseille en septembre 2022 et d'un groupe de travail spécifique, la Fédération a formulé différentes propositions d'évolutions législatives ou réglementaires pour favoriser le recrutement et la formation des agents exerçant ces fonctions indispensables à la continuité de l'activité.

Outre le renforcement de la connaissance autour de ce métier et la conclusion d'accords cadre avec Pôle Emploi, le CNFPT, les Régions pour favoriser le recrutement et la formation des agents exerçant les fonctions de secrétaire de mairie, le groupe de travail a souhaité formuler des propositions d'évolutions législatives ou réglementaires :

1. Modifier les cadres d'emplois d'attaché, de rédacteur et d'adjoint administratif afin d'intégrer les fonctions de secrétaire de mairie avec des dispositions particulières en matière de carrière
2. Etendre la dérogation offerte aux communes de moins de 1000 habitants aux communes de moins de 2000 habitants de recruter un agent contractuel pour exercer les fonctions de DG ou DGS, notamment dans le cas d'un recrutement infructueux d'un titulaire. Cette possibilité de recruter un agent contractuel s'accompagnerait d'une formation d'intégration obligatoire
3. Modifier la dénomination du poste en directeur de mairie, directeur général ou secrétaire général
4. Instaurer un dispositif de promotion interne pour faciliter le passage en catégorie A ou B des secrétaires de mairie
5. Prévoir une formation initiale renforcée pour les secrétaires de mairie nouvellement nommés, dans les 6 premiers mois après leur nomination, afin de leur permettre d'appréhender l'environnement territorial, juridique et professionnel
6. Instaurer des contrats de professionnalisation dans la FPT permettant à des salariés du secteur privé ou des jeunes d'acquérir les connaissances et l'expertise nécessaires à l'exercice de ce métier en alternance
7. Définir une NBI spécifique aux DG des communes de moins de 1000 et 2000 habitants
8. Instaurer un plafond d'IFSE spécifique pour l'exercice de ces missions
9. Mettre en place un diplôme national d'accès au métier de secrétaire de mairie (cursus scolaire type bac professionnel ou licence professionnelle ou formation continue).

LA PROPOSITION DE LOI VISANT À RENFORCER LE STATUT DE SECRÉTAIRE DE MAIRIE DEPOSEE AU SENAT PAR MME CELINE BRULIN, SENATEUR DE SEINE-MARITIME LE 30 MARS 2022

La proposition de loi comportait initialement 7 articles :

- L'article 1er créait un statut d'emplois particulier de la fonction publique territoriale des responsables de l'administration communale. Ce statut d'emplois serait accessible aux cadres d'emplois allant des catégories C+ à

A. Ce statut d'emplois particulier et les dispositions statutaires communes applicables aux emplois de responsable de l'administration communale seraient précisés par décrets en Conseil d'État (définition des modalités de valorisation du recrutement, des grilles indiciaires et des garanties qui y sont associées)

- L'article 2 prévoyait que le ministère chargé des collectivités territoriales établit, en coopération avec les associations représentatives des communes, un guide définissant notamment les missions des responsables de l'administration communale et leur statut
- Selon les dispositions de l'article 3, le Centre national de la fonction publique territoriale et les centres de gestion favoriseraient l'accès au statut d'emplois des responsables de l'administration communale par leur offre de formation et leurs moyens d'information, en association avec les besoins des maires du ressort de chaque centre de gestion
- L'article 4 prévoyait que les membres de ce cadre d'emplois auraient un droit à la formation adaptée à la polyvalence de leur fonction. Une offre de formation destinée aux responsables de l'administration communale leur serait proposée régulièrement tout au long de leur carrière
- L'article 5 disposait que les responsables de l'administration communale justifiant d'une ancienneté auraient droit à un accès aux catégories supérieures de la fonction publique territoriale par la voie du concours ou de la promotion interne
- L'article 6 instituait un fonds de soutien local ayant pour objet le versement d'aides financières aux communes dont la population n'excédait pas 2 000 habitants afin de les soutenir dans le recrutement de responsables de l'administration communale. Ce fonds de soutien aurait été financé par l'État. Les critères d'attribution des aides auraient compris le potentiel financier des communes. Un décret en Conseil d'État aurait fixé le champ d'application du fonds ainsi que les conditions d'éligibilité et d'attribution des aides
- L'article 7 prévoyait la compensation des pertes de recettes résultant pour l'État par la mise en œuvre de ces dispositions. La compensation serait intervenue à due concurrence, par un relèvement du taux et un élargissement de l'assiette de la taxe sur les transactions financières.

Après travaux de la commission des lois, trois propositions figurent dans le texte adopté par le Sénat le 6 avril 2023 :
- La mise en œuvre d'une formation commune à l'ensemble des agents exerçant les fonctions de secrétaire de mairie, formation obligatoire assurée par le CNFPT dans l'année suivant la prise de poste
- L'inscription de la prise en compte de l'exercice des fonctions de secrétaire de mairie pour l'établissement des listes d'aptitude de promotion interne
- Le relèvement du plafond à 2000 habitants pour l'emploi de secrétaires de mairie contractuels.

DEPOT D'UNE NOUVELLE PROPOSITION DE LOI VISANT À REVALORISER LE MÉTIER DE SECRÉTAIRE DE MAIRIE AU SENAT PAR M. FRANÇOIS PATRIAT, SENATEUR DE LA COTE D'OR LE 1ER MAI 2023 ET PISTES ENVISAGÉES PAR LE GOUVERNEMENT

Chaque cadre d'emplois est régi par un décret en conseil d'État qui définit le statut particulier, à savoir les modalités de recrutement, de nomination et de

titularisation, les règles d'avancement et de promotion interne. Cela relève du domaine réglementaire. Modifier les cadres d'emplois d'attaché, de rédacteur, d'adjoint administratif aurait pour objet de mieux reconnaître le métier, l'étendue des missions exercées et permettrait aux agents exerçant les fonctions de secrétaires de mairie de bénéficier de règles statutaires propres au champ de compétences et aux conditions de travail qui sont les leur et qui sont exorbitantes de celles des autres agents sur des postes d'adjoint administratif, de rédacteur et d'attaché.

Le dispositif envisagé par le Gouvernement dont la partie législative a été inscrite dans la proposition de loi déposée au Sénat le 1er mai ~~consiste~~ consistait à :

A/ Considérer que le métier de secrétaire de métiers **relève a minima de la catégorie B** (à intégrer dans les statuts particuliers – cela relève du réglementaire)

B/ **Permettre tout de même aux maires de recruter des agents en catégorie C** pour ne pas se priver d'une partie du vivier, en prévoyant que tout agent de catégorie C qui souhaiterait devenir secrétaire de mairie puisse faire une **formation qualifiante**, dont le contenu resterait à définir, qui donnerait droit à l'inscription sur une liste d'aptitude en catégorie B, laquelle ne serait validée qu'à l'issue de l'affectation réussie sur un poste de secrétaire de mairie (création d'un nouvel article après l'article L 523-4 du code général de la fonction publique)

C/ **Faire bénéficier aux secrétaires de mairie actuellement en poste en catégorie C d'une voie de promotion en catégorie B** hors quotas, sous réserve qu'elles aient effectué un nombre d'années à déterminer dans ce métier, et qu'elles valident un processus simplifié de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (Modification législative– dérogation à l'article L 523-1 du code général de la fonction publique sur une période délimitée, sous la forme d'un plan de requalification)

D/ **Introduire une formation de prise de poste obligatoire** à la prise de fonction pour les agents en B et en A n'ayant pas fait la formation qualifiante, en tenant compte du parcours antérieur de l'agent concerné (prévu dans la proposition de loi adoptée au Sénat le 6 avril)

E/ Prévoir, que l'occupation de cette fonction, au regard de sa spécificité et de son importance auprès des maires et des citoyens, permette des **avancements de carrière plus rapides,** sous la forme « d'avantage spécifique d'ancienneté » comme ce qui existe déjà pour les agents de l'Etat relevant des quartiers urbains sensibles (création d'un nouvel article après l'article L 522-13 du code général de la fonction publique, dont la rédaction serait inspirée de l'article L 522-9 du même code).

Ce dispositif législatif devrait être complété d'une déclinaison réglementaire, et d'engagements autour de bonnes pratiques (remplacement des agents absents, coordination pour les outils et temps de travail, accès à la formation, création de diplômes universitaires par des initiatives locales, mobilisation du RIFSEEP etc.)

Enfin, en ce qui concerne l'intitulé de la fonction même de « secrétaires de mairie », une consultation des agents concernés sera organisée.

La proposition de loi adoptée par le Sénat le 14 juin 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie crée après l'article L 2122-19 du code général des collectivités territoriales, un nouvel article L 2122-19-1 prévoyant que pour assurer les fonctions liées au secrétariat de mairie dans les communes de moins de 3 500 habitants, le maire nomme un agent de catégorie C aux fonctions de secrétaire de mairie ou un agent de catégorie B ou A aux fonctions de secrétaire général de mairie, sauf si un agent de catégorie A occupe les fonctions de directeur général des services. Ces agents peuvent exercer ces fonctions à temps partiel ou non complet.

L'article 1er de cette PPL prévoit que par dérogation à l'article L 523-1 du code général de la fonction publique, à compter du quatrième mois suivant celui de la publication de la loi et jusqu'au 31 décembre 2028, les fonctionnaires de catégorie C relevant des grades d'avancement de leurs cadres d'emplois respectifs, exerçant les fonctions de secrétaire de mairie, pourront bénéficier d'une promotion interne dans un cadre d'emploi de catégorie B, selon les modalités prévues à l'article L 523-5 du même code, sans qu'une proportion de postes ouverts à la promotion soit préalablement déterminée. Un décret en Conseil d'État précisera les modalités d'application du présent article, notamment les conditions d'ancienneté requises dans l'exercice des fonctions de secrétaire de mairie.

En vertu des dispositions de l'article 2 de la PPL, outre les modalités de promotion interne mentionnées à l'article L 523-1 du code général de la fonction publique, les statuts particuliers des cadres d'emplois de catégorie B peuvent prévoir l'établissement d'une liste d'aptitude ouverte aux fonctionnaires de catégorie C exerçant les fonctions de secrétaire de mairie à la date de la promulgation de la loi ou ayant été recrutés comme secrétaire de mairie entre la promulgation de la loi et le 31 décembre 2028, justifiant d'une durée minimale d'ancienneté dans l'exercice de ces fonctions et ayant validé une formation qualifiante sans qu'une proportion de postes ouverts à la promotion soit préalablement déterminée. La nature de cette formation ainsi que les modalités de sa validation sont précisées par décret.

Le champ des missions obligatoires des CDG défini à l'article L 452-38 du code général de la fonction publique serait complété afin d'introduire l'animation du réseau départemental des secrétaires de mairie et des secrétaires généraux de mairie.

L'article 2 bis de la PPL crée un article L 422-34-1 au sein du code général de la fonction publique selon lequel outre la formation initiale dont ils bénéficient en application des statuts particuliers dont ils relèvent, les agents qui occupent un emploi de secrétaire de mairie et de secrétaire général de mairie reçoivent, dans un délai d'un an à compter de leur prise de poste, une formation adaptée aux besoins des collectivités concernées.
Le CNFPT définit et assure la formation des agents publics occupant un emploi de secrétaire de mairie et de secrétaire général de mairie.

La PPL prévoit que dans un délai de douze mois à compter de la promulgation de la loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport évaluant selon quelles

modalités peut être créée, au niveau national, une filière universitaire préparant au métier de secrétaire général de mairie.
Dans le cadre de l'établissement des listes d'aptitude de promotion interne, la PPL précise que le Président du CDG veille à ce que les listes d'aptitude comprennent une part, fixée par décret, de fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire de mairie et de secrétaire général de mairie.

La PPL introduit la possibilité de recruter un agent par contrat sur emploi permanent pour les emplois de secrétaire de mairie et de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants.

En vertu des dispositions de l'article 5 de la PPL, dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la loi, le Gouvernement remettra au Parlement un rapport portant sur la requalification en catégories A et B des emplois de secrétaire de mairie.

N° 1075

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

SEIZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 6 avril 2023.

PROPOSITION DE LOI

ADOPTÉE PAR LE SÉNAT,

visant à **revaloriser** *le* **métier** *de* **secrétaire** *de* **mairie**,

TRANSMISE PAR

M. LE PRÉSIDENT DU SÉNAT

À

MME LA PRÉSIDENTE

DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE

(Renvoyée à la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République, à défaut de constitution d'une commission spéciale dans les délais prévus par les articles 30 et 31 du Règlement.)

Le Sénat a adopté, en première lecture, la proposition de loi dont la teneur suit :

Voir les numéros :

Sénat : **598** (2021-2022), **466**, **467** et T.A. **89** (2022-2023).

Articles 1er à 3

(Supprimés)

Article 4

① Le code général de la fonction publique est ainsi modifié :

② 1° La sous-section 2 de la section 3 du chapitre II du titre II du livre IV est complétée par un article L. 422-34-1 ainsi rédigé :

③ « *Art. L. 422-34-1*. – Outre la formation initiale dont ils bénéficient en application des statuts particuliers dont ils relèvent, les agents qui occupent un emploi de secrétaire de mairie reçoivent, dans un délai d'un an à compter de leur prise de poste, une formation adaptée aux besoins des collectivités concernées. » ;

④ 2° Après le troisième alinéa de l'article L. 451-6, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

⑤ « Il définit et assure la formation des agents publics occupant un emploi de secrétaire de mairie dans les conditions prévues à l'article L. 422-34-1. »

Article 5

Le 2° de l'article L. 523-5 du code général de la fonction publique est complété par une phrase ainsi rédigée : « Celui-ci veille à ce que les listes d'aptitude comprennent une part, fixée par décret, de fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire de mairie. »

Article 5 bis (nouveau)

① L'article L. 332-8 du code général de la fonction publique est complété par un 7° ainsi rédigé :

② « 7° Pour les emplois de secrétaire de mairie des communes de moins de 2 000 habitants. »

Articles 6 et 7

(Supprimés)

Délibéré en séance publique, à Paris, le 6 avril 2023.

Le Président,

Signé : Gérard LARCHER

N° 1361

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

SEIZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 15 juin 2023.

PROPOSITION DE LOI

ADOPTÉE PAR LE SÉNAT,

visant à **revaloriser** *le* **métier** *de* **secrétaire** *de* **mairie,**

(Procédure accélérée)

TRANSMISE PAR

M. LE PRÉSIDENT DU SÉNAT

À

MME LA PRÉSIDENTE

DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE

(Renvoyée à la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République, à défaut de constitution d'une commission spéciale dans les délais prévus par les articles 30 et 31 du Règlement.)

Le Sénat a adopté, en première lecture, après engagement de la procédure accélérée, la proposition de loi dont la teneur suit :

Voir les numéros :

Sénat : **554**, **689**, **690** et T.A. **133** (2022-2023).

Article 1er A *(nouveau)*

① Après l'article L. 2122-19 du code général des collectivités territoriales, il est inséré un article L. 2122-19-1 ainsi rédigé :

② « *Art. L. 2122-19-1.* – Pour assurer les fonctions liées au secrétariat de mairie dans les communes de moins de 3 500 habitants, le maire nomme un agent de catégorie C aux fonctions de secrétaire de mairie ou un agent de catégorie B ou A aux fonctions de secrétaire général de mairie, sauf si un agent de catégorie A occupe les fonctions de directeur général des services. Ces agents peuvent exercer ces fonctions à temps partiel ou non complet. »

Article 1er

① Par dérogation à l'article L. 523-1 du code général de la fonction publique, à compter du quatrième mois suivant celui de la publication de la présente loi et jusqu'au 31 décembre 2028, les fonctionnaires de catégorie C relevant des grades d'avancement de leurs cadres d'emplois respectifs, exerçant les fonctions de secrétaire de mairie, peuvent bénéficier d'une promotion interne dans un cadre d'emploi de catégorie B, selon les modalités prévues à l'article L. 523-5 du même code, sans qu'une proportion de postes ouverts à la promotion soit préalablement déterminée.

② Un décret en Conseil d'État précise les modalités d'application du présent article, notamment les conditions d'ancienneté requises dans l'exercice des fonctions de secrétaire de mairie.

Article 2

① I. – Outre les modalités de promotion interne mentionnées à l'article L. 523-1 du code général de la fonction publique, les statuts particuliers des cadres d'emplois de catégorie B peuvent prévoir l'établissement d'une liste d'aptitude ouverte aux fonctionnaires de catégorie C exerçant les fonctions de secrétaire de mairie à la date de la promulgation de la présente loi ou ayant été recrutés comme secrétaire de mairie entre la promulgation de la présente loi et le 31 décembre 2028, justifiant d'une durée minimale d'ancienneté dans l'exercice de ces fonctions et ayant validé une formation qualifiante sans qu'une proportion de postes ouverts à la promotion soit préalablement déterminée. La nature de cette formation ainsi que les modalités de sa validation sont précisées par décret.

② II. – *(Supprimé)*

Article 2 *bis* A *(nouveau)*

① L'article L. 452-38 du code général de la fonction publique est complété par un 13° ainsi rédigé :

② « 13° L'animation du réseau départemental des secrétaires de mairie et des secrétaires généraux de mairie. »

Article 2 *bis (nouveau)*

① Le code général de la fonction publique est ainsi modifié :

② 1° La sous-section 2 de la section 3 du chapitre II du titre II du livre IV est complétée par un article L. 422-34-1 ainsi rédigé :

③ « *Art. L. 422-34-1*. – Outre la formation initiale dont ils bénéficient en application des statuts particuliers dont ils relèvent, les agents qui occupent un emploi de secrétaire de mairie et de secrétaire général de mairie reçoivent, dans un délai d'un an à compter de leur prise de poste, une formation adaptée aux besoins des collectivités concernées. » ;

④ 2° Avant le dernier alinéa de l'article L. 451-6, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

⑤ « Il définit et assure la formation des agents publics occupant un emploi de secrétaire de mairie et de secrétaire général de mairie dans les conditions prévues à l'article L. 422-34-1. »

Article 2 *ter* A *(nouveau)*

Dans un délai de douze mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport évaluant selon quelles modalités peut être créée, au niveau national, une filière universitaire préparant au métier de secrétaire général de mairie.

Article 2 *ter (nouveau)*

Le 2° de l'article L. 523-5 du code général de la fonction publique est complété par une phrase ainsi rédigée : « Celui-ci veille à ce que les listes d'aptitude comprennent une part, fixée par décret, de fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire de mairie et de secrétaire général de mairie. »

Article 3

(Supprimé)

Article 4 ***(nouveau)***

① L’article L. 332-8 du code général de la fonction publique est complété par un 7° ainsi rédigé :

② « 7° Pour les emplois de secrétaire de mairie et de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants. »

Article 5 ***(nouveau)***

Dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport portant sur la requalification en catégories A et B des emplois de secrétaire de mairie.

Délibéré en séance publique, à Paris, le 14 juin 2023.

Le Président,

Signé : Gérard LARCHER

N° 676

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2022-2023

Enregistré à la Présidence du Sénat le 1er juin 2023

RAPPORT D'INFORMATION

FAIT

au nom de la délégation aux collectivités territoriales et à la décentralisation (1)
relatif au **métier** *de* **secrétaire** *de* **mairie**,

Par Mme Catherine DI FOLCO, MM. Jérôme DURAIN et Cédric VIAL,

Sénateurs

(1) Cette délégation est composée de : Mme Françoise Gatel, *présidente* ; MM. Rémy Pointereau, Guy Benarroche, Mme Agnès Canayer, MM. Jean-Pierre Corbisez, Bernard Delcros, Mmes Corinne Féret, Michelle Gréaume, MM. Charles Guené, Éric Kerrouche, Antoine Lefèvre, Mme Patricia Schillinger, M. Pierre-Jean Verzelen, *vice-présidents* ; MM. François Bonhomme, Franck Montaugé, Cédric Vial, Jean Pierre Vogel, *secrétaires* ; Mmes Nadine Bellurot, Céline Brulin, MM. Bernard Buis, Laurent Burgoa, Thierry Cozic, Mmes Chantal Deseyne, Catherine Di Folco, MM. Thomas Dossus, Jérôme Durain, Mme Dominique Estrosi Sassone, MM. Fabien Genet, Hervé Gillé, Jean-Michel Houllegatte, Mmes Muriel Jourda, Sonia de La Provôté, Christine Lavarde, Anne-Catherine Loisier, MM. Pascal Martin, Hervé Maurey, Franck Menonville, Jean-Marie Mizzon, Philippe Mouiller, Olivier Paccaud, Philippe Pemezec, Didier Rambaud, Mme Sylvie Robert, MM. Jean-Yves Roux, Laurent Somon, Lucien Stanzione.

SOMMAIRE

INTRODUCTION **5**

I. LES SECRÉTAIRES DE MAIRIE, ENTRE POLYVALENCE ET PERTE D'ATTRACTIVITÉ DU MÉTIER **7**

A. UN MÉTIER INDISPENSABLE AU FONCTIONNEMENT DES COMMUNES RURALES 7

B. LA PÉNURIE SUR CES EMPLOIS : DES BESOINS FORTS, UNE ATTRACTIVITÉ FAIBLE 9

II. L'APPORT RÉCENT DU SÉNAT À LA REVALORISATION DU MÉTIER DE SECRÉTAIRE DE MAIRIE : UN PROPOSITION DE LOI ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ **13**

A. L'INSTAURATION D'UNE FORMATION INITIALE OBLIGATOIRE COMMUNE AUX SECRÉTAIRES DE MAIRIE : FACILITER LA PRISE DE POSTE 13

B. LA PRISE EN COMPTE DE L'EXERCICE DES FONCTIONS DE SECRÉTAIRE DE MAIRIE POUR L'ÉTABLISSEMENT DES LISTES D'APTITUDE : ENCOURAGER LA PROMOTION INTERNE 14

C. L'OUVERTURE AUX COMMUNES DE 1 000 À 2 000 HABITANTS DE LA POSSIBILITÉ DE RECRUTER DES CONTRACTUELS POUR LES EMPLOIS À TEMPS PLEIN DE SECRÉTAIRE DE MAIRIE : ÉLARGIR LE VIVIER DE CANDIDATS 15

III. LES RECOMMANDATIONS POUR POURSUIVRE LA MODERNISATION DU MÉTIER DE SECRÉTAIRE DE MAIRIE ET EN FAIRE UN MÉTIER D'AVENIR **17**

A. MIEUX RECONNAÎTRE CE MÉTIER 17
1. Le changement d'appellation : de secrétaire de mairie à « secrétaire général de mairie » *17*
2. La création d'une prime de responsabilité *19*

B. FAIRE MONTER EN COMPÉTENCE CES AGENTS 24
1. En amont du recrutement : la création au niveau national d'une filière universitaire de formation au métier *24*
2. À la prise de poste : un accompagnement rapproché *26*
3. Pour les agents en poste : le renforcement de la formation continue *27*

C. OFFRIR DES PERSPECTIVES DE CARRIÈRE 29
1. La promotion interne simplifiée *29*
2. La possibilité d'avoir une progression de carrière *31*

D. ACCOMPAGNER DANS L'EXERCICE DU MÉTIER 32
1. L'effet de réseau à faire jouer *33*
2. Le remplacement des secrétaires de mairie *35*
3. La création d'un référent dans chaque préfecture *36*
4. La communication pour faire connaître ce métier *37*
5. Soutenir les communes dans leur effort *38*

CONCLUSION **41**

EXAMEN EN DÉLÉGATION **43**

PERSONNES ENTENDUES EN AUDITION AU SÉNAT **61**

ANNEXE 1 ..... **65**

INTRODUCTION

On les décrit souvent comme les « couteaux suisses » de nos communes rurales. Ces agents municipaux y **épaulent le maire**, et son équipe municipale, avec beaucoup d'abnégation. Ils y accueillent le public et répondent souvent, en première ligne, aux doléances des usagers, riverains et autres administrés. Ils ne comptent pas leurs efforts pour contribuer à l'avancement des dossiers, surmonter les méandres administratifs et faire opportunément jouer le système D malgré la pénurie de moyens. Ces agents, ce sont les secrétaires de mairie.

Cœur battant des communes en zone rurale, **les secrétaires de mairie restent paradoxalement méconnus**. Leur titre est trompeur, puisque leur fonction ne consiste nullement en des travaux de secrétariat au sens communément admis du terme. Leur discrétion professionnelle, dans l'ombre du maire, prête parfois à confusion, laissant imaginer un rôle secondaire et guère influent dans la vie municipale.

C'est pourquoi la délégation du Sénat aux collectivités territoriales et à la décentralisation a souhaité mettre en lumière cette fonction éminente, trop peu mise en avant. D'autant plus que **la situation des secrétaires de mairie illustre, par bien des aspects, les difficultés rencontrées aujourd'hui dans le monde de la fonction publique territoriale et l'attractivité déclinante des emplois qui y sont offerts**.

Alors que ce métier est fréquemment décrit par celles et ceux qui l'exercent comme passionnant, de par la diversité des interlocuteurs rencontrés, la présence au centre de décisions engageant au quotidien le devenir de nos territoires et le sens de la mission qui en découle, les **difficultés de recrutement** remontent abondamment des mairies.

Comment en est-on arrivé là ? Quels sont les enjeux de recrutement pour cette profession dans les années à venir ? Quelles sont les barrières à lever, et quels sont les leviers à actionner pour accompagner les communes rurales, leur maire et leur secrétaire de mairie, avant que le malaise ne se fasse crise profonde et durable ? Autant de questionnements ayant guidé vos rapporteurs dans leurs travaux sur **un métier à l'importance cruciale pour nos communes et dont l'avenir doit être garanti**.

I. LES SECRÉTAIRES DE MAIRIE, ENTRE POLYVALENCE ET PERTE D'ATTRACTIVITÉ DU MÉTIER

A. UN MÉTIER INDISPENSABLE AU FONCTIONNEMENT DES COMMUNES RURALES

Les secrétaires de mairie occupent une place essentielle dans les communes rurales et en représentent une spécificité. Il s'agit en effet d'une fonction que l'on ne retrouve que dans les communes de moins de 3 500 habitants, en application du **décret n° 87-1103 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des secrétaires de mairie**. Les communes de plus de 2 000 habitants et de moins de 3 500 habitants peuvent s'appuyer sur des directeurs généraux des services (DGS), à l'image des communes plus grandes.

À l'instar des fonctions de maire, ce poste est **primordial pour le fonctionnement d'une mairie**. Les secrétaires de mairie ont un rôle central pour garantir le bon fonctionnement des services publics locaux et l'administration communale. À travers ses fonctions polyvalentes, cet agent « *met en œuvre, sous les directives des élues et élus, les politiques déclinées par l'équipe municipale. [Il] organise les services de la commune, élabore le budget et gère les ressources humaines* »[1]. Au quotidien, il a un rôle « *d'assistance et de conseils aux élus, élabore des documents administratifs et budgétaires. [Il] gère les affaires générales ainsi que les équipements municipaux, et assure l'accueil et le renseignement de la population* ».

Un terme revient communément pour rendre compte de leurs missions, celui de « couteaux suisses », car ces missions sont particulièrement variées. Ainsi, les secrétaires de mairie sont la plupart du temps en première ligne pour l'**accueil du public** en mairie et se voient confier des tâches primordiales comme l'**état civil**, l'instruction des **autorisations d'urbanisme**, la gestion des **écoles**, la gestion des opérations **funéraires** ainsi que du cimetière, et, périodiquement, le **recensement**. Mais ces agents sont également chargés de missions administratives tout aussi indispensables à l'organisation et au fonctionnement des services municipaux, dont notamment la **gestion du personnel**, l'établissement et le suivi du **budget** de la commune ainsi que la passation et le suivi de **marchés publics**, ou encore le montage de dossiers de subventions.

Sans se substituer aux élus, le secrétaire de mairie n'en constitue pas moins très souvent le principal collaborateur et conseiller du maire, chargé de l'application de sa politique. En cela, son aptitude doit être forte à savoir développer une **relation de confiance avec le maire** et son équipe municipale. Les élus se reposent sur le secrétaire de mairie pour tout ce qui

[1] Cf. *la description des fonctions donnée par le site www.choisirleservicepublic.gouv.fr.*

concerne la veille juridique, la préparation et la sécurisation des actes administratifs mais également le respect des différents délais réglementaires.

C'est donc sans surprise que l'on peut affirmer que la fonction de secrétaire de mairie implique, entre autres qualités, une grande **polyvalence**, le sens de l'**adaptation** et beaucoup de **disponibilité**.

L'une des difficultés d'appréhension de ce métier réside dans le fait que l'appellation de « secrétaire de mairie » renvoie à une fonction exercée soit par des fonctionnaires territoriaux issus de quatre cadres d'emploi, soit par des contractuels (20 % des postes occupés en 2021[1]). Les quatre cadres d'emploi concernés sont celui de secrétaire de mairie (catégorie A) mis en extinction en 2001, d'**attaché territorial** (catégorie A), de **rédacteur territorial** (catégorie B) et d'**adjoint administratif territorial** (catégorie C).

La ventilation des recrutements de fonctionnaires territoriaux sur les postes de secrétaire de mairie

Pour mémoire, les fiches statutaires définissent comme suit les cadres d'emploi de recrutement concernés par les fonctions de secrétaire de mairie :

- **les attachés territoriaux (catégorie A)** participent à la conception, à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques décidées dans les domaines administratifs, financier, économique, sanitaire, social, culturel, de l'animation et de l'urbanisme ;

- **les rédacteurs territoriaux (catégorie B)** sont chargés de fonctions administratives d'exécution ;

- **les adjoints administratifs territoriaux (catégorie C)** sont chargés de tâches administratives d'exécution.

On comprend dès lors la **difficulté à dresser un portrait type** du secrétaire de mairie, les cadres d'emploi de recrutement présentant une réelle diversité de profils.

D'un point de vue strictement statistique, on peut néanmoins observer qu'on dénombre 16,5% de catégorie A, 23,1% de catégorie B et **60,4% de catégorie C**[1]. Les nouveaux recrutements se font principalement en catégorie C.

En pratique, l'une des particularités du métier de secrétaire de mairie est d'être amené à exercer à la fois des tâches d'exécution, d'application et de conception (*cf. infra*). ***« Un certain nombre d'adjoints administratifs (catégorie C) exercent des fonctions et endossent des responsabilités qui dépassent la simple exécution, allant même parfois jusqu'à des missions d'encadrement relevant de la catégorie A. »***[2]

[1] Cf. « Panorama de l'emploi territorial » *publié par le Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) et l'association nationale des directeurs et directeurs-adjoints des centres de gestion de la fonction publique territoriale (ANCDG).*
[2] Cf. *Congrès du Syndicat des secrétaires de mairie (10 mai 2002).*

[1] Cf. *Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG).*

D'un point de vue quantitatif, on compte, toutes catégories confondues, environ **23 000** secrétaires de mairie, très majoritairement des femmes (94 %[1]), exerçant des missions pour près de 29 600 communes[2].

Le schéma ci-dessous résume en quelques chiffres les principales caractéristiques du métier de secrétaire de mairie.



B. LA PÉNURIE SUR CES EMPLOIS : DES BESOINS FORTS, UNE ATTRACTIVITÉ FAIBLE

La profession de secrétaire de mairie se caractérise aujourd'hui notamment par une **pyramide des âges très défavorable**. En 2022, 25 % de ces agents avaient plus de 58 ans et 60 % plus de 50 ans[3]. Sur la décennie à venir, ce sont donc des départs massifs en retraite qui doivent être anticipés.

Or, en l'état, les perspectives de recrutement ne sont pas bonnes. La plupart des communes de moins de 2 000 habitants rencontrent des difficultés pour attirer et fidéliser dans l'emploi de secrétaire de mairie. Au 10 mars 2023, **1 919 postes**[4] étaient à pourvoir et de nombreux postes de secrétaires de mairie sont actuellement vacants, les communes les plus touchées étant souvent les plus petites. L'ampleur des difficultés de

---

[1] *Cf. Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG).*

[2] Cf. *rapport* « Valorisation du métier de secrétaire de mairie » *(édition 2023) de l'association nationale des directeurs et directeurs-adjoints des centres de gestion de la fonction publique territoriale (ANDCDG).*

[3] *Source : Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et FNCDG.*

[4] *Sénat, rapport pour avis n° 466 (2022-2023) sur la proposition de loi visant à revaloriser le statut de secrétaire de mairie.*

recrutement est telle qu'en septembre 2022 le panorama de l'emploi territorial a rangé ce métier au premier rang des professions les plus en tension au niveau de la fonction publique territoriale (ce métier était en 2ème place en 2020 et en quatrième en 2018).

À l'origine de ces problèmes d'attractivité, **plusieurs facteurs viennent se cumuler pour décourager ou freiner les candidatures**.

Parmi les revendications des secrétaires de mairie aujourd'hui, beaucoup s'attachent à l'**absence de cadre d'emplois** pour leur métier. Un tel dispositif lui accorderait, selon les secrétaires, une visibilité mieux assurée, une reconnaissance administrative plus nette et un déroulement de carrière plus précisément balisé.

Qu'est-ce qu'un cadre d'emploi ?

Les cadres d'emplois regroupent les fonctionnaires territoriaux qui sont soumis au même statut particulier. Ils comprennent plusieurs grades et sont eux-mêmes regroupés en filière. La fonction publique territoriale compte ainsi 53 cadres d'emplois, répartis en 10 filières.

À titre d'exemples de cadres d'emplois, on peut citer : les **attachés territoriaux**, les techniciens territoriaux, les infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels, les gardes champêtres, les conservateurs territoriaux du patrimoine, les psychologues territoriaux, les agents sociaux territoriaux, les éducateurs territoriaux de jeunes enfants, les animateurs territoriaux…

Par commodité, ces cadres d'emplois sont regroupés en filières, qui désignent le secteur d'activité commun à plusieurs d'entre eux : **filières administrative, technique, culturelle, sportive**...

La notion de cadre d'emplois est en quelque sorte l'équivalent, pour la fonction publique territoriale, de la notion de **corps** en vigueur dans la fonction publique d'État et la fonction publique hospitalière. Cette notion n'a cependant pas de valeur juridique à proprement parler.

Source : site www.vie-publique.fr

La **« charge mentale »** revient régulièrement dans les témoignages recueillis auprès des secrétaires de mairie. Elle vient se cumuler à la charge de travail.

La fonction impose en effet de **se frotter constamment aux lourdeurs et à la complexité administratives**. L'inflation des normes, dont ont récemment rendu compte nos collègues Françoise GATEL, présidente, et Rémi POINTEREAU, premier vice-président, dans leur rapport « *Normes applicables aux collectivités territoriales : face à l'addiction, osons une thérapie de choc !* »[1], joue ici un rôle incontestablement préjudiciable. Être secrétaire de mairie en milieu rural demande des connaissances à mettre à jour, eu égard

[1] *Sénat, rapport d'information n° 289 (2022-2023).*

aux évolutions sur le plan législatif et réglementaire, ou encore du fait de la dématérialisation des procédures comptables et budgétaires.

Des évolutions institutionnelles contribuant à l'accroissement de la charge de travail des secrétaires de mairie

Nul ne peut contester l'**alourdissement insidieux** des missions des secrétaires de mairie du fait d'un certain nombre de tendances de fond ayant caractérisé nos territoires sur la période récente.

Tout d'abord, le **transfert de compétences de l'État en direction des collectivités territoriales** a élargi le champ de responsabilité des communes et de leurs secrétaires de mairie.

De même, le **désengagement de l'État** dans les territoires s'est traduit par une moindre expertise dans les services déconcentrés et un moindre accompagnement des communes, l'ingénierie territoriale étant abandonnée aux collectivités territoriales.

Enfin, l'émergence du niveau intercommunal et la **création d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI)** a pu engendrer :

- un partage de responsabilité peu clair entre l'EPCI et la commune ;
- une intégration se traduisant par une charge de travail supplémentaire au niveau de la commune ;
- le développement d'un sentiment de déclassement ou de dépossession chez les secrétaires de mairie.

En 2020, le centre de gestion (CDG) de la fonction publique territoriale de Lozère a conduit une enquête auprès des secrétaires de mairie du département. Il en est notamment ressorti parmi les verbatims que « ***les conditions de travail se dégradent au rythme des réformes qui me font perdre mes repères, changent constamment les méthodes de travail****, et demandent une capacité d'adaptation permanente face aux diverses situations […]* ».

Bien que majoritairement exercé par des agents relevant du statut de fonctionnaire et bénéficiant de ce fait d'une garantie d'emploi, le métier de secrétaire de mairie se caractérise cependant par une réelle forme de **précarité dans la fonction**. La proximité de cet agent avec le maire peut en effet avoir des conséquences en cas de changement de maire : à l'issue de nouvelles élections municipales, un renouvellement de majorité peut faire apparaître des différents à l'origine d'une remise en question du titulaire du poste de secrétaire de mairie.

L'une des spécificités de cette profession réside, en outre, dans le fait que très souvent l'emploi occupé est un emploi à **temps non complet**. La commune n'a ni les moyens budgétaires ni vraiment le besoin de pourvoir un poste à temps plein. Souvent, dans les communes rurales, les contrats ne donnent ainsi pas un volume suffisant d'heures travaillées et un traitement trop faible, ce qui conduit les secrétaires de mairie à exercer dans plusieurs communes. De fait, le temps de travail moyen d'un secrétaire de

mairie est de 25 heures par semaine, 62 % des secrétaires de mairie étant à temps non complet et 38 % sur des postes à temps complet.

Le cumul des postes à temps non complet rime bien évidemment avec un **cumul d'employeurs, donc de maires, dont il s'agit de conquérir puis de conserver la confiance**, et de logiciels, dont l'usage est spécifique à chaque commune. Autant de facteurs qui viennent alourdir la charge de travail et la charge mentale pesant sur les secrétaires de mairie.

Ces conditions de travail comportent, en zone rurale, un handicap supplémentaire, puisqu'elles induisent des **déplacements longs et fréquents**. Il n'est pas rare que les secrétaires de mairie doivent, dans la même semaine et avec leur véhicule personnel, se déplacer d'une mairie à l'autre, parfois distantes de plusieurs dizaines de kilomètres. Le télétravail ne constitue pas une alternative à ces déplacements dans la mesure où les fonctions impliquent entre autres des permanences d'accueil du public en mairie.

À la contrainte de mobilité s'ajoutent donc les temps de trajet, les coûts de déplacement et la fatigue accumulée.

Enfin, le **niveau de traitement** ne constitue guère un encouragement à embrasser sans réserve cette fonction. Ainsi, par exemple, un adjoint administratif (donc un agent de catégorie C) principal de 1ère classe, avec 32 ans d'ancienneté, occupant un emploi de secrétaire de mairie, ne percevra qu'une rémunération de 13,75 euros de l'heure, soit à peine supérieure au SMIC horaire brut (11,52 euros). Ni le niveau de recrutement ni l'ancienneté ne permettent donc d'établir un écart suffisamment notable avec le salaire minimum pratiqué dans le privé, sans parler des rémunérations du privé à même niveau de qualification et d'ancienneté.

II. L'APPORT RÉCENT DU SÉNAT À LA REVALORISATION DU MÉTIER DE SECRÉTAIRE DE MAIRIE : UN PROPOSITION DE LOI ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ

Face à la perte d'attractivité du métier de secrétaire de mairie, **le Sénat a adopté, le 6 avril 2023, à l'unanimité, une proposition de loi visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie**[1], à l'initiative de Mme Céline Brulin (Communiste, Républicain, Citoyen et Écologiste, Seine-Maritime) et plusieurs de ses collègues. Resserré et modifié par Mme Catherine Di Folco (Les Républicains, Rhône), rapporteur au nom de la commission des Lois, ce texte a fait l'objet d'un avis de « sagesse » du Gouvernement.

Transmise à l'Assemblée nationale, la proposition de loi (cf. Annexe 1) comprend trois articles portant respectivement sur la **prise de poste**, la **promotion interne** et l'**élargissement du vivier de candidats**.

A. L'INSTAURATION D'UNE FORMATION INITIALE OBLIGATOIRE COMMUNE AUX SECRÉTAIRES DE MAIRIE : FACILITER LA PRISE DE POSTE

Le premier apport de la proposition de loi porte sur la thématique de la formation. Plus précisément, il s'agit d'**élever le niveau de formation des agents prenant leur fonction** de secrétaire de mairie.

À l'initiative de Catherine Di Folco, cette évolution émane d'un constat : l'offre de formation aujourd'hui dispensée aux agents occupant un emploi de secrétaire souffre d'un double handicap en étant non seulement **trop courte** mais aussi **trop fragmentée**. Par conséquent, un socle de connaissances supplémentaires, adaptées à la particularité et à la polyvalence des fonctions exercées, revêt un caractère de nécessité dans le premier temps de la prise de poste.

Ainsi, aux termes de proposition de loi, « *outre la formation initiale dont ils bénéficient en application des statuts particuliers dont ils relèvent, les agents qui occupent un emploi de secrétaire de mairie reçoivent,* ***dans un délai d'un an, à compter de leur prise de poste, une formation adaptée aux besoins des collectivités concernées*** ».

À l'appui de cette disposition, Catherine Di Folco précise que « *la* ***spécificité des missions*** *confiées aux secrétaires de mairie [doit conduire] à la création d'une formation obligatoire, commune à l'ensemble des agents concernés, qui serait dispensée par le [Centre national de la fonction publique territoriale] CNFPT* »[2].

---

[1] *Sénat, proposition de loi n° 89 (2022-2023).*
[2] *Sénat, rapport pour avis n° 466 (2022-2023).*

Cette formation réalisée au moment de la prise de fonction correspond à un **complément à la palette de formations** d'ores et déjà ouvertes en cours de carrière pour les agents, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, exerçant les fonctions de secrétaire de mairie. En effet, afin de faciliter le parcours professionnel, la mobilité, la promotion ou encore permettre l'adaptation de l'agent aux évolutions de son métier, des formations sont accessibles[1], conformément à l'article L. 421-1 du code général de la fonction publique (CGFP). Celui-ci dispose ainsi que « *le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu à l'agent public* ».

Par ailleurs, l'inscription de cette formation supplémentaire dans la loi vise à **remédier aux difficultés pratiques** limitant l'exercice, par les agents occupants un emploi de secrétaire de mairie, de leur droit à la formation continue. « *Manque de temps, nombre de places limitées, éloignement géographique du lieu de formation et, surtout, difficultés à trouver un remplaçant pendant leur absence* »[2] sont autant de motifs soulignés par Catherine Di Folco et justifiant cette formation. En outre, cette mesure doit permettre « *de lutter [efficacement] contre l'autocensure des intéressés et de leur faire gagner du temps en leur donnant, dès leur prise de poste, les outils adéquats à l'exercice de leur mission* »[3].

B. LA PRISE EN COMPTE DE L'EXERCICE DES FONCTIONS DE SECRÉTAIRE DE MAIRIE POUR L'ÉTABLISSEMENT DES LISTES D'APTITUDE : ENCOURAGER LA PROMOTION INTERNE

Le deuxième apport de la proposition de loi s'inscrit dans le champ de la promotion interne. Il est ainsi prévu que l'établissement des listes d'aptitude par le président du centre de gestion puisse tenir compte de l'exercice des fonctions de secrétaire de mairie. L'objectif est ici de **pallier le manque de perspectives d'évolution de carrière** de ces agents.

Certes, le Gouvernement s'est engagé à assouplir les règles de promotion interne dans l'ensemble de la fonction publique territoriale et il mène des travaux préparatoires dans ce sens. Toutefois, sans attendre leur aboutissement et de manière à traiter en priorité le cas des secrétaires de mairie, Catherine Di Folco a estimé nécessaire d'inscrire d'ores et déjà dans le CGFP que, pour leur établissement, « ***les listes d'aptitude comprennent une part, fixée par décret, de fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire de mairie*** ».

Pour saisir la portée de cette disposition, il convient de rappeler que les **conditions d'accès**, pour un agent, aux cadres d'emplois relevant de

[1] *Sénat, rapport pour avis précité.*
[2] *Ibid.*
[3] *Ibid.*

catégories supérieures sont déterminées par les statuts particuliers[1]. Ceux-là déterminent notamment la proportion de postes pouvant être proposée au titre de la promotion interne. Au travers de la mesure introduite par la proposition de loi, les fonctions de secrétaire de mairie se voient accorder une **reconnaissance particulière** de nature à faciliter le passage à un nouveau cadre d'emploi.

De nature à encourager la **mobilité professionnelle** des secrétaires de mairie, cette disposition est néanmoins susceptible de s'accompagner aussi *de facto* d'une nécessité de **mobilité géographique** pour l'agent concerné. Parfois ressentie comme contraignante, cette conséquence de la promotion interne peut alors représenter un frein objectif à une évolution de carrière. Concrètement, ces considérations renvoient, par exemple, au cas d'un agent secrétaire de mairie qui bénéficierait d'une promotion interne mais pour lequel le conseil municipal n'estimerait pas opportun de créer le nouvel emploi correspondant (pour des motifs budgétaires, par exemple). Tout en se félicitant de l'avancée obtenue au travers de la proposition de loi adoptée, **vos rapporteurs ne sous-estiment donc pas cette réalité de terrain qui peut jouer comme un facteur limitant** au regard de l'efficacité de la mesure.

C. L'OUVERTURE AUX COMMUNES DE 1 000 À 2 000 HABITANTS DE LA POSSIBILITÉ DE RECRUTER DES CONTRACTUELS POUR LES EMPLOIS À TEMPS PLEIN DE SECRÉTAIRE DE MAIRIE : ÉLARGIR LE VIVIER DE CANDIDATS

Le troisième et dernier apport issu de la proposition de loi traite de la question du **recrutement des secrétaires de mairie**. Il permet aux communes comptant entre 1 000 et 2 000 habitants d'embaucher des agents contractuels à temps plein sur un emploi de secrétaires de mairie.

Il convient à cet égard de rappeler qu'un tel dispositif est d'ores et **déjà en vigueur pour les communes de moins de 1 000 habitants** en application de l'article L. 332-8 du CGFP. En revanche, les collectivités comptant plus de 1 000 habitants n'ont le droit de recruter que des agents contractuels à temps non complet plafonné à 50 % d'un temps complet.

L'extension introduite par la proposition de loi, à l'initiative de Catherine Di Folco, vise donc à **atténuer les difficultés croissantes de recrutement rencontrées par les mairies**. Pour mémoire, « *à la date du 10 mars 2023, 1 919 postes de secrétaire de mairie étaient à pourvoir* »[2], et l'on a mis en évidence (*cf.* Partie I. B.) la problématique de la pyramide des âges de

---

[1] Cf. *l'alinéa 1er de l'article L. 411-7 du CGFP en application duquel les* « grades de chaque corps ou cadre d'emplois sont accessibles par voie de concours, de promotion interne ou d'avancement, dans les conditions fixées par les statuts particuliers ».

[2] *Sénat, rapport pour avis précité.*

cette profession, alertant sur l'aggravation de la situation dans les prochaines années.

Afin de fixer les idées sur les ordres de grandeur et la portée de cette mesure, il est rappelé que, selon les dernières données chiffrées mises à disposition par la direction générale des collectivités locales (DGCL)[1], on dénombre **4 518 communes** situées entre 1 000 et 2 000 habitants.

[1] *Mars 2023 : https://www.collectivites-locales.gouv.fr/collectivites-locales-chiffres-2023*

III. LES RECOMMANDATIONS POUR POURSUIVRE LA MODERNISATION DU MÉTIER DE SECRÉTAIRE DE MAIRIE ET EN FAIRE UN MÉTIER D'AVENIR

A. MIEUX RECONNAÎTRE CE MÉTIER

De manière unanime, les secrétaires de mairie font part d'un **manque de reconnaissance** dans leur métier. Ce ressenti s'ajoute à de multiples freins rendant difficiles leurs fonctions : une charge de travail importante, des amplitudes horaires larges[1], des interruptions fréquentes au cours de la journée, une charge mentale et un sentiment d'isolement, mais aussi des astreintes le week-end, notamment avec les mariages, les élections, les baptêmes civils. Et pourtant ces agents mettent aussi en avant de nombreux aspects positifs dans leur mission, comme l'autonomie, la relation avec les élus, la polyvalence et le sens dans leur travail.

Aussi est-il nécessaire de donner un **nouvel élan** à ce métier en faisant des propositions concrètes pour le valoriser. L'évolution doit être l'occasion de simplifier et clarifier le statut des secrétaires de mairie.

1. Le changement d'appellation : de secrétaire de mairie à « secrétaire général de mairie »

La recherche de **reconnaissance juridique et administrative** des secrétaires de mairie passe souvent, au sein de la profession, par la revendication d'un statut d'emploi spécifique. Toutefois, vos rapporteurs rappellent les réserves exposées par Catherine Di Folco dans son rapport pour avis précité.

La création d'un statut d'emploi spécifique, une option à écarter

« […], créer un statut d'emploi dans les communes de moins de 2 000 habitants, qui serait accessible […] à l'ensemble des catégories de la fonction publique, pose la ***question de la grille indiciaire à appliquer*** *: si celle-ci était trop éloignée de la catégorie C, elle remettrait en question les équilibres de rémunération entre les trois catégories, tandis que si elle était trop proche de la catégorie C, elle impliquerait une faible évolution salariale.*

Par ailleurs, l'accès à un statut d'emploi s'effectue, pour les fonctionnaires, par la voie du détachement. Or, la majorité des secrétaires de mairie travaillent à temps non complet, et ont donc plusieurs emplois. Le fonctionnaire ne pouvant être placé que dans une seule position statutaire, il lui est donc ***impossible d'être détaché sur plusieurs emplois****.*

En outre, la procédure de détachement pourrait être une source de complexité administrative et de gestion pour les communes de moins de 2 000 habitants.

Pour le rapporteur, la création d'un statut d'emploi n'apparaît ***donc pas comme un moyen d'offrir des perspectives de carrière améliorées*** *aux agents visés, ni comme un facteur*

[1] *Du fait de réunions en soirée (conseil municipal, réunion publique…) et d'événements le week-end (élections, mariages, baptêmes républicains…).*

particulier d'attractivité pour de futurs candidats. »

Source : rapport pour avis précité

Bien que nourrissant beaucoup les imaginations, la création d'un statut d'emploi aurait pour conséquence d'introduire de la rigidité, voire d'enfermer dans un cadre administratif très contraint, là où de la souplesse est aujourd'hui appréciée. Un tel cadre rendrait plus difficile la mobilité et la mutation sur d'autres postes de la fonction publique. Le fait est, en revanche, que les images d'Épinal communément véhiculées par le terme de « secrétaire » contribuent à forger une **image en décalage avec la réalité de ce métier**. Elles l'ancrent dans un registre désuet, routinier et bureaucratique, très éloigné des attentes des candidats sur le marché de l'emploi, surtout parmi les jeunes générations.

Il s'agit donc aujourd'hui de **définir clairement, en droit, les missions des secrétaires de mairie**.

On l'a vu (*cf.* Partie I), compte tenu du contexte et de son évolution, le métier exige de plus en plus de compétences et de polyvalence. Cette évidence amène à considérer que **le poste de secrétaire et secrétaire général de mairie devrait être tenu par un agent soit de catégorie B (rédacteur territorial) soit, quand cela se révèle nécessaire, de catégorie A (attaché territorial)**. **Or, une majorité de secrétaires de mairie sont actuellement en catégorie C et la plupart des recrutements s'opère également encore en catégorie C.**

Il s'agit donc d'encourager le recrutement de secrétaires de mairie à un niveau au moins équivalent[1] à la catégorie B. Dans ce cadre, **vos rapporteurs préconisent de créer le titre de « secrétaire général de mairie » quand le poste est tenu par un agent de catégorie B**, (ou de catégorie A s'il n'est pas DGS).

Dans cette logique, **les agents de catégorie A pourraient alors soit être appelés « secrétaire général de mairie » s'ils exercent dans une commune de moins de 3 500 habitants, soit conserver leur titre de directeur général des services (DGS dans les communes de plus de 2 000 habitants)**. Pour ces agents, il est rappelé que le choix du poste fonctionnel[2] de DGS relève d'une délibération du conseil municipal et, bien évidemment, de l'acceptation par l'agent.

Le titre ne doit pas être fonction de la strate de la commune, mais bien de l'agent qui exerce la fonction. C'est une reconnaissance de la formation et un encouragement à progresser vers le statut de secrétaire

[1] *Équivalent du fait d'une formation initiale ou de passerelles.*
[2] Cf. *la définition d'un emploi fonctionnel en Partie III. C. 2.*

général de mairie qui a vocation à devenir, à moyen terme, le statut majoritaire.

Proposition n° 1 : créer le titre de « secrétaire général de mairie » quand le poste est tenu par un agent de catégorie B. Prévoir que les agents de catégorie A puissent soit devenir « secrétaire général de mairie », quelle que soit la strate (- 3 500 habitants), soit demeurer « directeur général des services » (+ 2 000 habitants).

Délai : 1 an

Acteur(s) : Parlement et direction générale des collectivités locales (DGCL)

La création du « secrétaire général de mairie » sera l'occasion, par mesure de coordination, de **toiletter un ensemble de textes règlementaires rattachés**, dont l'empilement dans le temps a fini par nuire à la cohérence des missions, statuts, obligations et avantages liés au poste de secrétaire de mairie.

Proposition n° 2 : dans une logique de clarté et de simplification administrative : établir une circulaire cadre recensant les différents statuts, missions, sujétions et avantages des différents postes de direction occupés en collectivité territoriale, et présentant les concordances avec les postes occupés dans les établissements publics de coopération intercommunale.

Délai : 1 an

Acteur(s) : Direction générale des collectivités locales (DGCL)

2. La création d'une prime de responsabilité

Au-delà de la reconnaissance juridique et administrative, se pose aussi la question de la **reconnaissance financière** des responsabilités assumées et de la polyvalence du poste. La faiblesse relative du niveau de traitement attaché à ce métier nuit incontestablement à son attractivité. Au-delà de la grille indiciaire propre à la fonction publique, deux leviers financiers existent d'ores et déjà pour améliorer la situation financière des secrétaires de mairie, mais il reste à les mettre pleinement en application au niveau des communes. Un troisième levier pourrait utilement compléter l'arsenal et contribuer à la reconnaissance des responsabilités confiées à ces agents.

Le premier levier consiste en la nouvelle bonification indiciaire (NBI), qui est liée à la fonction occupée par l'agent. En application

du **décret n° 2022-281 du 28 février 2022 relatif à la NBI des secrétaires de mairie des communes de moins de 2 000 habitants**, cette bonification a été revalorisée de 15 points le 1er mars 2022. La revalorisation s'est traduite par un gain brut d'un peu plus de 70 euros par mois. Toutefois, elle ne concerne que les agents dans les communes de moins de 2 000 habitants et laisse donc de côté le cas des secrétaires de mairie des communes de 2 000 à 3 500 habitants[1]. Par ailleurs, elle ne bénéficie qu'aux agents ayant le statut de fonctionnaire et pas aux personnels contractuels, creusant ainsi les différences entre les deux types de profil. Enfin, pour entrer en vigueur à l'échelle de la commune, encore faut-il qu'un arrêté soit pris par le maire, ce qui reste à faire dans nombre de communes de moins de 2 000 habitants. En application de la **loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires**, le deuxième levier existant correspond au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Il est davantage lié à l'agent (niveau de qualification, motivation, engagement, mobilité sur plusieurs postes, astreintes du week-end) qu'à la fonction.

Qu'est-ce que le RIFSEEP ?

Le RIFSEEP se définit comme un **complément facultatif de rémunération**. Il a vocation à remplacer progressivement l'ensemble des primes et indemnités existantes attribuées par les collectivités territoriales et leurs établissements.

Il s'applique à l'ensemble des agents publics **à l'exception des salariés relevant du code du travail**.

Il est versé dans le respect du principe de légalité (*ie* en fonction de l'existence d'un texte législatif ou réglementaire) et dans la **limite des montants versés aux agents de l'État**, en application du principe de parité entre les deux fonctions publiques (nationale et territoriale).

Cependant, **trois freins** viennent réduire l'impact attendu de ce mécanisme sur le niveau de traitement et l'attractivité des postes de secrétaire et secrétaire général de mairie :

- la délibération requise pour son entrée en vigueur au niveau de la commune n'a pas encore été prise partout. Le retard est notamment à signaler parmi les plus petites des communes. Les directions départementales des finances publiques (DDFiP) doivent avoir un rôle pour inciter à la mise en place du RIFSEEP dans l'ensemble des communes ;
- les montants versés au titre du RIFSEEP sont bien en-deçà des plafonds autorisés. Ainsi, par exemple et selon une étude de la

[1] *Il s'agit en l'espèce des agents qui ne sont pas DGS, car n'étant pas de catégorie A ou n'ayant pas fait le choix d'un emploi fonctionnel.*

direction générale des collectivités locales (DGCL) à partir des montants établis en 2019, le régime indemnitaire moyen s'élevait à 5 408 euros pour les adjoints administratifs territoriaux, contre un plafond autorisé à 12 600 euros ;

- le RIFSEEP ne s'applique pas automatiquement aux personnels contractuels et les délibérations qui instituent le régime indemnitaire ne prévoient pas toujours cette extension à cette catégorie de personnels.

Le **décret n° 2022-1362 du 26 octobre 2022** modifiant le décret n° 88-631 du 6 mai 1988 **relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales** et des établissements publics locaux assimilés précise que les agents publics exerçant un emploi fonctionnel de direction, tels que les DGS d'une commune de plus de 2 000 habitants ou d'une communauté de communes de plus de 10 000 habitants, peuvent cumuler une prime de responsabilité avec le RIFSEEP. Pour le calcul de cette prime de responsabilité, on applique au montant du traitement, soumis à retenue pour pension, un taux individuel, fixé dans la limite d'un taux maximum de 15 %.

Vos rapporteurs proposent de créer une prime équivalente de responsabilité aux secrétaires de mairie et aux secrétaires généraux de mairie, dans la mesure où ces emplois, dans les petites communes, correspondent au même niveau de responsabilité que ceux des emplois fonctionnels de direction institués dans des communes plus importantes. Cette prime pourrait alors être assise sur différents critères (liste non exhaustive, à définir par voie réglementaire) tels que :

- le nombre d'habitants (permanents et/ou saisonniers) ;

- le nombre ou le montant des budgets suivis ;

- le nombre d'agents de la collectivité ;

- la position d'encadrement hiérarchique ou de management ;

- le fait que l'agent soit seul à la mairie ;

- le suivi d'équipements présents sur le territoire de la commune (Maison France Services, bibliothèques, équipements liés à un site touristique, école, agence postale communale…).

Attribuée à tous les secrétaires et secrétaires généraux de mairie, cette prime de responsabilité aura le mérite de prendre en compte les responsabilités que ces agents portent, souvent seul. À cet égard, il faut d'ailleurs rappeler que, depuis le 1er janvier 2023, ils ont également la responsabilité personnelle et pécuniaire de gestionnaires publics. Du point de vue du régime des **pensions de retraite** de la fonction publique, les primes présentent toutefois un inconvénient bien identifié. Les indemnités sont en effet moins prises en compte dans le calcul des droits à pension que

le revenu indiciaire, et ce malgré le dispositif de la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).

Comment se calcule la RAFP ?

La RAFP est une **pension de retraite complémentaire** à la retraite de base de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).

La cotisation à ce régime **tient compte des éléments de rémunération que sont les primes et indemnités** (quelles qu'elles soient), ainsi que les avantages en nature (logement ou véhicule de fonction, par exemple).

L'ensemble de ces éléments de rémunération est pris en compte dans la **limite de 20 % du montant du traitement indiciaire brut annuel**. De-là est ensuite calculé le montant de la cotisation, à hauteur de **5 % des rémunérations** prises en compte dans le plafond mentionné. Le montant annuel des cotisations patronales de l'administration employeur est identique.

Exemple :

Pour un traitement indiciaire brut de 18 000 euros par an et des primes pour un montant annuel total brut de 5 400 euros, la cotisation sur le montant des primes s'établit dans la limite de 20 % de 18 000 euros, soit 3 600 euros. La cotisation annuelle s'élèvera ainsi à 3 600 euros x 5 % = **180 euros**. Le montant annuel des cotisations patronales de l'administration employeur est identique.

Source : d'après le site www.service-public.fr

Pour que les effets positifs de la prime de responsabilité créée et de la revalorisation du RIFSEEP préconisée se fassent sentir sur l'ensemble du **cycle de vie** de l'agent, y compris au niveau du calcul de la pension de retraite, vos rapporteurs soulignent la nécessité de réviser l'assiette de cotisation du RAFP et son plafond.

De l'analyse menée par vos rapporteurs, il résulte donc les quatre propositions suivantes pour une **meilleure reconnaissance salariale**.

Proposition n° 3 : créer une prime de responsabilité pour les emplois de secrétaire de mairie et de secrétaire général de mairie désignés par arrêté du maire, dont le montant sera fixé par le maire sur la base de critères objectifs clairement établis par voie réglementaire.

Délai : 1 an.

Acteur(s) : Parlement, direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et direction générale des collectivités locales (DGCL).

Proposition n° 4 : mettre en place une procédure de nomination du secrétaire ou secrétaire général de mairie par un arrêté du maire qui vaut attribution de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et mise en place de la prime de responsabilité pour les communes de moins de 3 500 habitants. Il est rappelé qu'il ne peut y avoir qu'un seul secrétaire de mairie, secrétaire général de mairie ou DGS par collectivité.

Cette préconisation implique l'extension du bénéfice de la NBI pour les secrétaires de mairie et secrétaires généraux de mairie pour les communes de 2 000 à 3 500 habitants.

Délai : 1 an.

Acteur(s) : Maires, direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

Proposition n° 5 : adopter la délibération, lorsqu'elle n'a pas encore été prise par la commune, en vue de l'entrée en vigueur du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Délai : 1 an.

Acteur(s) : Conseils municipaux.

Proposition n° 6 : réviser l'assiette de cotisation du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) et son plafond (30 % au lieu de 20 %).

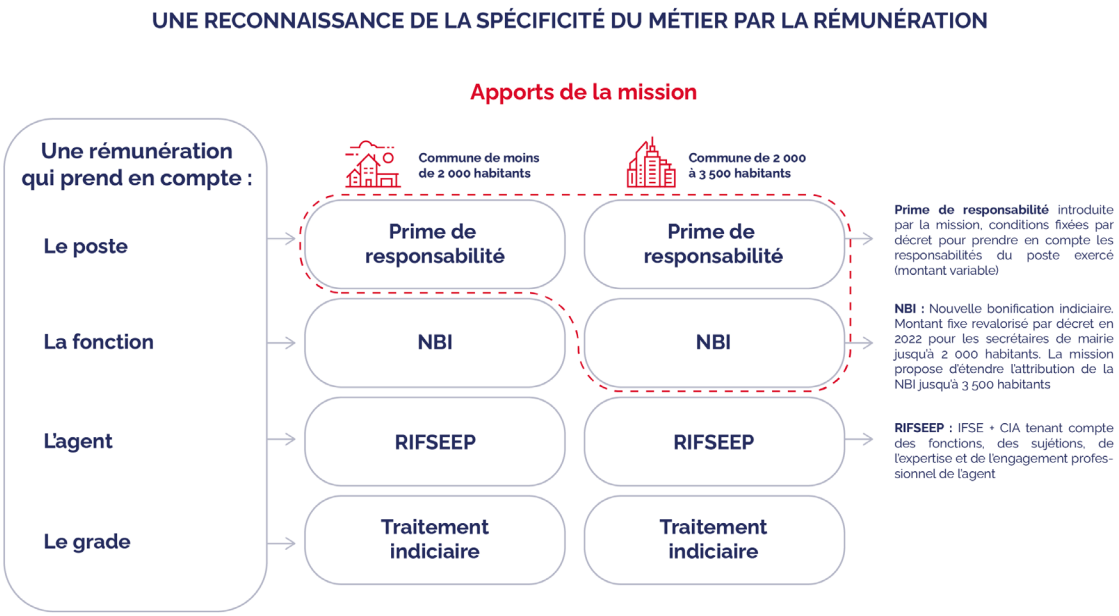
Délai : 3 ans.

Acteur(s) : Parlement.

Les propositions du présent rapport ont pour objectif de **favoriser l'attractivité** de ces postes, notamment avec la NBI (liée à l'exercice de la fonction) et la prime de responsabilité (liée à l'exercice du poste).

Pour autant, il conviendra de veiller à l'**équité avec les contractuels** en poste : ils ne seront en effet pas impactés par les évolutions proposées, mais ils ne devront pas non plus s'en trouver pénalisés. La mission préconise donc d'engager des négociations avec les agents recrutés sous le statut contractuel pour prendre en compte, le cas échéant, les évolutions ainsi apportées aux agents sous statut de la fonction publique.

Pour conclure sur le volet de la reconnaissance par la rémunération, le schéma ci-dessous reprend la logique d'ensemble.



B. FAIRE MONTER EN COMPÉTENCE CES AGENTS

La plupart des métiers ont une **formation** dédiée en vue de préparer les jeunes à les exercer, ou les personnes en reconversion à s'y réorienter. Mais vos rapporteurs regrettent que les secrétaires et les secrétaires généraux de mairie n'aient pas (ou guère), jusqu'à présent, ce type de formation spécifique. Face aux besoins qui se font sentir dans tous les territoires, de nombreuses initiatives territorialisées tendent à se développer, mais de manière disparate et sous forme de diplômes universitaire (DU), aux niveaux de qualification ou aux contenus très différents malgré des intitulés identiques.

Pour faciliter le recrutement sur les postes de secrétaire et secrétaire général de mairie et garantir le niveau de compétences de ces agents, il est aujourd'hui urgent de **structurer le parcours de formation initiale mais également tout au long de la carrière**.

1. En amont du recrutement : la création au niveau national d'une filière universitaire de formation au métier

Parmi les paradoxes caractérisant la fonction de secrétaire et secrétaire général de mairie, on ne peut manquer de relever qu'aucune formation initiale spécifique ne s'attache à préparer à cette responsabilité, alors que ces agents sont essentiels au bon fonctionnement de nos mairies. L'une des explications tient vraisemblablement au passé de cette **fonction, tenue historiquement par l'instituteur de la commune**. Implicitement, on a ainsi pu considérer acquis que les secrétaires de mairie arrivent avec leur

« bagage » de connaissances générales et se trouvent de fait suffisamment outillés pour faire face aux aléas, la confrontation au terrain permettant ensuite de combler les manques.

Cette croyance ne résiste cependant plus à la réalité des affaires communales, face à leur complexité et leur exigence de technicité dans des champs toujours plus vastes.

Bien que tardive, cette prise de conscience n'en demeure pas moins bien réelle. Elle se traduit d'ailleurs par une **multiplicité d'initiatives locales**, alliant les communes, les CDG, les associations d'élus, les établissements universitaires et le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

Le panorama des initiatives locales en matière de formation initiale

Ces initiatives émanent souvent d'universités et prennent la forme d'un **DU**, plus facilement mis en place qu'une licence professionnelle nécessitant une validation au niveau national. C'est le cas, par exemple, à l'Université catholique de l'Ouest, l'Université de Limoges ou l'Université de Nîmes.

Parfois en partenariat avec des associations d'élus, elles répondent toutes à un **besoin pressant et urgent des collectivités territoriales de former du personnel et de susciter des vocations**.

Accessibles au niveau BAC ou équivalent, ces formations sont **récentes** et offrent un **nombre de places assez réduit,** entre 15 et 30 étudiants par promotion. Cette taille réduite facilite toutefois le suivi pédagogique et l'obtention d'un stage.

L'organisation de ces formations consiste en une **recherche d'équilibre entre théorie et pratique**, dans l'objectif de répondre à la polyvalence attendue dans l'exercice du métier de secrétaire de mairie. Il s'agit de fournir aux étudiants un contenu à la fois en termes de **connaissances générales** (droit administratif, finances publiques, décentralisation…) mais aussi **« pratico-pratique »** (maîtrise des logiciels), ce qui se traduit par des interventions pouvant mêler professionnels et universitaires.

À l'issue de la formation, les étudiants formés partent travailler en collectivité, **l'insertion étant facilitée par le stage.**

À titre d'exemple, l'Université Catholique de l'Ouest propose dès la rentrée prochaine, en partenariat avec l'Association des maires ruraux de France (AMRF), une **formation initiale spécifiquement destinées aux futurs secrétaires de mairie**, en alternance (15 jours en cours / 15 jours en stage dans une mairie), pour un total de 247 heures de cours à la fois théoriques et pratiques.

Face à la multiplicité des initiatives et des formations sur le territoire, il semble pertinent de ne pas perdre de temps pour :

1. **uniformiser (niveau d'entrée ou pré-requis, contenus, attendus…) les DU existants et faire que ces formations soient certifiantes**, inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;

2. **créer et uniformiser un diplôme d'État** (au niveau BTS, licence professionnelle ou apprentissage).

Dans cette organisation d'ensemble, il conviendrait en outre que ces formations soient **accessibles également en formation continue,** dans le cadre d'une reconversion professionnelle ou d'un agent en poste en recherche de perfectionnement.

Le **financement** de ces formations devrait pouvoir s'appuyer sur divers partenaires (Pôle emploi, Régions, CNFPT...) et passer également par le Compte personnel de formation (CPF), en lien avec France compétences.

Afin de préciser ces grandes orientations, vos rapporteurs estiment nécessaire qu'une mission d'évaluation soit diligentée en vue de la création d'une filière universitaire dédiée à la formation au métier de secrétaire général de mairie.

Proposition n° 7 : demander au Gouvernement un rapport d'évaluation des voies et moyens pour créer, au niveau national, une filière universitaire préparant au métier de secrétaire général de mairie.

Délai : 1 an

Acteur(s) : Parlement

2. À la prise de poste : un accompagnement rapproché

Qu'il ait été en poste dans la fonction publique lors de ses précédentes fonctions ou qu'il vienne du secteur privé, le nouvel agent doit être accompagné dans ses premiers pas dans la mairie au moment de sa prise de poste. Cet accompagnement sur les premiers mois constitue autant un gage de réussite dans le poste qu'un accélérateur de prise de responsabilités. **Souffrant souvent d'une forme d'isolement, les secrétaires et secrétaires généraux de mairie doivent pouvoir bénéficier d'un environnement de travail attentif aux inévitables difficultés d'une prise de poste**.

Tel est d'ailleurs l'un des objectifs visés par la **proposition de loi adoptée par le Sénat le 6 avril 2023**. Pour faciliter l'intégration dans le poste, on peut imaginer une formation spécifique ordonnée autour de **contenus pratico-pratiques** et de **stages dans les communes** (y compris dans de grandes collectivités, au sein des services de l'état-civil, de l'urbanisme...). Cette formation serait organisée par le CNFPT en lien avec le CDG.

En complément de cet accompagnement au démarrage, pourraient être mis en place des dispositifs de soutien continu dans le temps. Paraissent ainsi particulièrement appropriées à l'objectif poursuivi les formules de **tutorat**, en créant un corps de tuteurs formés, identifiés et rémunérés.

Ce tutorat peut prendre la forme d'un accompagnement général (coaching), mais aussi passer par la création de référents thématiques (pour l'état-civil, l'urbanisme, les marchés public, l'organisation des élections…). Le CDG pourrait en être l'organisateur et mettre en relation les agents qui souhaitent être tuteur avec les secrétaires de mairie nouvellement en poste.

Pourrait enfin être instauré un **service « *Allô Secrétaire de mairie* »** et, éventuellement, une boîte mail dédiée, soit au niveau national soit au niveau local, pour répondre aux urgences et rendre une réponse de premier niveau.

Proposition n° 8 : pour aider à la prise de poste, encourager le tutorat, développer le service d'accompagnement (grâce notamment aux services de secrétaires de mairie itinérants et à des formations spécifiques dispensées par le centre de gestion – CDG – en lien avec le centre national de la fonction publique territoriale – CNFPT -), instaurer un service « *Allô secrétaire de mairie* ».

Délai : 3 ans

Acteur(s) : Centres de gestion.

3. Pour les agents en poste : le renforcement de la formation continue

L'accès à une formation continue tout au long de la carrière représente un enjeu essentiel pour l'affirmation et la reconnaissance d'un métier. Or, de manière quasi unanime, les secrétaires de mairie témoignent de **difficultés pour participer aux sessions de formation continue**. Ces difficultés peuvent tenir à un site de formation trop éloigné de leur lieu de travail ou de leur domicile, une formation annulée par manque de candidats, ou encore une absence du bureau impactant trop lourdement la charge de travail au retour de la formation. Au surplus, il est souvent regretté par les secrétaires de mairie des formations trop théoriques et pas assez pratiques, tout comme le fait que ces formations ne sont pas certifiantes, le CNFPT ne disposant pas encore de la certification dite « Qualiopi »[1].

[1] *Le CNFPT a engagé une démarche de certification censée aboutir au cours de cette année.*

Les freins à la formation des secrétaires de mairie

Lieu de la formation trop éloigné	49 %
Manque de temps	33 %
Absence de remplacement	14 %
Refus et annulations de stages	4 %

Source : enquête réalisée en 2021 par le CDG 73 auprès des 216 communes de moins de 2 000 habitants

Souvent, formation initiale et formation continue vont de pair. Les formations de type DU recouvrent en effet fréquemment ces deux volets, s'adressant ainsi à la fois aux étudiants, à des personnes en reprise d'études ou déjà en poste ayant besoin de monter en compétences, ainsi qu'à des demandeurs d'emploi. C'est notamment le cas des formations proposées par l'Université de Nîmes et celle de Limoges.

Au vu de ces constats, il paraît indispensable d'**adapter la formation continue** pour les secrétaires et secrétaires généraux de mairie en mettant en place une formation spécifique et concrète, **délocalisée dans les départements si besoin**. Afin de répondre au plus près aux attentes, ces cycles de formation pourraient être créés en lien avec le CNFPT, le CDG et les universités qui ont mis en place une formation initiale (licence professionnelle ou DU). L'objectif consiste à permettre un perfectionnement des pratiques professionnelles et à donner la possibilité aux secrétaires et secrétaires généraux de mairie de ressortir de la formation avec des procédures, des modèles et un enrichissement du réseau professionnel.

Le CNFPT a développé des **webinaires** à destination des secrétaires de mairie et des **MOOCS** permettant à ces agents de se former à leur rythme. Certains de ces MOOCS permettent d'obtenir, en fin de session, une certification qui viendra compléter un éventuel dossier de promotion interne. La mission ne peut qu'inciter le développement de ce type de formations, qui font l'objet de retours très positifs des agents les ayant suivis.

Proposition n° 9 : renforcer la formation continue avec un accent porté sur la pratique professionnelle. Favoriser impérativement le rapprochement entre le site de formation et le lieu de travail.

Délai : 3 ans

Acteur(s) : Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), Centres de gestion (CDG) et établissements universitaires

C. OFFRIR DES PERSPECTIVES DE CARRIÈRE

L'agent occupant un poste de secrétaire de mairie doit se voir offrir des possibilités pour poursuivre sa carrière et évoluer, s'il le souhaite, sur un poste équivalent ou dans un grade équivalent. Des points de vue entendus par vos rapporteurs, il ressort une convergence très claire sur le constat suivant : **les missions de secrétaire de mairie relèvent davantage de la catégorie B**. La complexité de l'environnement de travail et la technicité des dossiers à faire avancer fondent largement cette exigence de niveau.

Pourtant, *de facto*, peu de postes de secrétaire de mairie sont ouverts en catégorie B. Il convient donc de pouvoir **aider les secrétaires de mairie en poste à atteindre ce grade**, si cela correspond à leurs aspirations, et, dans le même temps, accompagner les maires à bien prendre en compte la technicité de cet emploi.

La satisfaction de cet objectif passe par un encouragement porté à toutes les initiatives en matière de formation initiale de nature à **faciliter les embauches à venir à un niveau de catégorie B** *a minima*. Par ailleurs, il convient de promouvoir les autres initiatives (reconnaissance de l'expérience acquise ou formation qualifiante permettant de progresser sur le grade supérieur) visant à rendre effective l'**évolution des secrétaires de mairie de la catégorie C vers la catégorie B**.

Afin de permettre cette évolution, il conviendrait de prévoir une **promotion auprès des maires**, des missions et des responsabilités des secrétaires et secrétaires généraux de mairie.

1. La promotion interne simplifiée

Dans la proposition de loi qu'il a adoptée à l'unanimité (*Cf*. Partie II), le Sénat a pris soin de prévoir une disposition permettant une meilleure prise en compte des acquis de l'expérience des secrétaires de mairie dans la procédure de promotion interne. Pour rappel, ce texte garantit que « ***les listes d'aptitude comprennent une part, fixée par décret, de fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire de mairie*** ». Afin d'être en cohérence avec le présent rapport, il conviendrait de rajouter « secrétaire général de mairie ».

Le double intérêt de cette mesure réside dans le fait que, d'une part, elle **concerne tous les secrétaires de mairie**, quelle que soit leur catégorie (A, B ou C), et, d'autre part, elle présente un caractère **pérenne**.

Des dispositions proches sont visées par la proposition de loi déposée le 1er mai 2023 sur le Bureau du Sénat[1], par François Patriat et plusieurs de nos collègues. Soumise à l'avis de la commission des Lois, cette

[1] *Texte n° 554 (2022-2023).*

proposition de loi est inscrite à l'ordre du jour du Sénat le 14 juin 2023. Cette proposition ouvre une « fenêtre de tir », jusqu'au 31 décembre 2028, de **promotion interne pour les agents de catégorie C exerçant les fonctions de secrétaire de mairie, « *sans qu'une proportion de postes ouverts à la promotion soit préalablement déterminée* »**. Autrement dit, il serait organisé, sur une période limitée (soit jusqu'en 2028), un plan facilité de requalification des secrétaires de mairie de catégorie C dans un cadre d'emploi de catégorie B.

Vos rapporteurs estiment néanmoins nécessaire d'ouvrir par la loi le dispositif de requalification aux agents de catégorie B exerçant les fonctions de secrétaire et secrétaire général de mairie. Ceux-là pourraient ainsi, par analogie avec les agents de catégorie C, espérer une promotion interne dans un cadre d'emploi de catégorie A sans être contraints par le système de quota sur la liste d'aptitude.

Ainsi enrichi, le système de promotion interne pour les agents de catégorie C souhaitant passer en B et ceux de catégorie B souhaitant passer en A se fondera sur la reconnaissance à sa juste valeur de l'expérience professionnelle. Ce dispositif permettra de répondre aux attentes des agents en poste et sera utilement complété par le dispositif pérenne introduit par la précédente proposition de loi, qui répondra aux agents sur ces postes à l'avenir.

Il conviendrait également d'**associer la possibilité de bénéficier de la promotion interne simplifiée au fait d'avoir suivi un cycle de formation continue** au métier de secrétaire de mairie, validé par un jury ou un examen professionnel (dont le contenu pourrait être fixé par décret). En effet, si elle n'est pas accompagnée d'un effort de formation, la promotion interne des personnels actuellement en poste n'aboutira pas à l'objectif poursuivi, à savoir la montée impérative en compétences des secrétaires de mairie.

Enfin, concernant les agents de catégorie A, il est rappelé qu'en application de l'**article 2 de la loi n° 87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut du cadre d'emplois des attachés territoriaux**, un attaché principal ne peut pas exercer dans une mairie de moins de 2 000 habitants. Vos rapporteurs recommandent de revenir sur cette interdiction si l'attaché principal y occupe un emploi de secrétaire général de mairie[1]. Cette faculté permettra une évolution de carrière aux agents de catégorie A qui, sans cela, sont contraints de changer de collectivité pour faire évoluer leur carrière.

[1] Cf. *article 2 de la loi n° 87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux*.

Proposition n° 10 : ouvrir, par la loi, aux agents de catégorie B et C exerçant les fonctions de secrétaire de mairie et de secrétaire général de mairie une faculté de promotion interne, sans qu'une proportion de postes ouverts à la promotion soit préalablement déterminée.

Délai : 1 an

Acteur(s) : Parlement

Proposition n° 11 : permettre aux attachés territoriaux principaux d'exercer dans une commune de moins de 2 000 habitants, s'ils exercent les fonctions de secrétaire général de mairie.

Délai : 1 an

Acteur(s) : Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et direction générale des collectivités locales (DGCL)

On peut imaginer que cette promotion interne simplifiée et accélérée comporte une **contrepartie** pour les agents en bénéficiant. Ainsi, afin de garantir un temps de service minimal dans l'emploi, l'agent promu pourrait, par exemple, avoir à satisfaire une obligation d'au moins trois ans (à compter de la promotion) d'exercice dans le poste.

2. La possibilité d'avoir une progression de carrière

L'un des ressorts pour **restaurer l'attractivité du métier de secrétaire** et secrétaire général de mairie et pour **entretenir la mobilisation des personnels en place** réside dans la perspective de pouvoir réellement avoir une progression de carrière. Or, cette perspective est aujourd'hui très largement absente, de l'avis des secrétaires de mairie, car les conditions de cette progression ne sont pas réunies.

Dans le **nouveau modèle proposé par vos rapporteurs**, un réel déroulement de carrière sera possible, balisé de la manière suivante :

- **l'agent de catégorie C sera secrétaire de mairie ;**
- **l'agent de catégorie B ou A sera secrétaire général de mairie ;**
- **l'agent de catégorie A pourra être DGS** (emploi fonctionnel).

La différence entre un secrétaire de mairie et un secrétaire général de mairie ne sera donc pas liée au nombre d'habitants dans les communes considérées[1], mais fonction du grade de l'agent.

[1] *Même s'il convient de rappeler que ces postes ne sont accessibles que dans des communes de moins de 3 500 habitants.*

Outre la **lisibilité** de la progression de carrière, le modèle proposé sera de nature à permettre d'**éviter les confusions** entre secrétaire de mairie, secrétaire général de mairie et DGS, et donc à lever les ambiguïtés concernant l'application de la NBI ou encore les conditions de délégation de signature ou de responsabilités.

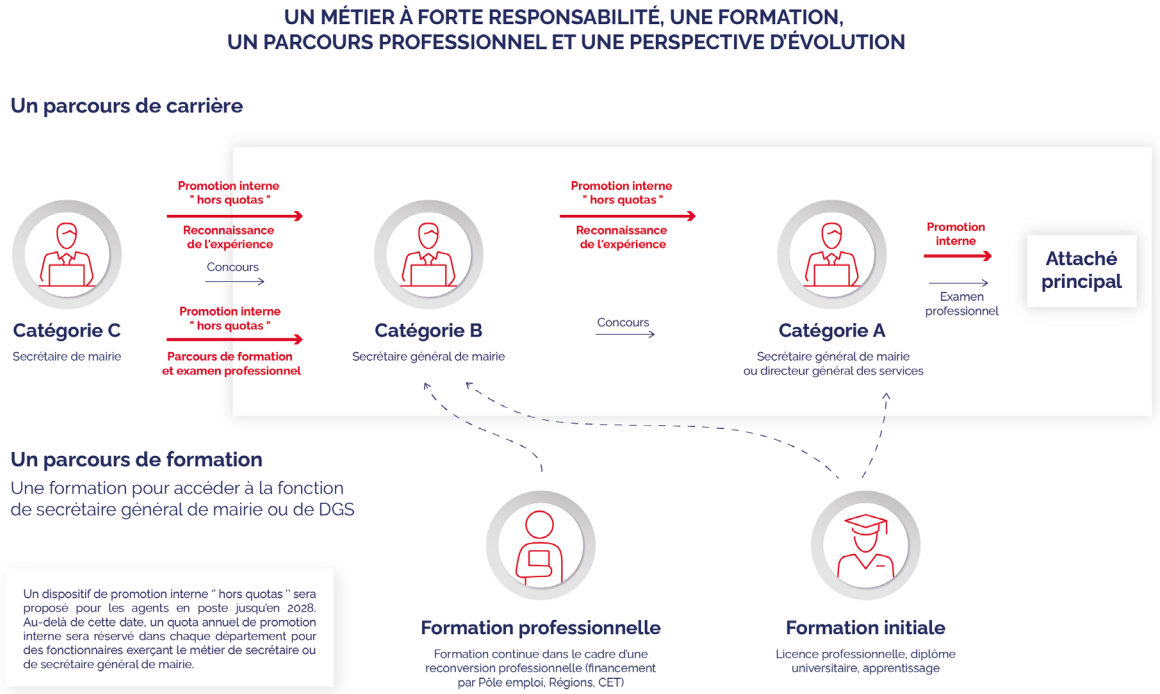
Au final, l'objectif poursuivi peut se résumer de la manière suivante :

- **recruter de plus en plus en catégorie B** ou en catégorie A ;

- inciter et accompagner le passage de catégorie C à catégorie B de manière massive ;

- permettre des évolutions facilitées de catégorie C à catégorie B, de catégorie B à catégorie A et de catégorie A au grade d'attaché territorial principal.

Le schéma ci-dessous décrit la cohérence du système proposé.



D. ACCOMPAGNER DANS L'EXERCICE DU MÉTIER

L'exigence de polyvalence, la complexité administrative, l'inflation normative et l'isolement relatif auxquels sont confrontés les agents sur un poste de secrétaire de mairie rendent d'autant plus nécessaires un soutien et un accompagnement rapprochés de ces personnels dans leurs missions au quotidien. Le maire et l'équipe municipale y pourvoient évidemment aussi

efficacement qu'ils le peuvent, mais leur aide est très vite freinée par la technicité des questions à traiter. Autant d'arguments qui rendent **impératif de développer un arsenal d'aide** au service des secrétaires et secrétaire général de mairie.

1. L'effet de réseau à faire jouer

Les secrétaires de mairie apprécient leur métier en ce qu'il est pourvoyeur d'une large autonomie. Toutefois, l'ensemble de ces agents est aussi demandeur d'un accompagnement en cas de besoin, notamment en faisant partie d'un réseau professionnel structuré. En 2020, le CDG de la Lozère a conduit une enquête sur la « *qualité de vie du travail et [l'] organisation du travail des secrétaires de mairie* ». Il en ressort notamment que ***« 80 % des secrétaires de mairie déclarent ne faire partie d'aucun réseau professionnel, et en éprouvent le besoin dans l'immense majorité des cas »***.

D'ores et déjà, un grand nombre, pour ne pas dire la plupart, des CDG accompagnent les secrétaires de mairie au travers de diverses initiatives. Ces actions peuvent même être conduites de longue date, comme dans le cas du CDG du Territoire de Belfort. Ainsi, ce CDG a mis en place, dès les années 1990, des conventions de « *partage d'un savoir-faire* ». Le principe en est simple : un secrétaire ou secrétaire général de mairie nouvellement recruté est formé par un secrétaire ou secrétaire général de mairie expérimenté, en s'appuyant sur une convention portée par le CDG[1].

Dans chaque département, **le développement et l'animation du réseau des secrétaires de mairie paraît logiquement devoir relever du CDG**, en lien avec les associations représentant les élus (AMF et AMRF).

L'animation du réseau des secrétaires et secrétaire général de mairie : quels chantiers ?

Afin d'orienter la constitution et le développement d'un réseau de secrétaire de et secrétaire général de mairie dans chaque département, vos rapporteurs ont identifié plusieurs **pistes de travail**. La formalisation d'un tel réseau consisterait ainsi à la mise en place de :

- un **répertoire des secrétaires de mairie** du département (coordonnées, photos…) avec leurs expertises le cas échéant ;
- un **dispositif d'accueil** des secrétaires de mairie entrant en poste ;
- une **plateforme d'échanges** (pratiques, expériences…) proposant des contenus du type **« boite à outils »** (veille juridique, réglementation applicable, FAQ, modèle d'actes…) ;

[1] *La commune de la secrétaire formée s'engage à verser 600 euros au CDG, qui les reverse à la secrétaire de mairie de la commune formatrice pour deux mois de formation pratique en apprentissage.*

• des **ateliers** thématiques ;

• des congrès départementaux, comme le préconise aussi l'association nationale des directeurs et directeurs-adjoints des centres de gestion de la fonction publique territoriale (ANDCDG) ;

• un accès à des formations à distance (MOOC, webinaires…).

Il ressort en outre des échanges avec les secrétaires de mairie qu'il existe des disparités dans les documentations proposées par les CDG. Ceux-ci ont en effet des niveaux d'expertise différents. Par exemple, le CDG d'Ille-et-Vilaine a développé une compétence particulière sur les congés, quand celui de la Sarthe a approfondi la thématique des paies. Il pourrait donc être envisagé, pour ce qui concerne la documentation et la veille juridique, la création d'un **site unique recensant les principales documentations** des CDG.

À cet égard, il faut rappeler que les missions des CDG s'établissent selon une liste fixée en application des articles L. 452-34 à L. 452-48 du CGFP. Il est distingué entre des missions obligatoires[1] et des missions facultatives attribuées aux centres[2]. Mais **aucune de ces missions ne renvoie directement au soutien à apporter aux secrétaires de mairie**.

C'est pourquoi vos rapporteurs estiment utiles de compléter la liste des missions des CDG par une mention particulière à l'accompagnement des secrétaires de mairie. Cette mention explicite ne fera d'ailleurs qu'**inscrire en droit une pratique déjà répandue parmi les CDG**.

De ces considérations, vos rapporteurs ressortent donc les deux propositions suivantes visant à **faire efficacement jouer l'effet réseau**.

Proposition n° 12 : inscrire dans le code général de la fonction publique (CGFP) une mission obligatoire, pour les centres de gestion, d'animation du réseau des secrétaires de mairie et secrétaires généraux de mairie.

Délai : 1 an.

Acteur(s) : Parlement.

Proposition n° 13 : créer un site unique recensant les principales documentations des centres de gestion.

Délai : 3 ans.

Acteur(s) : Centres de gestion (CDG).

[1] Pour l'exercice des missions obligatoires, une cotisation obligatoire est versée par les collectivités et établissements affiliés, assise sur la masse salariale, dont le taux est fixé par le conseil d'administration, dans la limite d'un maximum de 0,80 %.

[2] Les missions supplémentaires à caractère facultatif donnent lieu soit à une cotisation additionnelle de la part des collectivités et établissements affiliés, soit à un financement par convention.

2. Le remplacement des secrétaires de mairie

La spécificité des conditions de travail des secrétaires et secrétaires généraux de mairie engendre un problème délicat à résoudre : en l'absence de cet agent, la charge de travail s'accumule et il peut même être compliqué d'ouvrir la mairie au public. Cette **problématique liée aux absences** se fait fortement ressentir lors des congés, des arrêts maladie ou des vacances de postes. Elle a aussi des conséquences lourdes sur les choix des secrétaires et secrétaires généraux de mairie, devant souvent se résigner à éviter de s'inscrire à des formations en présentiel.

Certains CDG ont mis en place un service de remplacement des secrétaires de mairie pour remédier aux absences de leur secrétaire de mairie lors de congés, d'arrêt maladie ou de vacances de poste. Ce service de remplacement pourrait être renforcé pour pallier les absences des secrétaires et secrétaires généraux de mairie lors de leur formation.

Le service de remplacement des secrétaires de mairie du CDG du Territoire de Belfort

Le service de secrétariat de mairie itinérant a été **fondé en 2019**. Il totalise pour l'heure 162 jours d'activité répartis sur 15 communes différentes (sur les 101 que compte le département).

Dans environ 80 % des cas, il s'agit de remplacer le secrétaire de mairie titulaire à l'occasion soit d'un **départ**, soit d'un **arrêt maladie**. Le reste des cas correspond à du renfort lors d'un surcroît d'activité.

Les missions confiées par la commune sont la plupart du temps centrées sur la **comptabilité** et les **finances**. L'agent étant mis à disposition, il est sous l'autorité fonctionnelle du maire.

En définitive, le service de remplacement déployé par le CDG **ressemble à un service d'emploi temporaire** : la collectivité désigne l'agent qu'elle veut voir recruter, le CDG le recrute, puis le met à disposition de la commune.

Face aux besoins importants en la matière, il faut remarquer que certains EPCI ont, eux-mêmes, pris des initiatives assez comparables. C'est par exemple le cas de la **communauté de communes de Cœur de Savoie** où « *une secrétaire de mairie mutualisée vient suppléer l'absence momentanée des secrétaires de mairie, en attendant que la commune trouve une solution pérenne (cas d'arrêt de travail, ou de mutation / départ à la retraite avec difficultés de trouver un remplaçant), pour palier la désorganisation qu'engendre un départ ou une absence inopinée* ».

En plus des initiatives de remplacement, certains EPCI ont créé des services communs où ils mutualisent les secrétaires de mairie sur l'ensemble du territoire. Cette organisation permet de proposer aux secrétaires de mairie des postes à temps complet, d'avoir des conditions salariales plus

avantageuses (aides sociales de la collectivité, gestion de carrière….) mais ces agents peuvent également bénéficier des services « support » de l'EPCI en cas de questionnements (finances, ressources humaines, marché public…).

Vos rapporteurs estiment donc judicieux d'intégrer, dans les compétences facultatives des CDG, le service de remplacement des secrétaires de mairie, pour permettre aux territoires qui en ont besoin, de pouvoir bénéficier de ce service. Cette proposition est d'ailleurs partagée par l'AMF, à la restriction près que l'association souhaiterait la voir devenir une compétence obligatoire. Il résulte du mode de financement des centres qu'ajouter une nouvelle mission obligatoire aux CDG, soit ferait supporter une charge supplémentaire à une enveloppe budgétaire constante, soit pourrait être à l'origine d'une révision à la hausse de la cotisation due par les adhérents au centre. N'estimant pas cela souhaitable, **vos rapporteurs** optent donc pour un caractère facultatif conféré à cette mission de remplacement.

Proposition n° 14 : généraliser la mission « facultative », pour les centres de gestion, de proposer un service de remplacement des secrétaires de mairie et secrétaires généraux de mairie, ainsi que la possibilité d'offrir un service commun de mutualisation de l'embauche de secrétaire de mairie entre plusieurs collectivités employeuses.

Délai : 3 ans.

Acteur(s) : Centres de gestion (CDG).

3. La création d'un référent dans chaque préfecture

Dans leur rapport d'information « *À la recherche de l'État dans les territoires* »[1], nos collègues Agnès Canayer et Eric Kerrouche soulignent que « *l'accès au préfet est facilité pour les représentants des collectivités d'une certaine taille : l'importance des enjeux traités ou le poids politique au niveau national, dans le département ou la région, ouvrent plus facilement les portes de la préfecture. Par contre,* ***les élus des « petites » communes,*** **a fortiori** ***isolées en milieu rural, ne disposent généralement ni de la même visibilité ni des mêmes réseaux de connaissances*** ». Vos rapporteurs ajoutent que ce constat vaut pour le maire d'une commune rurale, mais *a fortiori* aussi pour son secrétaire de mairie. Par exemple, les élus locaux et les secrétaires de mairie ont observé une disparition progressive des coordonnées des interlocuteurs chargés du suivi des dossiers pour les correspondances de la Préfecture, les laissant la plupart du temps seuls face à leurs interrogations.

[1] *Sénat, rapport d'information n° 909 (2021-2022).*

Pourtant, pour faire avancer un dossier ou être en mesure de répondre utilement à un administré, l'appui et le soutien des services de l'État représentent fréquemment un élément clef. C'est en principe là où se situe l'**expertise précieuse pour les secrétaires de mairie**.

Pour éviter que ceux-là soient trop souvent livrés à eux-mêmes et en ressentent comme une forme d'abandon de la part des services de l'État, **vos rapporteurs considèrent nécessaire d'instaurer une « porte d'entrée » clairement identifiée auprès de ces services**. Un référent au sein de chaque préfecture jouera ce rôle, à la fois de renseignement de premier niveau et de « gare de triage » des demandes éventuellement redistribuées vers les directions et / ou agences compétentes.

Dans l'esprit, cette proposition rejoint d'ailleurs celle de nos collègues Agnès Canayer et Eric Kerrouche visant à « *instaurer un numéro d'appel spécialement dédié permettant aux maires d'accéder au sous-préfet de leur arrondissement* ». Elle s'inspire également du dispositif mis en place lors de la réorganisation territoriale de la direction générale des finances publiques (DGFiP) avec la création du **conseiller aux décideurs locaux (CDL)**. Rattaché à la direction départementale ou régionale des finances publiques, ce conseiller est un expert du conseil au service des élus locaux (maires, présidents d'EPCI) et de leurs services.

Proposition n° 15 : créer dans chaque préfecture un poste de référent, rattaché au Cabinet ou au bureau du Cabinet du Préfet, pour les secrétaires de mairie, les secrétaires généraux de mairie et les directeurs généraux des services.

Délai : 1 an.

Acteur(s) : Direction du management de l'administration territoriale (DMAT).

4. La communication pour faire connaître ce métier

Le constat ne souffre aucun doute : **les fonctions de secrétaires de mairies sont trop méconnues**.

Il en résulte deux conséquences préjudiciables pour ce métier. D'une part, la **crise des vocations** ne peut que s'aggraver, et avec elle les graves difficultés de recrutement dans un contexte de nombreux départs en retraite à anticiper sur la décennie à venir. D'autre part, dans leur quotidien, les secrétaires de mairie souffrent d'un **manque de reconnaissance**, leur profession étant tantôt ignorée, tantôt confondue avec d'autres très éloignées de la réalité de ce métier, alors qu'il s'agit d'un beau métier polyvalent, intéressant, pouvant être attractif s'il était mieux connu.

Face à cette situation, il est essentiel de mettre en place des **opérations de communication en direction des jeunes et des actifs pour lancer une campagne de recrutement au niveau national**. Certaines filières ont déjà mis en place avec succès ce type de campagne, notamment sous forme de *serious games*.

Comme cela a déjà été le cas pour d'autres métiers, une campagne de communication pourrait être lancée. Cet effort de communication pourrait s'étendre aux parcours de formation, avec leurs propres objectifs de communication.

Un « *serious game* », imaginé par le CDG de Haute-Savoie, pour faire découvrir les métiers de la territoriale aux collégiens et lycéens

Baptisé « *Agents* », le « *serious game* » conçu par le CDG de Haute-Savoie se déroule dans une collectivité territoriale. L'enjeu de cet **outil ludique** consiste à susciter l'intérêt des collégiens et lycéens pour des métiers qu'ils méconnaissent.

À la manière du célèbre jeu « *Cluedo* », **les joueurs cherchent à dénouer une énigme** et passent en revue l'emploi du temps des suspects, qui sont des agents de la fonction publique territoriale.

« *Pourquoi ce jeu ? Notre idée est de* ***pallier le manque de visibilité des carrières de la fonction publique territoriale chez les jeunes et de générer la curiosité chez ce public*** *pour des métiers qui peinent à recruter alors qu'ils proposent des carrières intéressantes* », explique Antoine de Menthon, président du CDG de Haute-Savoie.

Source : https://www.lagazettedescommunes.com/850838/un-serious-game-pour-faire-decouvrir-les-metiers-de-la-territoriale-aux-collegiens-et-lyceens/ (9 février 2023)

Proposition n° 16 : mettre en place des opérations de communication en direction des jeunes et des actifs pour lancer une campagne de recrutement au niveau national.

Délai : 3 ans.

Acteur(s) : Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

5. Soutenir les communes dans leur effort

Dans la démarche de modernisation du métier de secrétaire de mairie, **les communes représentent bien évidemment un partenaire primordial**. Elles seront à la fois les principales bénéficiaires de l'amélioration de la situation de leur secrétaire de mairie et les maîtres d'œuvre de ces améliorations.

Cela rend d'autant plus sensibles les considérations budgétaires induites par certaines des propositions de vos rapporteurs. L'obligation pour les maires de désigner un secrétaire, ou un secrétaire général, de mairie et les coûts associés à la juste rémunération de cet agent pourront certainement être absorbés par les budgets des communes. Toutefois, **dans certains cas où les marges de manœuvre budgétaires de la commune sont particulièrement réduites, il ne faudrait pas que l'aspect financier soit un frein à la prise de conscience que les élus doivent avoir sur la situation des secrétaires de mairie**.

C'est pourquoi, pour parachever le dispositif proposé, et à l'instar de la dotation particulière « élu local » instaurée pour les communes rurales, vos rapporteurs préconisent d'envisager la mise en place, pendant trois ans et pour une durée d'amorçage également de trois ans, d'une **dotation « secrétaire de mairie »**. Cette dotation concernerait les communes de moins de 2 000 habitants qui décideront de faire passer de la catégorie C à la catégorie B leur secrétaire de mairie.

Proposition n° 17 : créer un fonds d'amorçage - d'une durée de 3 ans, dédié aux communes, sous condition de ressources - ayant permis la promotion de leur secrétaire de mairie en catégorie C sur un poste de secrétaire générale de mairie en catégorie B, ou ayant recruté un agent en catégorie B sur un poste de secrétaire général de mairie quand le dernier poste sur les fonctions de secrétaire de mairie relevait de la catégorie C.

Délai : 1 an.

Acteur(s) : Ministère chargé des Collectivités territoriales.

CONCLUSION

Les secrétaires de mairie exercent des fonctions essentielles au bon fonctionnement des mairies de moins de 3500 habitants.

Ils sont près de 23 000 à exercer ce beau métier, en formant un **binôme avec leur maire** qu'ils assistent, conseillent et accompagnent. Ils sont également les garants de la continuité du service public sur les territoires où ils exercent.

Il s'agit d'un **métier complet, polyvalent** et par-dessus tout d'un métier **qui a du sens**.

Pourtant, il est depuis 2022 considéré comme **le métier le plus en tension** de la fonction publique territoriale. Près de 2 000 postes sont actuellement vacants et entre 8 000 à 10 000 postes devront être renouvelés d'ici à 2030.

Cette situation exceptionnelle, qui concerne une profession aussi stratégique, nécessite un **plan d'action rapide** afin de répondre à cet enjeu majeur pour notre organisation territoriale, mais aussi pour répondre aux attentes légitimes des secrétaires de mairie.

En faire « un véritable métier », signifie qu'il est nécessaire, selon vos rapporteurs, de reprendre un certain nombre de principes pour les adapter à cette profession et la rendre plus lisible, plus attractive et plus accessible. Cela passe par :

1. **Une formation initiale** de préparation au métier de secrétaire de mairie, là où la formation « sur le tas » et en « situation » était le plus souvent la règle.

2. **Une meilleure reconnaissance. N**otamment par l'évolution statutaire, une rémunération plus attractive qui prend en compte les responsabilités liées au poste exercé, la création d'un titre de secrétaire général de mairie, une meilleure prise en compte des primes dans le régime de retraite additionnelle…

3. **Des perspectives de carrières** et d'évolution professionnelles en créant un véritable parcours de carrière, rendu possible et plus clair sur des postes de direction au sein de la fonction publique territoriale, et en facilitant leur accès, par une promotion interne qui reconnait les expériences acquises et les responsabilités exercées.

4. **Un accompagnement** durant l'exercice de leurs fonctions, par la création de réseaux professionnels, de formations continues, d'outils professionnels ou par la création d'un système de tutorat et de référents thématiques, par exemple.

5. **Une communication** qui valorise le métier de secrétaire de mairie, qui en améliore l'image auprès du grand public, et qui fera connaître les nombreux intérêts de ce métier afin de développer une filière de recrutement pour répondre au défi du renouvellement de la profession à très court terme.

Nourris de leurs nombreux échanges avec toutes les parties prenantes, vos rapporteurs proposent au travers de ce rapport d'information, une **vision d'avenir** pour ce métier. Tous les leviers ne reposent certes pas dans la main du législateur. On songe ici notamment à la question salariale, dont les enjeux cruciaux relèvent d'arbitrages à rendre prochainement au niveau gouvernemental. Pour autant, la meilleure reconnaissance de ce métier et l'accompagnement au plus près de ces agents représentent des objectifs désormais partagés par tous et atteignables dans un délai raisonnable, si l'on consent à s'en donner les moyens.

EXAMEN EN DÉLÉGATION

Lors de sa réunion du 1er juin 2023, la délégation aux collectivités territoriales a autorisé la publication du présent rapport.

Mme Françoise Gatel, présidente. – Nous accueillons le ministre Stanislas Guerini, dans un contexte de baisse d'attractivité de la fonction publique territoriale. Le désenchantement des maires tient à la violence qu'ils subissent mais aussi à la difficulté qu'ils rencontrent pour remplir leurs fonctions administratives. Celles-ci nécessitent beaucoup d'expertise et d'être accompagné par du personnel, que je salue. Les maires sont des hussards de la République, une armée des ombres, mais ils ne pourraient agir sans les fonctionnaires territoriaux, dont il faut souligner le sens de l'intérêt général et du service public. Pour avoir été membres d'exécutifs locaux, nous savons ce que nous leur devons. Nous l'avons vu lors de la crise du covid ou lors des fortes chaleurs, quand il a fallu suivre individuellement les personnes âgées. Si les élus sont des inventeurs de possibles, les fonctionnaires sont des producteurs de possibles – et c'est parfois plus difficile.

Le rapport au travail change. En France, la fonction publique territoriale était très stable : les agents exerçaient le même métier durant toute leur carrière, souvent dans la même collectivité. Tout cela a bien changé, et il faut prendre en compte les nouveaux besoins. Il ne s'agit pas uniquement de régime indemnitaire ou de reconnaissance salariale – certes nécessaire – mais aussi de qualité de vie au travail, de prévention, d'aménagement du temps de travail.

Votre prédécesseur avait commandé un rapport à Philippe Laurent sur l'attractivité de la fonction publique territoriale, qui préconisait la création d'une marque Service public ; nous avons notamment entendu les représentants de la marque DEN.bzh.

Quelle est votre vision de la situation et comment avancer ?

Catherine di Folco, experte du statut de la fonction publique territoriale, Jérôme Durain et Cédric Vial travaillent sur l'attractivité de la fonction publique territoriale, avec un volet sur les secrétaires de mairie. Notre collègue Céline Brulin a porté, avec son groupe, une proposition de loi pour revaloriser leur métier.

M. Stanislas Guerini, ministre de la transformation et de la fonction publiques. – Je vous remercie de cette invitation. Oui, il y a un lien entre les difficultés de nos élus locaux, leur désenchantement, et les enjeux de ressources humaines. L'action des élus locaux repose sur celle des fonctionnaires territoriaux. L'enjeu d'attractivité est la première priorité sur

nos territoires. J'ai une pensée émue et solennelle pour ces agents du service public, dont je salue l'engagement, après plusieurs drames cette semaine. Cet engagement met les agents publics en première ligne face aux violences de notre société. Je vous remercie d'avoir initié ces travaux.

J'ai engagé des chantiers avec les employeurs territoriaux pour répondre au besoin d'attractivité et développer la marque employeur de la fonction publique territoriale.

Où sont les difficultés de recrutement ? En réalité, un peu partout : pour les agents de catégorie C et les agents en première ligne, notamment les métiers de la petite enfance ou du soin, pour des filières plus transversales dans des secteurs en tension comme le numérique, mais aussi pour des métiers support – je pense aux filières administratives avec les attachés.

Quelles en sont les causes ? Dans une société qui tend vers le plein emploi, tous les employeurs, publics comme privés, rencontrent des difficultés de recrutement. Il y a aussi un enjeu démographique. Des fonctionnaires recrutés quand Anicet Le Pors était ministre de la fonction publique partent à la retraite ; le cas des secrétaires de mairie l'illustre bien.

Il y a des problèmes d'attractivité intrinsèques à la fonction publique, notamment dans des zones marquées par la vie chère ou les problèmes d'accès au logement.

Quels chantiers faut-il engager ? Le premier, c'est la fiche de paie et la création d'une dynamique de rémunération. Nous devons être lucides. Plus d'un tiers des fonctionnaires territoriaux sont payés au niveau du Smic.

Le deuxième sujet est celui des conditions de travail. Il n'y a pas de grande démission mais une grande transformation du rapport au travail. Nous devons relever ce défi avec des promesses employeur.

Troisième axe, mieux faire connaitre les métiers de la fonction publique territoriale, car la clé d'entrée « métier » tire le fil des compétences. La révolution sera de raisonner en termes de gestion et de développement des compétences plutôt qu'en collant des étiquettes sur le front des fonctionnaires.

Les enjeux de carrière et rémunération sont déterminés par les modalités d'accès à la fonction publique, qui varient selon les statuts d'emploi ou les versants de la fonction publique. Parfois, ces différences créent des biais entre les employeurs sur un même bassin de vie. Un CHU peut recruter un agent sur titre pour intégrer la fonction publique hospitalière, alors que dans le secteur médico-social municipal, pour un même poste au sein de la fonction publique territoriale, le recrutement se fait

par concours. Bref, le CHU lui « pique » des agents. Nous devons mettre à plat les conditions de recrutement. Cela ne signifie pas forcément supprimer le concours. Mon fil rouge est de défendre le statut dans ses origines et ses fondamentaux, mais aussi de professionnaliser certains concours, de les recentrer sur les compétences. Un maire me disait qu'il ne voulait pas se passer d'une personne ayant quinze ans d'expérience dans la petite enfance sous prétexte qu'elle a fait trois fautes à la dictée...

Parfois, il faut pouvoir recruter sur titre, ou recruter des apprentis. Le recrutement de 30 000 apprentis dans la fonction publique territoriale l'année dernière a été une petite révolution culturelle. L'apprentissage doit être une vraie voie de recrutement. À la fin d'un contrat d'apprentissage suffisamment long, en cas d'accord de l'employeur et de l'apprenti, on devrait pouvoir titulariser sur titre, sans concours.

Il y a aussi un enjeu sur les parcours de carrière. Il faut renforcer la formation, le développement des compétences et la reconnaissance des acquis de l'expérience, trop peu développée dans la fonction publique. Je ne suis pas un détracteur du statut : les conventions collectives de certains secteurs professionnels ont aussi plusieurs catégories. Mais dans la fonction publique, il est difficile pour un agent recruté en catégorie C de franchir le plafond de verre. Il faut plus de fluidité, apporter un choc de marge de manœuvre aux employeurs territoriaux. Les rigidités sur les quotas de promotions, un temps adaptées, nécessitent d'être assouplies. Je m'y suis engagé.

Il y a des enjeux de rémunération, notamment de court terme. L'inflation globale atteint 6 %, mais l'augmentation des prix alimentaires touche particulièrement les agents relevant des grilles les plus basses. Je rencontre prochainement les organisations syndicales pour trouver des réponses sur le pouvoir d'achat, autour de trois principes. D'abord, l'oxygénation des grilles, bien trop écrasées : un agent de catégorie C en début de carrière met douze ans avant d'avoir une évolution indiciaire. Comment être attractif dans ces conditions ?

Il faut aussi dynamiser les carrières. Comment se motiver quand un collègue qui a quinze ans d'ancienneté ne gagne que 150 euros de plus ? Nous devons nous intéresser à la pente des courbes, angle mort de nos politiques de ressources humaines. Nous souhaitons aussi une logique de différenciation des carrières, qui fait débat, et avons intégré le principe d'un accélérateur de carrière dans la réforme de la haute fonction publique. Ce principe doit innerver l'ensemble de la fonction publique.

Enfin, il faut récompenser l'engagement et la performance, individuels et collectifs. Ce n'est pas un gros mot, et c'est compatible avec le statut.

Les transformations doivent pouvoir s'appréhender sur la fiche de paie. J'ai ouvert un chantier pour mettre l'agent au centre de la réflexion. Il faut une symétrie des attentions. Pour rendre un service public de qualité, il faut non seulement placer l'usager au centre, mais aussi l'agent, autour des promesses employeur. J'en citerai six, qui associent systématiquement les employeurs territoriaux, dès le début. Il faut arrêter de penser d'abord pour la fonction publique d'État et ensuite décliner pour la fonction publique territoriale.

Mme Françoise Gatel, présidente. – C'est une bonne idée.

Mme Catherine Di Folco. – Merci !

M. Stanislas Guerini, ministre. – La première promesse employeur concerne le management. Il y a un enjeu managérial pour les cadres dirigeants et intermédiaires de la fonction publique, ce qui suppose de renforcer la formation initiale et continue. Cela concerne les concours et les écoles du service public – j'étais récemment à l'Institut national des études territoriales (Inet) – et nécessite de remettre à plat l'évaluation professionnelle.

Deuxième enjeu, simplifier et supprimer les irritants au quotidien qui mettent à mal l'attractivité de l'emploi public. Parfois, avant une mutation, on ne sait pas vous dire combien vous toucherez car les systèmes d'information et les ressources humaines ne suivent pas ! Il faut améliorer ces points.

Troisième enjeu, améliorer les conditions de travail, la santé au travail, la prévention de l'usure et de la pénibilité. Ce débat est lié à celui des retraites. Nous avons lancé une mission rassemblant l'inspection et des personnalités qualifiées, dont Michel Hiriar, président de la Fédération nationale des centres de gestion, afin de développer des outils collectifs et mutualiser la prévention. Nous réfléchissons aussi à une protection sociale complémentaire pour la santé et la prévoyance.

Quatrième promesse employeur, améliorer l'environnement de travail – télétravail, temps de travail, transformation des espaces de travail, sobriété énergétique. Ce peut être un objet de négociation avec les organisations syndicales.

Cinquième chantier, renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le Sénat a adopté, à l'unanimité moins deux abstentions, l'index d'égalité professionnelle dans la fonction publique et le principe de nominations équilibrées. Il faut aussi éradiquer les violences sexistes et sexuelles, et améliorer la santé des femmes au travail.

Sixième promesse, travailler sur le logement des fonctionnaires.

Voilà le fondement de notre campagne autour de notre marque employeur et de notre attractivité. Il ne s'agit pas seulement d'affichage. Nous avons lancé une campagne pour les trois versants de la fonction publique, « choisirleservicepublic.fr », pour mettre en synergie les mobilisations autour de cette marque et ses 300 métiers. Nous nous focalisons sur tous les métiers, et pas seulement sur quelques métiers extraordinaires exercés par une ou deux personnes ; ce sont les métiers du quotidien qui font l'extraordinaire du service public.

Il n'y a pas de fatalité. Certes, le nombre de candidats aux concours a été divisé par deux, mais on peut faire bouger les lignes, montrer que la fonction publique bouge. J'ai relancé l'initiative d'un salon de l'emploi public, dans les trois versants de la fonction publique, qui a rassemblé 4 000 personnes. La fonction publique continue d'intéresser.

Mme Catherine Di Folco. – Je me réjouis que vous souhaitiez traiter différemment la fonction publique d'État et les fonctions publiques territoriale et hospitalière. Cela rompt avec la tendance à vouloir toujours tout transposer de l'une aux autres. Dans la première, il n'y a qu'un employeur ; dans les deux autres, 50 000.

Certes, la rémunération ne fait pas seule l'attractivité, mais elle compte. Lorsque nous n'étions pas en plein emploi, la fonction publique était un refuge ; ce n'est plus le cas. Une personne qui entre sur le marché du travail regarde le chiffre sur la feuille de paie, et compare. Au 1er mai, le Smic a augmenté de 38 euros bruts ; cela entraîne un nouveau tassement dans la fonction publique pour les huit premiers échelons de la catégorie C. Il faudra attendre treize ans aux agents en début de carrière pour être augmentés ! Le tassement concerne même la catégorie B. Le premier échelon de la catégorie A n'est plus qu'à 130 euros bruts du Smic. Si ce dernier suit sa dynamique actuelle, le premier échelon de catégorie A sera égal au Smic en 2025. Cela pose un gros problème.

De même, il est plus intéressant pour un travailleur porteur de handicap d'être dans le privé que dans le public : il peut en effet percevoir une allocation compensant la perte de facultés, alors que le public impose de choisir entre la retraite pour invalidité ou un temps partiel sans compensation. Je connais une jeune femme atteinte d'une maladie handicapante qui veut travailler, mais ne peut le faire qu'à temps partiel, avec le traitement qui correspond. Dans le privé, elle aurait eu une compensation. Il faut y remédier.

M. Jérôme Durain. – La fonction publique est effectivement diverse. On pourrait dire qu'il y a deux divisions... Les questions autour de la

« promesse employeur » ne se posent pas de la même façon dans de grandes collectivités ou dans les petites communes qui emploient les 19 000 secrétaires de mairie. Avez-vous pu réfléchir à ces myriades de collectivités qui n'ont qu'un ou deux agents ?

S'agissant de l'attractivité, la difficulté à recruter est générale. La société connaît de profondes mutations autour du sens du travail. L'atout de la fonction publique, c'est le sens du service public, l'intérêt général, mais aussi le statut. Face au *Big Quit* qui frappe le secteur privé, il faut travailler sur l'image du service public. Comment comptez-vous faire ?

M. Cédric Vial. – Effectivement, la trappe à bas salaire est le principal obstacle à l'attractivité, et à la motivation des agents en poste. Oui, il y a des changements sociétaux, et certains jeunes agents refusent d'être titularisés. Le statut n'est plus le graal qu'il était à l'époque du *deal* : moindre rémunération contre sécurité de l'emploi. Entre la sécurité et la liberté, les jeunes d'aujourd'hui préfèrent la liberté. Ils ont moins peur de perdre leur emploi que d'y rester malgré eux.

Se pose la question du concours, ADN de la fonction publique. Dans le privé, on entre dans l'emploi en fonction de ses diplômes et de son expérience. Dans le public, il n'est pas rare de rencontrer des agents de catégories B et C avec un bac+5. Cela ne facilite pas le management. Un secrétaire de mairie de catégorie C qui veut passer en catégorie B doit passer un concours où on lui demande une note de synthèse sur des sujets sans aucun rapport avec son quotidien… Comme demander à un ouvrier du BTP qui veut plus de responsabilités de passer un examen de couture !

La création d'un statut d'emploi particulier de secrétaire de mairie est une revendication de l'Association des maires de France (AMF). Le cadre d'emploi qui existait a été supprimé. Les secrétaires de mairie eux-mêmes ne veulent pas un emploi fonctionnel. Peut-on créer un statut spécifique qui ne passe ni par le cadre ni par l'emploi fonctionnel ?

S'agissant des rapports entre fonctions publiques, nos relations avec les préfectures sont de plus en plus étroites, mais les interlocuteurs se font de plus en plus rares ; leurs noms disparaissent même des courriers que nous recevons…

Mme Françoise Gatel, présidente. – Oui, nous assistons à un véritable évanouissement !

M. Cédric Vial. – Serait-il possible, comme cela avait été fait lors de la disparition des perceptions, que les secrétaires de mairie aient un référent désigné à la préfecture ?

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) a été augmentée de 15 à 30 points pour les secrétaires de mairie de communes de moins de jusqu'à 2 000 habitants. Mais *quid* des secrétaires de mairies dans les communes de 2 000 à 3 500 habitants ? Certes on peut désigner un directeur général des services (DGS) à partir de 2 000 habitants, mais cette fonction n'est accessible qu'aux agents de catégorie A. Comment corriger cela ?

Enfin, il n'existe pas de rémunération liée à la responsabilité. La NBI est liée à la fonction, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep) aux qualités et à la motivation de l'agent. Or des agents de catégorie C, censés être affectés à des tâches d'exécution, se voient confier des responsabilités importantes lorsqu'ils sont secrétaires de mairie. Ne pourrait-on créer une prime de responsabilité comme pour les DGS ?

M. Stanislas Guerini, ministre. – Merci pour ces questions, nous sommes au cœur du sujet.

Madame Di Folco, les chiffres que vous donnez témoignent bien de l'importance du problème. Je les complète : avec l'augmentation du point d'indice de 5 %...

Mme Catherine Di Folco. – Il était effectivement gelé depuis longtemps.

M. Stanislas Guerini, ministre. – En effet, à part une timide parenthèse entre 2016 et 2017.

Avec l'augmentation du point d'indice, plus aucun fonctionnaire n'était payé au Smic. Mais la dynamique du Smic, qui a augmenté de 10 % en un an, a annulé cet effet. Nous avons pris des mesures pour qu'aucun agent public ne soit rémunéré en dessous, en utilisant l'indice minimum de traitement, et non, comme cela était l'usage, en bricolant le régime indemnitaire.

Aujourd'hui, 20 % des agents de la fonction publique - 36 % dans la fonction publique territoriale – sont au niveau du Smic. C'est le premier sujet à traiter, notamment dans nos discussions avec les organisations syndicales. Une augmentation du point d'indice réoxygène les grilles, mais l'augmentation en volume d'euros est inégalitaire : elle est bien inférieure en bas de grille que pour la haute fonction publique. Or nous devons concentrer nos efforts sur les agents les plus touchés par l'inflation, qui frappe plus douloureusement les bas salaires, car elle affecte particulièrement les produits de première nécessité.

Nous devons renforcer l'attractivité pour tous les agents publics, notamment ceux en situation de handicap. Nous avons augmenté leur nombre ; dans ce domaine, les fonctions publiques territoriale et hospitalière sont en avance sur celle d'État.

Concernant l'intégration des apprentis en situation de handicap, nous sommes très en dessous des 6 %, mais nous agissons pour y remédier. Je suis toutefois preneur de vos exemples concrets. Il faut aussi traiter l'enjeu de l'adaptation des postes. C'est le rôle du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) mais il faut être conventionné pour en bénéficier, or toutes les collectivités ne le sont pas.

Monsieur Durain, vous avez parlé de deux divisions, à juste titre. Disons les choses : il y a parfois des logiques de compétition entre collectivités. Ce phénomène a été renforcé par le fait que, ces dernières années, nous avons fait beaucoup sur le plan indemnitaire, en misant sur la différenciation catégorielle, et peu sur le plan indiciaire. Résultat : la mobilité est empêchée, certains employeurs n'étant pas en mesure de s'aligner. Bien sûr, on peut dire que les employeurs sous-utilisent parfois les outils à leur disposition - j'avais évoqué en séance le Rifseep pour les secrétaires de mairie. Vous m'aviez invité, à raison, à agir sur le plan indiciaire. La convergence primes-points fait partie des discussions nécessaires ; elle doit être examinée en regard de la modulation des parcours de carrière et de la récompense de l'engagement.

Vous avez aussi soulevé l'enjeu de la mutualisation. Il existe 50 000 employeurs territoriaux, et les secrétaires de mairie ont parfois jusqu'à trois ou quatre employeurs. Des outils de mutualisation existent, y compris au niveau des intercommunalités. Nous pourrons débattre d'un meilleur encadrement de l'emploi par une intercommunalité ou par un centre de gestion, mais les textes existent ; il s'agit plutôt de mutualiser les bonnes pratiques.

Monsieur Vial, je vous rejoins sur les trappes à bas salaires. Quel est l'avantage qu'apporte le statut, demandez-vous. La stabilité de l'emploi est devenue quasiment un repoussoir : elle donne le sentiment d'être pieds et poings liés dans une carrière. Les professeurs en sont un bon exemple : certains voudraient rejoindre cette carrière sur le tard, notamment parce qu'ils y trouvent du sens, mais sont rebutés par la faible capacité de la fonction publique à valoriser leur expérience professionnelle - c'est un de mes axes de travail.

En revanche, un avantage rémanent du statut est la diversité des carrières proposées. Entre titulaires et contractuels, il y a une mauvaise différenciation, que nous travaillons à corriger : nous l'avons fait pour les congés maternité, et le projet de loi retraites prévoyait la prise en compte des

services des contractuels titularisés - le Conseil constitutionnel a censuré cette mesure, mais je m'engage à trouver un autre véhicule pour concrétiser cette avancée. Mais il y aussi une bonne différenciation, que nous devons assumer : un contractuel est embauché pour une fonction donnée ; l'atout du statut, c'est une diversité de carrières qu'aucun autre employeur ne peut offrir.

Il faut savoir se passer des concours dans certains métiers pour recruter sur titre, notamment quand les compétences terrain priment. Mais le CNFPT et les centres de gestion considèrent qu'il faut être prudent : il est parfois intéressant de maintenir les concours, en les professionnalisant. Nous travaillons dans ces deux directions. Les groupes de travail avec les employeurs territoriaux ont abouti à de premières avancées : suppression des épreuves d'admissibilité pour les cadres d'emploi de la filière médicosociale, suppression des concours pour les assistants territoriaux socioéducatifs, les éducateurs territoriaux de jeunes enfants, les cadres territoriaux de santé paramédicaux et les infirmiers territoriaux en soins généraux. Nous poursuivrons ce travail de bon sens issu du terrain.

En ce qui concerne les secrétaires de mairie, je pense, comme vous, que la recréation d'un emploi fonctionnel n'est pas souhaitable. Revenir à un cadre d'emploi spécifique conduirait à un trop grand cloisonnement : n'enfermons pas les secrétaires de mairie dans un parcours, encourageons plutôt la fluidité, par exemple avec les espaces France Services ou, à terme, des fonctions de DGS. Je crois à la notion d'affectation fonctionnelle, qui recouvre la technicité et l'engagement particuliers liés à l'exercice de ce métier. Nous débattrons en séance des possibilités de promotion et de valorisation dans la rémunération : je suis favorable à ce que vous proposez, mais il faudra étudier les modalités. En tout cas, exercer ce métier doit être facteur d'accélération de carrière, avec un niveau de rémunération cranté. Affectation fonctionnelle et accélération de carrière : telle est ma philosophie.

La question des interactions entre l'administration territoriale et l'État déconcentré est fondamentale. Le second doit être renforcé, après avoir rendu de 20 000 à 30 000 postes depuis vingt ou trente ans. Au niveau départemental, l'administration déconcentrée compte 50 000 agents, une puissance de feu moindre que par le passé, ce qui met parfois en difficulté ses partenaires.

Mme Françoise Gatel, présidente. – « Parfois » est en trop...

M. Stanislas Guerini, ministre. – Dans un contexte de stabilité d'emplois - le programme d'Emmanuel Macron en 2022 n'était pas celui de 2017 et je n'ai pas pour mandat de réduire les effectifs -, nous devons, par la performance, dégager des marges de manœuvre pour renvoyer des postes en administration déconcentrée. Nous visons 2 600 postes déconcentrés

supplémentaires d'ici 2026. Nous donnons aussi une latitude d'action aux préfets de région avec les plateformes régionales RH et la règle des 3 % de marge de manœuvre modulée. Bref, pas de big-bang de l'administration territoriale, mais des moyens renforcés et une animation à l'échelle des bassins de vie par les plateformes régionales et les comités locaux de l'emploi public, auxquels je crois beaucoup.

Par ailleurs, le Gouvernement vient de décider la nomination dans chaque préfecture d'un sous-préfet chargé de l'accès aux services publics et de leur qualité. Nous renforçons aussi le réseau France Services en améliorant sa mutualisation avec les autres réseaux de services publics. Des postes d'animateur de ce réseau se développent, souvent à l'initiative des départements : l'État, qui finançait un demi-ETP par département, financera désormais un ETP complet. Ces animateurs me semblent avoir vocation à être les correspondants des secrétaires de mairie. Nous devons travailler en meute, si je puis dire, pour mieux répondre aux attentes de nos concitoyens.

S'agissant enfin des NBI, nous en discuterons dans le cadre du débat global sur l'accélération de carrière des secrétaires de mairie. Parfois, les quinze points de NBI ne sont pas appliqués : il y a d'abord un problème d'effectivité de la loi sur ce point.

Mme Françoise Gatel, présidente. – Nous pratiquons envers certaines structures de l'État, comme l'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT), une filature exigeante et bienveillante. Nous suivrons également de près ces questions.

Au-delà des moyens, il y a un enjeu d'articulation et de fluidité entre France Services et les services municipaux.

Oui, le statut apparaît aujourd'hui comme un élément d'emprisonnement, notamment pour les jeunes ; de même, dans le privé, certains refusent des CDI, leur préférant des CDD ou l'intérim, pour préserver leur liberté.

M. Antoine Lefèvre. – Dans ses travaux sur la formation dans la fonction publique territoriale, notre délégation s'est intéressée à l'Allemagne et à l'Autriche, où l'apprentissage est bien plus développé, y compris dans les métiers administratifs. En France, l'apprentissage est confiné aux centres techniques municipaux, or c'est une voie de découverte des métiers de la fonction publique territoriale pour les jeunes.

Pour retrouver de l'attractivité, il faut aussi une certaine fluidité dans le recours aux contractuels. Rapporteur spécial de la mission « Justice », j'ai eu l'occasion d'examiner les propositions du garde des sceaux pour faciliter leur recrutement dans la pénitentiaire. Vous avez parlé d'enfermement dans

le statut, et il est vrai que les jeunes ne veulent pas être gardiens de prison toute leur vie. En revanche, ceux qui travaillent dans la sécurité peuvent être attirés par ce métier qui offre une plus grande diversité que celui de chef des vigiles dans un centre commercial, par exemple.

Concernant la meilleure prise en compte des parcours, je déplore, moi qui ai été maire, qu'un parcours antérieur dans le privé soit pénalisant pour la remise de la médaille d'honneur régionale, départementale ou communale. C'est symbolique, mais important.

Enfin, l'idée de créer un sous-préfet référent est peut-être bonne, mais attention à ne pas trop solliciter nos sous-préfectures.... Voyons d'abord l'effectivité.

Mme Françoise Gatel, présidente. – Nous avons des solutions à vous proposer !

Mme Sylvie Robert. – Je partage beaucoup de constats et réflexions. Vice-présidente de la commission de la culture, je suis frappée de la manière dont on parle de la fonction publique : il y a un problème d'image. La fonction publique, territoriale ou d'État, peut être innovante, or ce n'est pas ce que l'on entend.

À Rennes, nous avions mis en place une plateforme de mobilité interne dont l'attractivité auprès des agents m'a frappée. C'est une promesse d'évolution ou de changement.

J'ai aussi pris connaissance avec intérêt des propositions formulées il y a deux ans par des étudiants de Sciences Po Paris et AgroParisTech, entre autres, pour rendre la fonction publique plus inspirante. À Rennes, j'avais mis en place un Bureau des temps, il y a fort longtemps. La conciliation des temps – ceux des services publics, des agents, des citoyens – est un enjeu important pour faire entrer les jeunes dans la fonction publique, or je ne vois guère de collectivités qui y travaillent.

Il faut aussi prendre en compte l'engagement, le sentiment d'être utile, auxquels les jeunes sont très sensibles.

En tant que vice-présidente de la région Bretagne, j'avais travaillé en 2008 sur la création de la 27ème Région, qui vise à faire évoluer les organisations par l'innovation publique. Il faudrait s'inspirer de ce type de projets pour montrer que la fonction publique est innovante.

En revanche, je suis assez dubitative sur le numérique. En tant que membre du collège de la Cnil, je constate qu'il reste beaucoup à faire en termes de bon usage du numérique et de cyberattaques.

Mme Françoise Gatel, présidente. – Je rappelle à ce propos que notre délégation a travaillé avec la délégation aux entreprises sur la cybersécurité dans les organisations. Au sein des collectivités, des hôpitaux et d'autres établissements, cette fonction monte en puissance. Il y a là un gisement de nouveaux métiers.

M. Stanislas Guerini, ministre. – Il est indispensable de développer l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique. Nous allons publier, au mois de juin, un décret refondu sur la titularisation des apprentis en situation de handicap, car la réglementation en vigueur est mal formulée et mal appliquée.

Mme Catherine Di Folco. – Il s'agissait, je crois, d'une expérimentation.

M. Stanislas Guerini, ministre. – Le décret clarifiera les modalités et élargira l'application du dispositif.

Lorsque la volonté est partagée entre l'employeur et l'apprenti, après une durée d'apprentissage qui peut aller jusqu'à deux ans, il ne doit pas y avoir d'obstacle à la titularisation. Nous avons 30 000 apprentis dans la fonction publique, dont 12 000, bientôt, dans la territoriale. Les enjeux financiers sont connus, et j'ai maintenu l'engagement de mon ministère pour trois ans afin de donner de la visibilité. Il y a aussi des enjeux de cadre d'exercice. Nous avons sorti les apprentis du plafond d'emplois dans les ministères, et numérisé les contrats d'apprentissage – sur ce point, nous sommes en avance de phase sur le privé. C'est un des leviers possibles.

Concernant les contractuels, le travail sur la filière des métiers de la sécurité est un très bon exemple de ce qu'il faudrait faire, en matière d'accès à la fonction publique et de rémunération. Il faut raisonner par univers professionnel plutôt que par statut, pour développer des fluidités. Aujourd'hui, 25 % des surveillants pénitentiaires sont embauchés sans le bac. Le passage à la catégorie B est une revendication de longue date des organisations représentatives, mais en l'état ce serait une fausse bonne idée, car la catégorie B exige le bac. On risquerait ainsi de fermer les viviers. Il a donc été décidé, avec le garde des Sceaux, de permettre un recrutement au contrat en début de carrière, et d'élever par la suite le niveau des missions qui seront confiées à la filière pénitentiaire, notamment sur les enjeux de réinsertion et de réhabilitation ; ce qui justifiera, à terme, le passage à la catégorie B. C'est ainsi qu'il faut raisonner, et le garde des Sceaux a obtenu des arbitrages en ce sens, avec un retour favorable des organisations syndicales.

Monsieur Lefèvre, j'ignorais qu'un passage dans le privé interdisait de recevoir la médaille du travail : c'est symbolique, mais représentatif d'une

philosophie selon laquelle quitter un temps la fonction publique serait condamnable.

M. Antoine Lefèvre. – C'est anti-fluidité !

M. Stanislas Guerini, ministre. – On peut très bien acquérir des compétences dans le privé à un moment donné, puis les mettre au service de la fonction publique.

Sur le recours aux cabinets de conseil, je suis pour la réinternalisation des compétences, mais les bonnes intentions sont parfois contreproductives. Les règles de déontologie imposées à ceux qui voudraient quitter le monde du conseil pour rejoindre la fonction publique sont telles qu'elles rendent impossible tout aller-retour entre le public et le privé. Cela vaut pour les fonctionnaires comme pour les ministres. Trop souvent, on présente un passage par le privé comme un abominable pantouflage. Attention à ces facilités populistes.

Mme Sylvie Robert. – *Idem* pour les élus !

M. Stanislas Guerini, ministre. – Madame Robert, je partage toutes vos remarques. La façon dont on présente la fonction publique est essentielle. Arrêtons avec le fonctionnaire-bashing ! Dans le débat public, on ne parle des fonctionnaires que pour appeler à en supprimer : cela ne fait pas du bien. Il faut être lucide sur les difficultés, réelles, mais aussi rappeler les initiatives formidables, car nous sommes souvent en avance de phase. Je connais les laboratoires d'initiative territoriale - j'ai échangé, à l'IRA de Nantes, avec la 27ème Région. Nous n'avons pas à rougir de notre capacité d'innovation ; l'enjeu est désormais de fédérer et de se donner les moyens pour passer à l'échelle. C'est l'objet du fonds pour la transformation de l'action publique, pour lequel j'ai obtenu 330 millions d'euros sur les trois prochaines années, afin de mieux financer les initiatives déconcentrées et partenariales entre l'État et les collectivités territoriales, avec un guichet dédié à ces initiatives territoriales.

Mme Sylvie Robert. – Je l'ignorais. Merci !

M. Stanislas Guerini, ministre. – Je ne reviens pas sur les plateformes territoriales.

Les défis à relever, les transformations en cours, voilà quel doit être l'axe de communication de la fonction publique. Nombre de fonctionnaires ont la nostalgie de la période du covid, de ce que nous avons su faire à cette période : nous avons su travailler différemment, piloter par objectifs clairs, en partant du terrain, fédérer les énergies, décloisonner, raccourcir l'échelle hiérarchique, réhabiliter le droit à l'erreur pour les agents, leur capacité à

prendre des initiatives, à déroger aux règles... La Première ministre a rappelé aux préfets qu'ils avaient des capacités de dérogation, qui étaient sous-utilisées. On impose aux CHU de démontrer, tous les cinq ans, qu'ils pratiquent la chirurgie : c'est absurde. Évitons la paperasse administrative.

Aujourd'hui, les planètes sont alignées. Le Conseil d'État consacre son cycle d'études à toutes les dérogations autorisées pendant le Covid qui méritent d'être conservées. C'est une occasion exceptionnelle de simplification normative.

Quel que soit notre bord politique, sur ces sujets, nous parlons la même langue. Nous disons tous qu'il faut réinvestir, renforcer la puissance publique sur les territoires, que le laisser-faire n'est plus une option. L'ère du *new public management*, où l'on externalisait à tout va, est derrière nous, mais la fonction publique ne peut pas non plus agir seule dans son coin, sans imaginer de partenariats, y compris avec le privé.

La fonction publique doit être un levier pour les grandes transitions : c'est très engageant pour les jeunes générations. Nous avons lancé une formation approfondie, de trois jours, sur la transition écologique pour les cadres de la fonction publique d'État ; elle sera étendue aux deux autres versants. C'est un boulevard pour redonner du sens à l'action publique ! L'enjeu de la planification écologique dépasse tous les autres ; il peut irriguer toute notre action, y compris sur le sujet de la rémunération. Je souhaite mettre en place des plans d'intéressement dans la fonction publique pour récompenser la performance collective : la mobilisation pour la transition écologique pourrait être un critère. Nous pouvons devenir l'employeur le plus attractif du pays ! Les jeunes diplômés, de l'X ou de Sciences Po par exemple, réclament du sens, et les signaux faibles indiquent que le service public retrouve de la vigueur auprès d'eux. Les jeunes polytechniciens choisissent un peu moins la banque et le conseil, un peu plus le service public. Il n'y a jamais eu autant de candidats à l'Institut national du service public (INSP) que depuis la création de l'ENA.

Mme Françoise Gatel, présidente. – La Première ministre a raison de rappeler aux préfets qu'ils ont la faculté de déroger. C'est un sujet cher à la délégation, qui a commis un rapport sur les services déconcentrés - mais ceux-ci ne peuvent déroger qu'avec l'accord de l'administration centrale ! Cela interdit toute action rapide. Il faut lâcher un peu de lest.

Mme Christine Lavarde. – La question de l'avenir des corps techniques, que nous suivons depuis longtemps avec Mme Di Folco, n'est toujours pas tranchée depuis la création de l'INSP. Vous nous jugerez conservatrices, mais pour nous, il faut conserver les filières techniques existantes, qui alimenteront demain le Cerema. Construire des routes et des ponts, ce n'est pas la même chose qu'être magistrat !

Les métiers de la fonction publique indispensables au vivre ensemble sont plus mal payés que leur équivalent dans le privé : professionnel de la petite enfance versus assistantes maternelles à domicile, policiers municipaux versus agents de sécurité, etc. Je suis élue d'un département urbain dense, où l'immobilier coûte très cher. Impossible pour eux, avec leurs rémunérations, de se loger là où ils travaillent.

Mme Françoise Gatel, présidente. – Absolument !

Mme Christine Lavarde. – Dans ma commune, les personnels des crèches sont contraints d'habiter parfois à plus de 100 km ! Nous cherchons désespérément des solutions pour améliorer leur rémunération, mais nous nous heurtons à la jurisprudence de la chambre régionale des comptes. Résultat, des centaines de berceaux sont gelés, le foncier est vide, les familles ne trouvent pas de solution de garde, car les postes restent vacants !

M. le ministre Jean-Christophe Combe n'a pas d'idées, semble-t-il. Peut-être en avez-vous ?

Mme Françoise Gatel, présidente. – Au Sénat, nous n'en manquons pas !

Mme Nadine Bellurot. – Le binôme maire-secrétaire de mairie est crucial, notamment dans les communes rurales. En 2026 se tiendront les élections municipales. Or le mandat électif ne fait plus envie ; certains risquent de renoncer à se porter candidats s'ils n'ont pas la certitude d'avoir à leurs côtés un secrétaire de mairie pour les épauler. Il faut envoyer des signaux, susciter les vocations, pour inciter ceux qui sont prêts à se lever pour continuer à faire vivre notre République.

M. Stanislas Guerini, ministre. – En effet, et nous poursuivrons le débat sur les secrétaires de mairie.

Madame Lavarde, j'ai plein d'idées ! Certaines coûtent un peu d'argent... Sur les corps techniques, le travail mené ces derniers mois sera finalisé par la déléguée interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État (Diese), Émilie Piette. Je n'ai pas d'obsession de la symétrie entre administrateurs de l'État et ingénieurs de l'État. Ces derniers ont des spécificités à assumer, à valoriser. L'Insee, les Ponts et Chaussées, les Mines, les ingénieurs de l'armement partagent des éléments communs ; il faut offrir des carrières diversifiées, plus interministérielles, moins en silo. Une compétence technique d'ingénieur sur la transition écologique peut être exercée un jour au ministère de l'agriculture, demain à Bercy, ou dans une Dreal. L'enjeu maîtrise d'ouvrage est plus important que l'enjeu stratégique. Nous manquons d'ingénieurs : il faut plus de rameurs, moins de barreurs !

Parcours, convergence statutaire, grille de rémunération à harmoniser par le haut : voilà ce qu'il faut embarquer, pour une gestion harmonisée des corps d'ingénieurs de l'État, en respectant leurs spécificités. Nous conserverons ce qui marche. Le pilotage des carrières existe, par exemple aux Mines, même s'il est parfois un peu corporatiste...

Mme Christine Lavarde. – Il y a des passerelles vers les Ponts !

M. Stanislas Guerini, ministre. – Quelle largesse !

Il faut renforcer notre attractivité, car les élèves qui sortent de l'X ne rejoignent pas tous la fonction publique, contrairement à ceux qui sortent de l'INSP. Je souhaite une gestion par pôles de compétence, autour des métiers de la data, de l'économétrie, de la transition écologique, qui pourrait être confiée à la Diese, pour favoriser la convergence, sans mélanger administrateurs et ingénieurs de l'État mais avec des parcours plus transversaux. Nous mènerons ce travail en 2023, pour lancer la réforme des corps techniques en 2024. Il y a un attendu sur l'aspect indiciaire. Pour les administrateurs de l'État, j'ai assumé une harmonisation par le haut, qui va de pair avec plus de rémunération variable.

Je vous rejoins sur les métiers qui peinent à recruter. En Seine-Saint-Denis, la question n'est pas de créer des emplois mais de les pourvoir, par exemple dans les services de protection maternelle infantile services de protection maternelle infantile (PMI). En attendant les transformations structurelles, nous avons besoin de démonstrateurs, pour avancer rapidement. C'est pourquoi je me réjouis du débat à venir sur les secrétaires de mairie. Nous travaillons également, avec Dominique Faure, sur le régime indemnitaire de la police municipale. Je songe aussi à la charte d'engagement pour les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (Atsem). Il faut éviter la mauvaise différenciation et assumer la bonne différenciation. Les enjeux territoriaux sont centraux, à commencer par celui de la vie chère. La cartographie de l'indemnité de résidence ne colle plus forcément à la réalité. Une remise à plat se chiffrerait en milliards d'euros, mais il faut pouvoir appréhender ces sujets, notamment la question du logement.

Mme Françoise Gatel, présidente. – Absolument.

M. Stanislas Guerini, ministre. – Je souhaite avancer, dans trois directions. D'abord, le pilotage de l'offre, car on fonctionne, là encore, en silo. L'Armée a une politique du logement, l'Intérieur aussi, mais d'autres ministères n'en ont aucune. Dès juin, je lancerai avec Gabriel Attal et Olivier Klein le comité interministériel du logement des fonctionnaires pour mettre en place une offre plus désilotée, en embarquant les collectivités territoriales.

Deuxième axe, des baux spécifiques pour les fonctionnaires, dont l'accès au logement social ou intermédiaire se heurte à de nombreuses rigidités. Peut-être faudra-t-il faire évoluer la loi.

Troisième axe, augmenter l'offre de logement, notamment intermédiaire, réservé aux fonctionnaires. Des initiatives peuvent être prises. S'agissant du versant hospitalier, nous investissons, avec les ARS et l'APHP, 80 millions d'euros dans des programmes en contractualisant avec des opérateurs, y compris en libérant du foncier de l'État. Nous rencontrons les acteurs du logement pour voir l'offre à développer, avec une logique de logements réservés pour les soignants, les policiers ou les professionnels de la petite enfance. Limiter les déplacements est un enjeu à la fois de qualité de vie au travail, de pouvoir d'achat et d'écologie. Je ne reste pas les bras ballants !

Mme Christine Lavarde. – Merci pour cette réponse très complète, mais dans certaines zones, on se heurte à l'absence de foncier disponible. Le logement intermédiaire n'entre pas dans le quota SRU. Une commune qui se voit prélever 8 à 10 millions d'euros par an ne va pas construire du logement hors SRU !

Sur les rémunérations, il faut aller plus loin. Un exemple : les sapeurs-pompiers, qui sont des militaires, peuvent concentrer leurs astreintes sur trois jours, pendant lesquels ils dorment à la caserne, et passer le reste de la semaine chez eux, à 150 kilomètres de Paris. Les policiers municipaux exercent un métier très proche, mais ne peuvent se voir appliquer le même régime, puisqu'ils dépendent du code de la fonction publique. Il faut trouver des solutions alternatives quand on ne peut pas construire. À Boulogne, il n'y a pas de foncier !

Mme Françoise Gatel, présidente. – Les préfets disposent d'un quota du parc de logement social. Il faut en élargir l'accès aux fonctionnaires. Non pour leur accorder des avantages, mais pour que le service public puisse être rendu !

Mme Catherine Di Folco. – La suppression de la phase d'admissibilité pour certains concours de la fonction publique partait d'une bonne intention, mais pour le concours d'Atsem, ce fut une catastrophe. Le concours se résume désormais à un entretien de vingt minutes. Un candidat bien préparé, qui présente bien, aura 18/20 - mais il y a 300 candidats pour 50 postes. Pour être reçu, il faut 19 ou 19,5 ! Résultat, on a créé des cohortes de frustrés, recalés malgré un très bon entretien. La phase d'admissibilité permettait un écrémage.

M. Stanislas Guerini, ministre. – Ma réponse sera de méthode : il faut partir de la situation du terrain, des critères d'admissibilité actuels, du nombre de candidats, et travailler avec les employeurs territoriaux.

Mme Catherine Di Folco. – J'alerterai la conférence des employeurs territoriaux. Certains ont sans doute, comme moi, fait passer ces concours.

M. Stanislas Guerini, ministre. – Il faudra aussi associer les syndicats...

Mme Françoise Gatel, présidente. – Merci, monsieur le ministre, d'avoir répondu à notre invitation et pour cet échange franc et qualitatif sur des questions complexes. Il n'y a pas de solution miracle, et l'enfer est parfois pavé de bonnes intentions. Il faut être imaginatif pour apporter des réponses. Merci pour votre engagement, qui transparait dans vos propos. Vous êtes au cœur de l'efficacité de l'action publique, qui est le levier du rétablissement de la confiance et de la cohésion sociale. Merci.

M. Stanislas Guerini, ministre. – Merci à vous.

Mme Françoise Gatel, présidente. – Vous ferez l'objet d'une filature de notre part !

PERSONNES ENTENDUES EN AUDITION AU SÉNAT

AUDITIONS DES RAPPORTEURS

Mercredi 12 avril 2023

Audition n° 1 - Table ronde sur les groupements d'employeurs avec :

- Conseil départemental de Savoie

- ***Mme Béatrice SANTAIS****, maire de Montmélian, Présidente de la Communauté de Communes de Cœur de Savoie et Conseillère départementale ;*

- Communauté de Communes de Mad et Moselle

- ***M. Jean-Charles de BELLY,*** *Directeur général des services* ***;***
- ***Mme Judith ROBIN,*** *secrétaire de mairie* ***;***

- Mairie de Percy-en-Normandie

- ***M. Charly VARIN,*** *maire de Percy-en-Normandie, Président de la Communauté de communes de Villedieu Intercom (département de la Manche) ;*
- ***Mme Pauline CORDON,*** *Cheffe du service ressources humaines de la Communauté de communes de Villedieu Intercom ;*
- ***Mme Catherine MAUGER****, Cheffe de Service « Appui aux communes » de la Communauté de communes de Villedieu Intercom.*

Mercredi 3 mai 2023

Audition n° 2 - Table ronde sur les secrétaires de mairie itinérants avec :

- Centre de gestion du Territoire de Belfort (90)

- ***M. Romuald ROICOMTE****, président du CDG et conseiller municipal de Belfort ;*
- ***M. Dimitri RHODES****, directeur du Centre de Gestion et de l'Association des Maires du Territoire de Belfort ;*

- ***Mme Sophie JÉSUS**, ancienne secrétaire de mairie de la commune d'Eloie et recrutée en 2022 par le Centre de gestion ;*

- Centre de gestion de la Haute-Savoie (74)

- ***Mme Anne BLANC**, première vice-président du CDG et conseillère municipale de Beaumont ;*
- ***Mme Valérie BOUVIER**, directrice du Centre de gestion ;*
- ***M. David PAGE**, secrétaire de mairie.*

Mercredi 10 mai 2023

Audition n° 3 - Table ronde sur les réseaux spécifiques et le tutorat avec :

- Centre de gestion de Lozère (48)

- ***Mme Emmanuelle ABINAL**, Directrice Générale des Services ;*
- ***M. Laurent SUAU**, Président ;*

- Centre de gestion du Finistère (29) :

- ***M. Yohann NEDELEC**, Président ;*
- ***M. Nicolas LONVIN,** Directeur Général des Services*

- Centre de gestion de la Marne (51) :

- ***M. Patrice VALENTIN**, Président et Maire d'Esternay ;*
- ***Mme Géraldine GROPETTI**, Directrice Générale des Services.*

Audition n° 4 - Table ronde sur la formation continue avec :

- Centre de gestion de l'Ille-et-Vilaine (35)

- ***M. Sébastien ANDRÉ,** Directeur général ;*

- Centre de gestion de la Moselle (57)

- ***M. Vincent MATELIC,** Président et Maire de Rosselange ;*
- ***M. Thierry MICQUE**, Directeur Général des Services ;*

- Centre de gestion de la Savoie (73)

- ***M. Éric CHAUMARD,** Directeur Général des Services*

Mercredi 17 mai 2023

Audition n° 5 - Table ronde sur la formation initiale :

- Association pour le développement et l'innovation numérique des collectivités (Adico)

- ***M. Emmanuel VIVE,*** *Directeur général de l'Adico et président du réseau Déclic ;*

- Université de Nîmes

- ***M. Christophe GACHE,*** *chargé de développement de la formation professionnelle à l'université de Nîmes ;*

- Université de Limoges

- ***Mme Agnès SAUVIAT,*** *professeur de droit public, directrice de l'IPAG de Limoges et co-directrice du master II « Gouvernance territoriale » ;*

- Université catholique de l'Ouest

- ***M. Paul SALAUN****, Docteur en droit public, Maître de conférences, responsable du DU « professions du secrétariat de mairie » ;*
- ***M. Gilles TALLUAU****, représentant de l'AMRF pour le Maine-et-Loire et maire de Varennes-sur-Loire ;*
- ***Mme Marie-Cécile RIVIERE****, 2ème adjointe à l'école et à la communication de Serres-Sur-Arget, représentante de l'AMRF Ariège ;*
- ***M. Christophe IACOBBI****, Maire d'Allons, représentant de l'AMRF des Alpes-de-Haute-Provence.*

Mercredi 24 mai 2023

Audition n° 6 : Table ronde avec les organisations nationales :

- Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale (FNCDG)

- ***M. Michel HIRIART****, Président ;*
- ***Mme Cindy LABORIE****, Responsable des Affaires juridiques ;*

- Syndicat National des Directeurs Généraux des Collectivités Territoriales (SNDCGT) :

- ***M. Bertrand PLANTEVIN**, Directeur Général des Services de la Communauté de Communes du Pays de Lure et Conseiller stratégique chargé des Territoires et des Collectivités ;*
- ***M. Sébastien ANDRE**, Directeur Général des Services du Centre de gestion d'Ille-et-Vilaine et Conseiller chargé des questions statutaires ;*

- Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)

- ***M. Yohann NEDELEC**, administrateur et Président du Centre de gestion du Finistère ;*
- ***M. Laurent TRIJOULET**, directeur de cabinet ;*

- Association des maires ruraux de France (AMRF) :

- ***M. Cédric SZABO**, directeur ;*
- ***Mme Marie-Cécile RIVIERE,** 2ème adjointe à l'école et à la communication de Serres-Sur-Arget, représentante de l'AMRF Ariège ;*

- Association des maires de France (AMF) :

- ***Mme Murielle FABRE**, secrétaire générale de l'AMF ;*

- Syndicat national des secrétaires de mairie :

- ***Mme Magali MOINARD**, Présidente et formatrice au CNFPT.*

ANNEXE 1

Proposition de loi visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie

Articles 1er à 3

(Supprimés)

Article 4

Le code général de la fonction publique est ainsi modifié :

1° La sous-section 2 de la section 3 du chapitre II du titre II du livre IV est complétée par un article L. 422-34-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 422-34-1.* – Outre la formation initiale dont ils bénéficient en application des statuts particuliers dont ils relèvent, les agents qui occupent un emploi de secrétaire de mairie reçoivent, dans un délai d'un an à compter de leur prise de poste, une formation adaptée aux besoins des collectivités concernées. » ;

2° Après le troisième alinéa de l'article L. 451-6, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Il définit et assure la formation des agents publics occupant un emploi de secrétaire de mairie dans les conditions prévues à l'article L. 422-34-1. »

Article 5

Le 2° de l'article L. 523-5 du code général de la fonction publique est complété par une phrase ainsi rédigée : « Celui-ci veille à ce que les listes d'aptitude comprennent une part, fixée par décret, de fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire de mairie. »

Article 5 *bis (nouveau)*

L'article L. 332-8 du code général de la fonction publique est complété par un 7° ainsi rédigé :

« 7° Pour les emplois de secrétaire de mairie des communes de moins de 2 000 habitants. »

Articles 6 et 7

(Supprimés)

Délibéré en séance publique, à Paris, le 6 avril 2023.

Le Président,

Signé : Gérard LARCHER

…le rapport d'information flash

ATTRACTIVITÉ DU MÉTIER DE SECRÉTAIRE DE MAIRIE – FAIRE DE LA FONCTION DE SECRÉTAIRE DE MAIRIE UN VÉRITABLE MÉTIER !

De Mme Catherine Di Folco, Sénateur du Rhône (*App. Les Républicains*), de M. Cédric Vial, Sénateur de la Savoie (*Ratt. Les Républicains*) et de M. Jérôme Durain, Sénateur de la Saône-et-Loire (*Socialiste, Écologiste et Républicain*)

Considérés comme de véritables « **couteaux suisses** », les secrétaires de mairie (au nombre d'environ 23 000) incarnent le **cœur battant** des communes rurales. Cependant, malgré des missions toutes aussi multiples qu'essentielles, ceux-ci souffrent d'un **manque d'attractivité** et d'une **méconnaissance certaine de leurs fonctions**.

Pour y remédier et mettre en lumière un **métier fondamental pour le fonctionnement des services publics locaux**, la délégation du Sénat aux collectivités territoriales et à la décentralisation formule **17 recommandations**.

1. LES SECRÉTAIRES DE MAIRIE, ENTRE POLYVALENCE ET PERTE D'ATTRACTIVITÉ DU MÉTIER

A. Un métier indispensable au fonctionnement des communes rurales

- Exercé dans les communes de moins de 3 500 habitants, ce métier constitue une pièce maîtresse de l'administration communale. En effet, au-delà de l'appellation trompeuse qui lui est réservée, cette fonction s'inscrit comme la **pierre angulaire** propre à toutes les collectivités rurales. L'élément qui matérialise cet état de fait : la diversité des missions exercées.

- L'agent qui endosse la fonction de secrétaire de mairie est en **première ligne** pour accueillir et gérer les doléances du public en mairie. Il se voit également confier des tâches primordiales comme **l'état civil**, l'**instruction des autorisations d'urbanisme**, la **gestion des équipements municipaux** ainsi que la **gestion des opérations funéraires**. En outre, au-delà de la stricte organisation des services généraux de la commune, il **élabore le budget**, **passe les marchés publics** ou **gère les ressources humaines**. Enfin, le secrétaire de mairie représente souvent **l'un des principaux collaborateurs et conseillers du maire en charge de la mise en œuvre de sa politique**.

B. La pénurie sur ces emplois : des besoins forts, une attractivité faible

- Si cette **fonction est centrale**, elle est toutefois marquée par une **crise profonde de la vocation**. Les perspectives de recrutement ne sont pas bonnes. L'ampleur des difficultés est telle qu'en septembre 2022 le panorama de l'emploi territorial a rangé ce métier **au premier rang des professions les plus en tension** au niveau de la fonction publique territoriale. Les craintes trouvent leur justification dans la **pyramide des âges de cette profession. Très défavorable**, cette pyramide prévoit des départs massifs en retraite lors de la décennie à venir.

- À l'origine des problèmes d'attractivité, **plusieurs facteurs viennent se cumuler pour décourager ou freiner les candidatures**. Parmi les revendications formulées par les secrétaires de mairie figurent **l'absence de reconnaissance d'un statut particulier**, **l'isolement professionnel** ainsi que la **faible rémunération.** S'y ajoutent également la **charge mentale élevée** ou encore le **cumul des postes à temps non complet** et **les contraintes de mobilité correspondantes**.

- Ces agents évoluent dans un environnement administratif et réglementaire de plus en plus complexe, encore renforcé par les changements importants apportés par la dématérialisation des procédures, l'évolution des liens communes / intercommunalités et le désengagement des services de l'État sur les territoires ruraux. **Ce contexte et son évolution attendue dans les prochaines années plaident pour un renforcement et une revalorisation du rôle de ces secrétaires de mairie, dont il convient de renforcer la formation et le niveau de compétences**. Il s'agit en effet de leur permettre de faire face, aux côtés des maires, à ces nouveaux défis, corollaires à des responsabilités toujours plus grandes et pour lesquelles ils sont souvent assez mal préparés et insuffisamment reconnus.

2. L'APPORT RÉCENT DU SÉNAT SUR LA REVALORISATION DU MÉTIER DE SECRÉTAIRE DE MAIRIE

Face à cette situation, **le Sénat a adopté, le 6 avril 2023, à l'unanimité, une proposition de loi visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie**. Initié par Mme Céline Brulin (*Communiste, Républicain, Citoyen et Écologiste*) et plusieurs de ses collègues, le texte, resserré et modifié par Mme Catherine Di Folco (*Les Républicains*) en sa qualité de rapporteur pour la commission des Lois, comprend trois articles aux apports notables.

A. L'instauration d'une formation initiale obligatoire commune aux secrétaires de mairie : faciliter la prise de poste

- Le premier d'entre eux porte sur la thématique de **la formation**. Son but est d'**élever le niveau de formation des agents prenant leur fonction.** En effet, l'offre de formation dispensée à ce jour souffre d'un double handicap, en étant non seulement **trop courte** mais aussi **trop fragmentée**. Face à ce constat, un **socle de connaissances supplémentaires**, adaptées à la particularité et à la polyvalence des fonctions exercées, revêt un **caractère de nécessité** lors de la prise de poste.

- L'inscription de cette formation supplémentaire dans la loi vise également à **remédier aux difficultés pratiques** limitant l'exercice, par les agents occupants un emploi de secrétaire de mairie, de leur droit à la formation continue. Manque de temps, nombre de places limitées, éloignement géographique du lieu de formation ou encore difficulté à trouver un remplaçant pendant leur absence sont autant de motifs justifiant l'instauration de cette formation. L'objectif est de **lutter efficacement contre l'autocensure des intéressés** et de leur faire gagner du temps en leur fournissant, dès leur prise de poste, les **outils adéquats** à l'exercice de leur mission.

B. La prise en compte de l'exercice des fonctions de secrétaire de mairie pour l'établissement des listes d'aptitude

- Le deuxième apport notable de la proposition de loi s'inscrit dans le champ de **la promotion interne**. Il est ainsi prévu que l'établissement des listes d'aptitude, par l'autorité territoriale ou, le cas échéant, le président du centre de gestion (CDG), puisse tenir compte de l'exercice des fonctions de secrétaire de mairie. La finalité est ici de **pallier le manque de perspectives d'évolution de carrière** desdits agents.

- Pour saisir la portée de cette disposition, il convient de rappeler que les **conditions d'accès**, pour un agent, aux cadres d'emplois relevant de catégories supérieures, sont déterminées par les statuts particuliers. Ceux-là déterminent notamment la **proportion de postes** pouvant être proposée au titre de la promotion interne. Au travers de la mesure

introduite par la proposition de loi, les fonctions de secrétaire de mairie se voient donc accorder une **reconnaissance particulière de nature à faciliter le passage à un nouveau cadre d'emploi.**

C. L'ouverture aux communes de 1 000 à 2 000 habitants de la possibilité de recruter des contractuels pour les emplois à temps plein de secrétaire de mairie

- Le troisième et dernier apport issu de la proposition de loi traite de la question du **recrutement** des secrétaires de mairie. Visant à **élargir le vivier de candidat**, cette modification permettrait aux 4 518 communes comptant entre 1 000 et 2 000 habitants d'embaucher des agents contractuels à temps plein sur un emploi de secrétaires de mairie. Le but recherché consiste à **atténuer les difficultés croissantes de recrutement** rencontrées au sein de la profession. Pour mémoire, au 10 mars 2023, pas moins de 1 919 postes de secrétaires de mairie étaient ainsi à pourvoir.

3. LES RECOMMANDATIONS

A. Mieux connaître le métier

1) Créer le titre de « secrétaire général de mairie » quand le poste est tenu par un agent de catégorie B ou A. Prévoir que les agents de catégorie A puissent soit, devenir « secrétaire général de mairie », quelle que soit la strate (- 3 500 habitants) soit, demeurer « directeur général des services » (DGS) (+ 2 000 habitants) ;

2) Dans une logique de clarté et de simplification administrative : établir une circulaire cadre recensant les différents statuts, missions, sujétions et avantages des différents postes de direction occupés en collectivité territoriale, et présentant les concordances avec les postes occupés dans les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) ;

3) Créer une prime de responsabilité pour les emplois de secrétaire de mairie et de secrétaire général de mairie désignés par arrêté du maire, dont le montant sera fixé par le maire sur la base de critères objectifs clairement établis par voie réglementaire ;

4) Mettre en place une procédure de nomination du secrétaire ou secrétaire général de mairie par un arrêté du maire qui vaut attribution de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et mise en place de la prime de responsabilité pour les communes de moins de 3 500 habitants. Il est rappelé qu'il ne peut y avoir qu'un seul secrétaire de mairie, secrétaire général de mairie ou DGC par collectivité. Cette préconisation implique l'extension du bénéfice de la NBI pour les secrétaires de mairie et secrétaires généraux de mairie pour les commues de 2 000 à 3 500 habitants ;

5) Adopter la délibération, lorsqu'elle n'a pas encore été prise par la commune, en vue de l'entrée en vigueur du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ;

6) Réviser l'assiette de cotisation du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) et son plafond (30 % au lieu de 20 %).

B. Faire monter en compétence les agents

7) Demander au Gouvernement un rapport d'évaluation des voies et moyens pour créer, au niveau national, une filière universitaire préparant au métier de secrétaire général de mairie ;

8) Pour aider à la prise de poste, encourager le tutorat, développer le service d'accompagnement (grâce notamment aux services de secrétaire de mairie itinérant et à des formations spécifiques dispensées par le centre de gestion (CDG) en lien avec le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), instaurer un service « *Allô secrétaire de mairie* » ;

9) Renforcer la formation continue avec un accent porté sur la pratique professionnelle. Favoriser autant que possible le rapprochement entre le site de formation et le lieu de travail ;

C. Offrir des perspectives de carrière

10) Ouvrir, par la loi, aux agents de catégorie B et C exerçant les fonctions de secrétaire de mairie et de secrétaire général de mairie une faculté de promotion interne, sans qu'une proportion de postes ouverts à la promotion soit préalablement déterminée ;

11) Permettre aux attachés territoriaux principaux d'exercer dans une commune de moins de 2 000 habitants, s'ils exercent les fonctions de secrétaire général de mairie ;

12) Inscrire dans le code général de la fonction publique (CGFP) une mission obligatoire, pour les CDG, d'animation du réseau des secrétaires de mairie et secrétaires généraux de mairie.

D. Accompagner dans l'exercice du métier

13) Créer un site unique recensant les principales documentations des centres de gestion (CDG) ;

14) Généraliser la mission « facultative » pour les centres de gestion (CDG) de proposer un service de remplacement des secrétaires de mairie et secrétaires généraux de mairie, ainsi que la possibilité d'offrir un service commun de mutualisation de l'embauche de secrétaire de mairie entre plusieurs collectivités employeuses ;

15) Créer dans chaque préfecture un poste de référent, rattaché au Cabinet ou au bureau du Cabinet du Préfet, pour les secrétaires de mairie, les secrétaires généraux de mairie et les directeurs généraux de services (DGS) ;

16) Mettre en place des opérations de communication en direction des jeunes et des actifs pour lancer une campagne de recrutement au niveau national.

E. Soutenir les communes dans leur effort

17) Créer un fonds d'amorçage d'une durée de 3 ans, dédié aux communes, sous condition de ressources, ayant permis la promotion de leur secrétaire de mairie en catégorie C sur un poste de secrétaire général de mairie en catégorie B, ou ayant recruté un agent en catégorie B sur un poste de secrétaire général de mairie quand le dernier agent en poste sur les fonctions de secrétaire de mairie relevait de la catégorie C.

<table>
<tr><th>LA PRESIDENTE</th><th colspan="3">LES RAPPORTEURS</th></tr>
<tr>
<td>
Françoise GATEL

Présidente de la Délégation
Sénateur d'Ille-et-Vilaine
(Union centriste)</td>
<td>
Catherine Di Folco

Sénateur du Rhône
(App. Les Républicains)</td>
<td>
Cédric Vial

Sénateur de la Savoie
(Ratt. Les Républicains)</td>
<td>
Jérôme Durain

Sénateur de la Saône-et-Loire
(Socialiste, Écologiste et Républicain)</td>
</tr>
<tr><td colspan="4">Délégation aux collectivités territoriales et à la décentralisation :
http://www.senat.fr/commission/decentralisation/index.html
Lien vers le rapport : http://www.senat.fr/notice-rapport/2022/r22-676-notice.html</td></tr>
</table>

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Perspectives d'évolution des règles de promotion interne dans la FPT (mai 2023)

➢ Sur les modifications examinées compte-tenu des difficultés recensées

Saisie par les remontées de nombreux Centres de Gestion au sujet des difficultés de recrutement au titre de la promotion interne, notre Fédération adoptait lors de son Congrès 2022, à Marseille, une motion par laquelle elle soutenait la nécessité de favoriser l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures par l'amélioration des dispositifs réglementaires relatifs à la promotion interne.

Les possibilités d'inscription des agents sur une liste d'aptitude établie à ce titre étant limitées du fait de l'existence de quotas réglementaires fixés par les différents statuts particuliers dans les conditions déterminées par le décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013, nous prônions notamment un assouplissement de ces règles de quotas.

Ainsi, à l'occasion d'une réunion rassemblant les représentants des employeurs territoriaux dans le cadre du projet APR (Accès, parcours et carrières et rémunérations) sous l'égide du Cabinet du Ministre de la transformation et de la fonction publique, la DGCL a proposé à notre Fédération et à l'AMF de réaliser dans les meilleurs délais une étude destinée à apprécier l'impact d'une réforme des règles de promotion interne dans la FPT.

Sans remettre en cause le principe du recrutement par concours, il est ainsi envisagé d'assouplir le contingentement au bénéfice des agents et des employeurs, dans le sens de nos propositions.

Ainsi, la Fédération a diligenté une enquête auprès d'un panel de 14 CDG répartis selon 3 strates (*cf.* infra), lequel a été complété par la sollicitation de 7 autres CDG, principalement de moins de 5 000 fonctionnaires gérés (total des CAP). Les CDG du panel ont observé les effets des modifications envisagées concernant les cadres d'emplois suivants : Attachés territoriaux (A), Bibliothécaires territoriaux(A), Ingénieurs territoriaux (A), Rédacteurs territoriaux (B), Techniciens territoriaux (B), Chefs de service de la police municipale (B), Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives (B), Animateur (B), Conseiller socio-éducatif (A).

Les premiers résultats concernant le panel comprenant 14 CDG ont été examinés le 11 avril dernier. Ils seront complétés courant mai des résultats complémentaires.

Les modifications examinées concernent :

- un assouplissement des règles de quotas (passage du 1 pour 3 *-un recrutement au titre de la promotion interne pour trois recrutements intervenus dans les conditions fixées à l'article 31 du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013-* à 1 pour 2)

- une clause de sauvegarde appliquant cette nouvelle proportion à 8 % de l'effectif (et non plus 5 %)

- un élargissement de l'assiette des recrutements (aux agents contractuels sur emplois permanents nommés au titre de l'article L. 332-8 du CGFP)

- subsidiairement, une réduction de la durée requise (passage de 4 à 3 ans) permettant la nomination par la voie de la promotion interne lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à un recrutement à ce titre n'a pas été atteint pendant cette période.

- **Sur l'enquête auprès des CDG relative à l'évolution des règles de promotion interne dans la FPT**

- **Panel**

Centres de gestion	Total CAP (A, B, C)
Moins de 5 000 fonctionnaires	
CDG 08 Ardennes	2 522
CDG 19 Corrèze	2 921
CDG 25 Doubs	3 882
CDG 36 Indre	2 430
CDG 52 Haute-Marne	1 342
Entre 5 000 et 10 000	
CDG 22 Côtes d'Armor	9 651
CDG 30 Gard	8 019
CDG 54 Meurthe-et- Moselle	6 539
CDG 72 Sarthe	5 264
CDG 74 Haute-Savoie	8 790
Plus de 10 000	
CDG 33 Gironde	14 389
CDG 44 Loire-Atlantique	11 994
CDG 59 Nord	21 528
CDG 76 Seine-Maritime	11 651

- **Sur l'assiette d'agents permettant la détermination du nombre de fonctionnaires susceptibles de bénéficier d'une inscription sur la liste d'aptitude au titre de la promotion interne**

Les CDG ont fréquemment souligné les difficultés de réalisation de la simulation consistant à modifier l'assiette de calcul des recrutements en élargissant cette base aux agents contractuels sur emploi permanent : dans ce cas, certains considèrent qu'il leur est impossible de qualifier ces recrutements par cadre d'emplois, et ainsi les quantifier, puisque la saisie des contractuels s'effectue par catégorie A, B, C plutôt que par cadre d'emploi ce qui entraîne une impossibilité de rattachement dans leur SIRH.
Les mêmes considèrent que, dans de nombreux cas, les contrats ne sont pas rattachables à un cadre d'emploi du fait d'incohérences rémunération/ fonctions/ cadre d'emploi.

A l'inverse, d'autres parviennent à extraire dans leur base carrière les contrats conclus sur le fondement de l'article L. 332-8 du CGFP et à rattacher ces agents à un cadre d'emploi.

Certains CDG rappelant qu'ils « ne gèrent pas les agents contractuels », opère le dénombrement de ces recrutements sur la base des indicateurs contenus dans la base de données sociales (sans pouvoir différencier les recrutements relevant des collectivités affiliées de ceux relevant des non affiliées au CDG), l'arrêté du 10 décembre 2021 prévoyant le recueil du nombre d'agents contractuels occupant un emploi permanent à temps complet ou à temps hebdomadaire non complet, par sexe, par filière, par classe d'ancienneté dans la collectivité, par cadre d'emplois, par type de recrutement (ex-articles 3-1, 3-2 et 3-3) et par type de contrat.

Aux termes de l'article L. 313-4 du CGFP, *« L'autorité territoriale informe le centre de gestion de la fonction publique territoriale compétent de la création ou de la vacance de tout emploi permanent. (…) »*.

Les emplois pourvus par contrat pour une durée supérieure ou égale à un an font également l'objet de l'obligation de publicité aux termes du décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018, précisant que la saisie de l'avis de vacance comporte obligatoirement certaines informations qu'il énonce (et, parmi elles, *« la catégorie statutaire, le ou les corps ou cadres d'emplois et, s'il y a lieu, le grade, attendus pour pourvoir l'emploi* ») *« sans préjudice des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 313-4 du code général de la fonction publique »*, lequel dispose simplement que *« Les vacances d'emploi précisent le motif de la vacance et comportent une description du poste à pourvoir ».*

Le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels dispose que l'avis de vacance ou de création de l'emploi est accompagné d'une fiche de poste qui précise notamment les missions du poste, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions, les compétences attendues, les conditions d'exercice, le ou les fondements juridiques qui permettent d'ouvrir cet emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel…

Enfin, aux termes de l'article L. 452-36 du CGFP, *« Les collectivités et établissements mentionnés à l'article L. 452-1 sont tenus de communiquer au centre de gestion dans le ressort duquel ils se trouvent :*
1° Les créations et vacances d'emplois, à peine d'illégalité des nominations ;
2° Les nominations intervenues en application (…) c) Du chapitre II du titre III du livre III relatif aux agents contractuels en ce qui concerne la fonction publique territoriale ; (…) », correspondant aux recrutements par contrat sur emplois permanents pour répondre à des besoins permanents ou temporaires et sur des emplois non permanents.

A l'instar de la disposition du décret n°85-643 du 26 juin 1985 modifié relatif aux centres de gestion prévoyant que le CDG constitue et tient à jour un dossier individuel par fonctionnaire, y compris les stagiaires, une disposition identique concernant les agents publics contractuels recrutés sur emplois permanents devrait être promue compte-tenu de l'évolution des modes de recrutement dans la FPT et de la gestion par les Centres du secrétariat des commissions consultatives paritaires. Cette disposition serait d'ailleurs en cohérence avec l'article L. 452-36 du CGFP qui prévoit désormais que les collectivités et établissements sont tenus de communiquer au CDG dans le ressort duquel ils se trouvent les nominations intervenues, notamment, en application du chapitre II du titre III du livre III relatif aux agents contractuels.

- **<u>Appréciations générales portées par les CDG consultés</u>**

« L'assouplissement des règles pour bénéficier de la promotion interne sera plébiscité à la fois par les employeurs et par les agents. Il conviendra cependant de rester attentif aux effets pervers ; le cadre d'emplois des agents de maitrise est exemplaire : sans quota, tous les agents proposés sont inscrits sur la liste d'aptitude, le concours n'est plus organisé, faute de

recrutement par cette voie[1]. Le niveau d'expertise des agents de maîtrise ne s'en trouve pas amélioré et cela peut même exposer les agents concernés à des difficultés dans leur travail. Cela serait vrai pour tous les cadres d'emplois et risquerait d'amener les employeurs territoriaux à justifier le recours à des « opérateurs privés » faute d'expertise suffisante parmi leurs agents publics. Le corollaire à l'assouplissement des règles de promotion interne devrait s'accompagner d'une formation obligatoire des agents recrutés, suffisamment longue, pour les amener tous au niveau requis par leur grade. »

« Les évolutions de quotas simulées démontrent leur caractère opérant à échelle de notre CDG, avec une croissance des inscriptions sur liste d'aptitude qui conserve à la promotion interne son caractère dérogatoire, tout en permettant malgré tout un nombre de postes en hausse. A noter que nombre d'agents passent un examen professionnel sans qu'aucune priorité ne leur soit accordée de droit ; il pourrait être opportun de prévoir un pourcentage de postes à la PI fléché sur les agents titulaires de l'examen, lorsque des candidats sont proposés à ce titre. »

« En appliquant un quota « 1 pour 3 » à une assiette composée des fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents, du fait du développement du recours aux contractuels à partir de 2021, cette hypothèse est déjà très intéressante et ne fragiliserait pas le concours. »

« - Pour plusieurs cadres d'emplois aucun agent de collectivités affiliées ne détient plus un des grades (CSE...,) ; ainsi sur certains cadres d'emploi aucune promotion interne n'a lieu alors qu'une possibilité statutaire existe historiquement. Certains cadres d'emplois sont vraiment délaissés par les agents qui ont tendance dès qu'ils le peuvent à intégrer un autre cadre d'emploi par la voie du changement de filière. Ce, à tel point que le cadre d'emploi des attachés devient un peu un cadre d'emploi « balai » où des ETAPS ne pouvant prétendre à une PI vers CTAPS (faute de possibilité de PI car faute d'agents sur ce cadre d'emploi) ou des techniciens dont les collectivités ne veulent pas les nommer ingénieurs, viennent prendre des postes de PI attaché. La confusion des filières joue son plein en période de frugalité financière des collectivités, ce afin notamment de ne pas attribuer du RIFSEEP à un niveau aussi élevé que celui des ingénieurs par exemple.
- La promotion interne d'agent de maitrise sans quota est celle retenue par les agents qui, lorsqu'ils détiennent un examen professionnel se voient appliquer un quota de promotion interne. Ils ont tout intérêt à profiter de la PI via l'ancienneté sans faire l'effort de passer un examen professionnel. C'est pour cette raison que le chiffre 0 apparait à chaque fois, car vu qu'il n'y a pas de quota, le président du CDG nomme tous les agents dont les promotions sont souhaitées par les employeurs.
- Pour le cadre d'emploi rédacteur, le choix des postes ouverts à la PI entre rédacteur et RP2 relève du président du CDG, toutefois vu que les collectivités ne proposent aucune PI pour RP2 ou que très rarement, c'est sur le grade de rédacteur que les PI ont prioritairement lieu. »

- **<u>Sur les premières orientations en matière de modifications des dispositifs réglementaires de recrutement au titre de la promotion interne</u>**

Il apparaît nécessaire de veiller à conserver **des règles identiques pour toutes les collectivités**, quelle que soit leur strate, **et pour tous les cadres d'emplois concernés lorsqu'ils appartiennent à la même catégorie hiérarchique.**

Par ailleurs, les difficultés de réalisation de la simulation consistant à modifier l'assiette de calcul des recrutements en élargissant cette base aux agents contractuels sur emploi permanent *(difficultés d'identification : saisie des contractuels effectuée par catégorie plutôt*

[1] Les nominations d'agents de maîtrise au titre de la promotion interne sans examen professionnel ne sont pas soumises à quota.

que par cadre d'emploi ou encore difficultés de rattachement à un cadre d'emploi du fait d'incohérences rémunération/ fonctions/ cadre d'emploi) n'incitent pas intégrer les contractuels recrutés au titre de l'article L. 332-8 du CGFP dans l'assiette des recrutements permettant la détermination du nombre de fonctionnaires susceptibles de bénéficier d'une inscription sur la liste d'aptitude au titre de la prootion interne.

L'assouplissement des règles de quotas par le passage du « 1 pour 3 » au « 1 pour 2 » sur une assiette de recrutements inchangée (composée uniquement des fonctionnaires) **produit déjà des effets relativement sensibles pour la plupart des cadres d'emplois concernés** (à l'exception de cadres d'emplois à faibles effectifs) **et pour les strates de plus de 5 000 fonctionnaires.**

Au-delà de cet assouplissement, la réduction de la durée requise, permettant une nomination par la voie de la promotion interne lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à un recrutement à ce titre n'a pas été atteint pendant la période actuellement fixée à 4 ans, **serait fixée à : au moins une nomination au titre de la promotion interne, tous les 3 ans pour le passage de catégorie B à A et tous les ans pour le passage de catégorie C à B.**

La modification de la clause de sauvegarde, appliquant la proportion à un pourcentage d'effectifs qui serait révisé (actuellement 5 % de l'effectif des fonctionnaires dans le cadre d'emplois considéré), sera évoquée à l'issue du complément d'enquête diligenté.

HoRHizons 2023

QUESTIONNAIRE D'ENQUETE

Version au 09/05/2023

En violet indications techniques quant au mode d'administration des questions
(QT) question thématique
Nouvelles entrées édition 2023

Introduction / annonce

L'AMF, le CNFPT, la FNCDG, l'ADF et Régions de France ont souhaité mener une septième étude sur les grandes tendances de l'emploi territorial dans les collectivités et intercommunalités.

Dans cette perspective, le CNFPT nous a mandaté pour conduire une enquête relative à vos politiques de ressources humaines. Elle n'a aucun but commercial. J'aurais besoin de parler à (selon le type d'institution) :

- Le Directeur général de services ou le Directeur des ressources humaines (régions, départements, EPCI et les communes de 20 000 habitants et plus)
- Le Directeur général de services, le Directeur des ressources humaines, le Maire, le 1er adjoint ou le secrétaire de mairie (communes de 3 500 à 20 000 habitants)

Le maire, le 1er adjoint ou le secrétaire de mairie (communes de moins de 3 500 h

Question d'identification :
Vous êtes :

- Le maire
- Le premier adjoint du maire
- Le secrétaire de mairie
- Le directeur général des services
- Le directeur général adjoint
- Le directeur général
- Le directeur des ressources humaines
- Responsable/Gestionnaire du personnel

Méthodologie

Nombre d'agents dans la collectivité / EPCI
1.Combien votre collectivité ou votre établissement compte-t-il d'emplois permanents ?
□ 0 à 10
□ 11 à 50
□ 51 à 100
□ 101 à 350
□ 351 à 1 000
□ Plus de 1000

1ère partie
Les grands enjeux RH

1.1 Les élus : employeurs territoriaux

1. A mi-mandat et en votre qualité d'élu, veuillez indiquer quels éléments impactent le plus votre gestion des ressources humaines : zéro correspondant à pas du tout et 5 à beaucoup
Filtre : maire ou adjoint au maire
□ Le volet réglementaire (multiplication des normes) : échelle de 0 à 5
□ Le volet financier et les contraintes budgétaires : échelle de 0 à 5
□ Le vieillissement des agents et les problématiques d'usure professionnelle : échelle de 0 à 5
□ L'accès aux services publics de proximité et la continuité du service public : échelle de 0 à 5
□ La prise en compte des grandes transitons (numérique, énergétique, environnementale...) : échelle de 0 à 5
□ Les difficultés de recrutement : échelle de 0 à 5
□ Les nouveaux mode de travail (télétravail, horaires décalés, polyvalence, outils collaboratifs...) : échelle de 0 à 5
□ L'évolution du rapport au travail (sens du service public et reconnaissance au travail, droits et devoirs...) : échelle de 0 à 5
□ Autre (Précisez) :

2. En 2023, quels sont les axes prioritaires de votre stratégie RH ?
Réponse Oui/non pour comparabilité avec l'édition 2022
- La maîtrise de la masse salariale et des coûts RH
- L'amélioration de la prévention, de la santé et de la sécurité au travail
- Le développement de la formation et des compétences des agents
- Le développement d'une politique de recrutement et d'attractivité de la collectivité
- Le développement des transitions professionnelles et l'accompagnement des mobilités contraintes :
- Le développement d'une politique de lutte contre les discriminations et les inégalités
- L'adaptation du temps de travail et de son organisation
- L'évolution du régime indemnitaire
- La définition d'une politique d'action sociale
- La mise en place d'une politique de protection sociale complémentaire des agents (mutuelle et prévoyance)
- La définition d'une politique en matière de déprécarisation des agents
- La mise en place d'une démarche de gestion prévisionnelle des départs à la retraite
- Autre (Précisez) :

1.2 L'attractivité

3. Depuis 2020, avez-vous constaté une augmentation du turn-over des agents ?
□ Oui
□ Non

4. Rencontrez-vous plus de difficulté à recruter et à fidéliser les agents ?
(QT)
□ Oui, à recruter
□ Oui, à fidéliser
□ Oui, à recruter et à fidéliser
□ Non

5. Quels sont les 3 principaux outils et démarches que vous avez mis en place pour favoriser l'attractivité de votre collectivité et la fidélisation de vos agents ?
(QT)
□ Règles de déroulement de carrière attractives
□ Accompagnement à l'évolution professionnelle et à la mobilité interne
□ Régime indemnitaire
□ Politique managériale
□ Télétravail
□ Action sociale
□ Protection Sociale Complémentaire
□ Actions de Qualité de Vie au Travail
□ Politiques de valorisation de l'image de la collectivité (« marque employeur »)
□ Autre (précisez)

1.3 Les perspectives de remplacement et de recrutement

6. Envisagez-vous de recruter prochainement ?
□ Oui certainement
□ Oui probablement
□ Non probablement pas
□ Non certainement pas
□ Ne sait pas

7. Si oui, quel type d'agents souhaitez-vous recruter **en priorité** ?
Filtre oui certainement et oui probablement Q6
Une seule réponse possible
□ Des titulaires
□ Des non titulaires / contractuels
□ Des contractuels sur contrat de projet
□ Des apprentis
□ Des parcours emplois compétences
□ Autre (Précisez) :
□ Ne sait pas

8. Si oui, ces recrutements seront consécutifs à… ?
Filtre oui certainement et oui probablement Q6
□ Un ou des remplacements dans le cadre d'un ou plusieurs départs
□ Une ou plusieurs créations de poste(s)
□ Les deux

□ Ne sait pas

9. Dans quel(s) champ(s) de politiques publiques cette / ces création(s) de poste va-t-elle / vont-elles porter principalement ?
Filtre oui certainement et oui probablement Q6
Plusieurs réponses possibles
□ Fonctions supports
□ Aménagement et développement
□ Services techniques
□ Sécurité
□ Enfance, éducation, jeunesse
□ Social
□ Sport
□ Culture
□ Santé
□ Grandes transitions (écologique, énergétique, numérique...)
□ Autre (Précisez) :
□ Ne sait pas

2ème partie
Les tendances de l'emploi territorial et des politiques RH

2.1 La gestion de la masse salariale

10. Quelle est l'évolution des dépenses de personnel par rapport à l'année précédente dans votre collectivité ou structure ?
□ Stagnation
□ Augmentation
□ Réduction
□ Ne sait pas

11. Cette évolution est-elle due en partie ou totalement aux conséquences… ?
Plusieurs réponses possibles
□ De modifications dans la gestion des services publics
□ De nouvelles mesures statutaires (revalorisation des débuts de carrière des agents de catégorie B, augmentation du SMIG et du point d'indice, augmentation des taux de cotisation…)
□ De l'augmentation du RIFSEEP
□ De l'évolution de la masse salariale liée aux promotions et avancements
□ De l'évolution de la masse salariale liée à de nouveaux recrutements liés à des besoins d'expertise
□ De l'évolution de la masse salariale liée à des fins d'emplois, à la fin de certains contrats ou au non remplacement de certains agents
~~□ Des effets de la crise sanitaire~~
~~□ A la mise en œuvre des 1607 heures~~
□ De la mise en place de la PSC

□ Des mesures en faveur de l'attractivité (prime de télétravail, forfait mobilité durable, action sociale...)
□ Ne sait pas
Autre (Précisez) :

12. Considérez-vous nécessaire de revaloriser les rémunérations des agents territoriaux ?
□ Oui
□ Non

13. Selon vous, sous quelles formes souhaiteriez-vous permettre la revalorisation des rémunérations ? Pour chacune des propositions suivantes, merci d'indiquer votre degré de préférence : zéro correspondant à pas du tout adapté et 5 à très adapté.
Filtre, si oui Q12
- Augmentation de la valeur du point d'indice : échelle de 0 à 5
- Adaptation des grilles indiciaires aux métiers et fonctions : échelle de 0 à 5
- Augmentation des primes : échelle de 0 à 5
- Instauration de compléments de rémunération (PSC, action sociale, forfait mobilité) : échelle de 0 à 5
□ Autre (Précisez) :

14. Dans un contexte d'objectif de maîtrise de la masse salariale, quels leviers vous semble devoir être activés pour permettre la revalorisation des rémunérations ?
Filtre, si oui Q12
Plusieurs réponses possibles
□ Augmentation des recettes des collectivités
□ Baisse des cotisations et charges
□ Baisse des effectifs
□ Redéfinition de l'offre de services publics
□ Evolution des modes de gestion (externalisation, internalisation, délégation...)

2.2 Le RIFSEEP

15. Le RIFSEEP :
□ Est mis en place dans la collectivité Depuis quand : précisez mois et année
□ Non, il n'existe pas

16. Le RIFSEEP a-t-il fait l'objet d'une modification ?
Filtre si en Q15 Est mis en place dans la collectivité
□ Oui A quelle date : précisez mois et année
□ Non

17. Envisagez-vous sa refonte ?
Filtre si en Q15 Est mis en place dans la collectivité
□ Oui A quelle échéance : précisez mois et année
□ Non

18. Quels sont les agents concernés par le RIFSEEP ?

Filtre si en Q15 Est mis en place dans la collectivité
Une seule réponse possible
□ Titulaires
□ Titulaires et tous les contractuels
□ Titulaires et certains contractuels (selon le type de contrat et la durée)

19. Quelle est votre principale opinion vis-à-vis du RIFSEEP ?
Une seule réponse possible
□ Il valorise le travail
□ Il différencie la manière de servir
□ Il renforce l'attractivité de la collectivité
□ Il apparait trop complexe
□ il ne garantit pas une équité de traitement

20. A votre sens, quels sont les trois critères qui vous paraissent les plus importants pour moduler le RIFSEEP ?
3 réponses possibles à hiérarchiser : 1 étant l'élément le plus important et 3 le moins important
□ De l'absentéisme
□ Du présentéisme
□ De la pénibilité avec des sujétions particulières
□ De l'atteinte des objectifs individuels
□ Des résultats du service

21. Le régime indemnitaire représente en moyenne nationale 18% de la rémunération des agents, estimez-vous que cette part est ?
□ Suffisante
□ Insuffisante
□ Ne se prononce pas

22. Pour vous le régime indemnitaire devrait-il être maintenu dans son cadre actuel ?
□ Oui
□ Non
□ Ne sait pas

23. Si oui et pour les agents titulaires, le régime indemnitaire devrait-il ?
Une seule réponse possible
□ Être intégré partiellement dans la rémunération indiciaire sans modification des modalités de calcul de la retraite complémentaire (RAFP)
□ Être totalement intégré dans la rémunération indiciaire
□ Être mieux pris en compte dans le calcul de la retraite complémentaire (RAFP)
□ Ne sait pas

2.3 Le dialogue social

24. Après les élections professionnelles de 2022 et jusqu'à ce jour, estimez-vous que la qualité du dialogue social ?
(QT)

□ S'est améliorée
□ S'est tendue
□ Est restée constante

25. Quels sont les facteurs d'évolution ?
(QT)
Filtre : si en Q24 s'est améliorée ou s'est tendue
Plusieurs réponses possibles
□ Mise en place de nouvelles instances
□ Présence de nouveaux interlocuteurs et représentants syndicaux
□ Absence de représentants syndicaux
□ Sujets de dialogue social (PSC, RI, temps de travail, forfait mobilité...)
□ Place accordée à la négociation collective

2.4 La protection sociale complémentaire et l'assurance

26. Couvrez-vous le risque santé de vos agents par une assurance statutaire ?
(QT)
Traitement des réponses par types de CT répondantes
□ Oui
□ Non
□ Ne sait pas

27. Avez-vous rencontré des difficultés avec votre assureur et pour quelles raisons ?
(QT)
Filtre : si oui en Q26
Plusieurs réponses possibles
□ Non, aucune difficulté
□ Oui, avec augmentation des taux
□ Oui, avec résiliation du contrat
□ Oui, marché infructueux
□ Oui, complexité de la procédure
□ Oui, transparence insuffisante dans le calcul des cotisations

28. Avez-vous recours au contrat de groupe passé par le centre de gestion ?
Filtre : si oui en Q26
□ Oui
□ Non
□ Ne sait pas

29. Avez-vous mis en place un dispositif de protection sociale complémentaire (PSC) ?
(QT)
Traitement des réponses par types de CT répondantes
Réponse unique
□ Un dispositif de prévoyance
□ Un dispositif de couverture santé

□ Un dispositif de prévoyance et de santé
□ Aucun
□ Ne sait pas

30. Pour quelles raisons un dispositif de protection sociale complémentaire (PSC) n'a-t-il pas encore été mis en place ?
(QT)
Filtre : si aucun en Q29
Plusieurs réponses possibles
□ Négociation en cours
□ Contrainte financière
□ En attente de l'obligation prévue en 2025 et 2026
□ En attente d'un marché de groupe du centre de gestion
□ En attente de précisions sur le cadre réglementaire
□ Absence d'opérateur
□ Marché infructueux
□ Agents non intéressés
□ Ne sait pas

2.5 L'apprentissage

31. Avez-vous recruté des apprentis à la rentrée 2022/2023 ?
(QT)
□ Aucun
□ De 1 à 5
□ Plus de 5

32. Envisagez-vous de recruter des apprentis à la rentrée 2023/2024 ?
(QT)
□ Aucun
□ De 1 à 5
□ Plus de 5

33. Sur quels types de métiers, des apprentis ont-ils été recrutés ou des recrutements futurs sont-ils envisagés ?
(QT)
Filtre si De 1 à 5 ou Plus de 5 à la Q31 et/ou Q32
□ Métiers de l'administration et de la gestion
□ Métiers de l'accueil et de la relation à l'usager
□ Métiers des interventions techniques
□ Métier du médical, du médico-social et du social
□ Métiers de la culture, de l'éducation et du sport
□ Métiers de l'animation
□ Métiers du numérique
□ Autre (Précisez) :

34. Le nouveau dispositif de financement de l'apprentissage (prise en charge à 100% de la formation par le CNFPT), influence-t-il votre politique de recrutement d'apprentis ?

□ Oui

□ Non

□ Ne sait pas

2.6 La politique de formation

35. Pouvez-vous donner votre degré d'adhésion avec les affirmations suivantes :

1 étant pas du tout d'accord et 5 étant tout à fait d'accord

- Le développement des formations statutaires nécessaires au déroulement de carrière est un axe principal de ma politique de formation (Échelle de notation de 1 à 5)
- Les préparations à des concours ou examens professionnels constituent un axe principal de ma politique de formation (Échelle de notation de 1 à 5)
- Les formations donnant lieu à qualification ou certification professionnelle constituent un axe principal de ma politique de formation (Échelle de notation de 1 à 5)
- Les formations obligatoires constituent un axe principal de ma politique de formation (Échelle de notation de 1 à 5)
- Les formations d'accompagnements à une prise de poste constituent un axe principal de ma politique de formation (Échelle de notation de 1 à 5)
- Les formations d'accompagnements à la définition d'un parcours professionnel ou à une réorientation professionnelle constituent un axe principal de ma politique de formation (Échelle de notation de 1 à 5)

36. Concernant les modalités de formation, qu'attendez-vous pour vos agents ?

□ Des formations plutôt en présentiel sur le lieu de travail ou dans un centre de formation

□ Des formations plutôt à distance (conférences interactives par internet, multimédia, auto-formation.)

□ Des formations plutôt mixtes comportant des phases en présentiel et des phases à distance

□ Autre (Précisez) :

QUESTIONNAIRE SUR LA PREVENTION ET SUR LA GESTION DE L'INAPTITUDE ET LES RECLASSEMENTS

Question 1

Quelle est la nature de votre collectivité ou établissement ?
□ commune
□ communauté de communes
□ communauté d'agglomération
□ communauté urbaine
□ métropole
□ département
□ région

Question 2

Combien votre collectivité ou votre établissement compte-t-il d'emplois permanents ?

□ 0 à 10
□ 11 à 50
□ 51 à 100
□ 101 à 350
□ 351 à 1 000
□ plus de 1000

Question 3

De quelle strate de population relève votre collectivité ou votre établissement ?
□ Moins de 2 000 habitants
□ De 2 000 à 3 500 habitants
□ De 3 500 à 20 000 habitants
□ De 20 000 à 40 000 habitants
□ De 40 000 à 80 000 habitants
□ Plus de 80 000 habitants

Question 4

Quelles actions mettez-vous en œuvre pour le reclassement de vos agents reconnus inaptes ?

(possibilité de réponses multiples) :

- Financement de bilans de compétences ☐
- recensement des vœux d'évolution ☐
- transmission d'offres d'emploi internes ☐
- transmission et suivi du dossier au Centre de gestion
- Présentation du dispositif de reclassement et des procédures ☐

FNCDG – CL
Mai 2023

- de PPR et de maintien dans l'emploi
- Accompagnement individualisé de l'agent en lien avec le CDG ☐
- Mobilisation de l'équipe pluridisciplinaire du CDG ☐
- aide à la rédaction de CV et lettres de candidature ☐
- inscription à des formations proposées par le CNFPT ☐
- Réception individualisée des agents par le conseiller en évolution professionnelle ☐
- Réception individualisée des agents par le médecin du travail ☐
- Organisation de missions de transition ☐
- Mise en relation avec un psychologue du travail ☐
- Mise en relation avec un ergonome ☐
- Mise en relation avec une assistante sociale ☐
- Conclusion de périodes de préparation au reclassement ☐
  - Relais entre l'agent, le CDG et le CNFPT ☐

Question 5

Avez-vous mis en œuvre un plan d'actions pour prévenir et anticiper les situations d'inaptitude et les reclassements ?

oui ☐ non ☐

Question 5 bis

(possibilité de réponses multiples)

Si oui, quelles sont les pistes envisagées dans le cadre de ce plan d'actions ?

- Organisation d'entretiens de mi-carrière ☐
- Création d'indicateurs d'alerte et de suivi (nombre d'accidents, Nombre d'arrêts, pyramide des âges, visites auprès du médecin du travail à la demande des agents…) ☐
- Réalisation d'études ergonomiques ☐
- Adaptation des outils et équipements liés à l'exercice du métier ☐
- Réflexion sur l'évaluation des effectifs et des emplois à moyen et long termes ☐

- Repérage des métiers à risques ☐
- Constitution d'un réseau de professionnels de la prévention ☐
- Mise en place d'une équipe pluridisciplinaire interne ☐
- Actions menées en lien avec CAP Emploi ☐
- Conclusion d'un partenariat avec le FIPHFP ☐
- Analyse ciblée des comptes-rendus d'entretiens professionnels ☐
- Mise en place d'un nombre de postes réservés pour les agents en reconversion ☐
- Sensibilisation des encadrants notamment en cas d'accueil d'un agent en PPR ou reclassé ☐
- Encouragement dans le développement des compétences notamment les transversales ☐
- Adoption d'une charte de la mobilité ou du reclassement ☐
- Constitution d'un comité de pilotage dédié ☐
- Actualisation du document unique ☐
- Exploitation des visites de service du CST ☐
- Autres actions (précisez) ☐

……

……

……

……

……

……

Question 5 ter : les compétences mobilisées par la collectivité

- De quelles compétences disposez-vous en interne (préventeur, ergonome, conseiller en mobilité professionnelle …) ?

  ……..

  ……

- Recourez vous à des intervenants extérieurs à la collectivité et lesquels (CDG, ANACT, consultant privé…)

  oui ☐ non ☐

Question 6

Pouvez-vous indiquer le nombre d'agents reconnus inaptes depuis 2018 ?

Type d'inaptitude	**Année de reconnaissance de l'inaptitude**					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Temporaire						
Définitive						

Question 7

Pouvez-vous indiquer le nombre d'agents définitivement inaptes depuis 2018 par catégorie ?

Nombre de fonctionnaires temporaires inaptes		
Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C

Nombre de contractuels temporairement inaptes		
Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C

Question 8

Pouvez-vous indiquer le nombre d'agents définitivement inaptes depuis 2018 par filière ?

Nombre d'agents Inaptes						
Administrative	Technique	Culturelle	Animation	Médico-sociale	Sécurité	Sportive

Question 9

Pouvez-vous indiquer le nombre d'agents reclassés depuis 2018 ?

	Année de reclassement des agents					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre d'agents						

Question 10

Pouvez-vous indiquer le nombre d'agents dont le dossier de reclassement est suivi par le CDG depuis 2018 ?

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre d'agents dont le dossier est suivi par le CDG						

Question 11

Rencontrez-vous des difficultés dans la gestion de l'inaptitude de vos agents ?

oui ☐ non ☐

Si oui

Question 11 bis

Pouvez-vous décrire les difficultés rencontrées ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Question 12

Avez-vous constaté une augmentation des demandes de retraite pour invalidité ?

oui ☐ non ☐

Question 13

Pouvez-vous indiquer le nombre de conventions PPR signées par votre collectivité depuis 2019 ?

Année de conclusion	Nombre de conventions PPR signées avec		
	Le CDG	Le CNFPT	Total
2019			
2020			
2021			
2022			
2023			

Question 14

Une enquête d'instruction préalable à une période de préparation au reclassement est-elle transmise aux agents concernés ?

oui ☐ non ☐

Question 15

Pouvez-vous indiquer le nombre de périodes d'observation et de mises à disposition mises en œuvre dans le cadre des conventions PPR signées par votre collectivité depuis 2019 :

Périodes d'observation		Mises en situation	
Au sein de la collectivité	Dans une autre collectivité	Au sein de la collectivité	Dans une autre collectivité

Question 16

Quelle a été la situation des agents inscrits dans une démarche PPR à l'issue de cette période ?

Situation de l'agent	Nombre d'agents concernés
Retraite pour inaptitude	
Licenciement	
Affectation à un autre poste de la collectivité	
Disponibilité d'office	
Mobilité au sein de la FPT	
Mobilité inter-fonctions publiques	
Emploi dans le secteur privé	
Autres précisez	

Question 17 : la création d'un fonds de prévention de l'usure professionnelle est annoncée ; quels types types d'actions devrait-il soutenir prioritairement ?

- ☐ Ingénierie
- ☐ Financement d'équipes pluridisciplinaires
- ☐ Actions de formation
- ☐ Accompagnement en mobilité et transition professionnelle
- ☐ Aménagements des fins de carrière
- ☐ Equipements allégeant les facteurs de pénibilité
- ☐ Aménagements de postes
- ☐ Autres ……

Question 17 bis : Que devrait/ pourrait apporter un tel fonds par rapport aux canaux de financements préexistants (FIPHFP, CNRACL, CNFPT…) : types d'actions éligibles, souplesse d'intervention, appui à des actions innovantes ?

……
……
……
……
……
……

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Projet de questionnaire
L'évolution du recours au recrutement contractuel

1. Quelle est la nature de votre collectivité ou établissement ?
□ commune
□ communauté de communes
□ communauté d'agglomération
□ communauté urbaine
□ métropole
□ département
□ région

2. Combien votre collectivité ou votre établissement compte-t-il d'emplois permanents ?
□ 0 à 10
□ 11 à 50
□ 51 à 100
□ 101 à 350
□ 351 à 1 000
□ plus de 1000

3. De quelle strate de population relève votre collectivité ou votre établissement ?
□ Moins de 2 000 habitants
□ De 2 000 à 3 500 habitants
□ De 3 500 à 20 000 habitants
□ De 20 000 à 40 000 habitants
□ De 40 000 à 80 000 habitants
□ Plus de 80 000 habitants

4. Quelle est la part d'agents contractuels parmi vos agents permanents ?
.....

5. Quelle est la part d'agents contractuels parmi vos agents permanents de catégorie A ?
.....

6. Quelle est la part d'agents contractuels parmi vos agents permanents de catégorie B ?
.....

7. Quelle est la part d'agents contractuels parmi vos agents permanents de catégorie C ?
.....

8. Quels sont les cadres d'emplois ou métiers pour lesquels la part de contractuels est la plus importante ?

.....
.....
.....
.....
.....

9. Observez-vous une hausse globale du nombre d'agents contractuels au sein de votre collectivité ?
□ OUI
□ NON

10. Si oui, à combien estimez-vous cette augmentation ?

.....

11. Si oui, quels facteurs selon vous peuvent expliquer cette évolution ? (plusieurs réponses possibles)
□ Défaut d'attractivité sur certains types d'emploi
□ Recherche d'un emploi public par des personnes issues du secteur privé
□ Plus de souplesse dans les procédures de recrutement
□ Possibilité de négocier une rémunération
□ Augmentation des besoins de remplacement
□ Augmentation des besoins saisonniers
□ Impossibilité de trouver certaines compétences ou expertises dans les corps ou cadres d'emploi de fonctionnaires existants
□ Volonté politique
□ Autres (préciser)

.....

12. Quelle est la part d'agents bénéficiant d'un CDI parmi vos agents contractuels ?

.....

13. Depuis la fin du dispositif prévu par la loi Sauvadet de mars 2012, avez-vous engagé un plan de déprécarisation de vos agents contractuels ?
□ OUI
□ NON

14. Si oui, quels étaient les éléments contenus dans ce plan de déprécarisation ? (plusieurs réponses possibles)
□ Accompagnement dans la préparation aux concours internes
□ Stagiairisation sur les cadres d'emplois permettant un recrutement direct
□ Mesures visant à limiter à l'avenir le recours à l'emploi précaire
□ Autres (préciser)

.....

15. Certains agents refusent-ils la titularisation ?
□ OUI
□ NON

16. Si oui, quelles sont les raisons invoquées ? (plusieurs réponses possibles)

□ une perte de rémunération induite
□ le refus d'être soumis au statut
□ la volonté de ne pas s'inscrire dans une carrière dans la FPT
□ Autres (préciser)

.....

17. Depuis 2020, avez-vous constaté une augmentation du turn-over des agents contractuels ? (Plusieurs réponses possibles)
□ Oui plus de démissions
□ Oui plus de souhaits de non renouvellement du contrat
□ Non

18. Rencontrez-vous plus de difficultés à recruter et à fidéliser les agents ? (plusieurs réponses possibles)
□ Oui, à recruter
□ Oui, à fidéliser
□ Oui, à recruter et à fidéliser
□ Non

19. Remplacez-vous systématiquement les absences d'agents ?
□ OUI
□ NON

20. Quels sont les cinq cadres d'emplois ou métiers pour lesquels le remplacement est systématique ?

.....
.....
.....
.....
.....

21. S'il est mis en place, avez-vous recours au service de remplacement d'agents de votre Centre de gestion ?
□ OUI
□ NON

22. Dans quelles hypothèses faites-vous le plus appel au service de remplacement ? (Plusieurs réponses possibles)
□ Remplacement de titulaires momentanément absents
□ Intérim dans l'attente d'un recrutement
□ Renfort ponctuel
□ Autres (préciser)

.....

23. Quelles filières et quelles catégories sont les plus concernées par le recours au service de remplacement du CDG ? (Plusieurs réponses possibles)
□ Administrative
□ Technique
□ Médico-sociale
□ Animation
□ Sportive

□ Culturelle
□ Sécurité
□ Catégorie A
□ Catégorie B
□ Catégorie C

24. Avez-vous recours à des agences d'intérim ?
□ OUI REGULIEREMENT
□ OUI SPORADIQUEMENT
□ NON

25. Avez-vous eu recours à des contrats de projet ?
□ OUI
□ NON

26. Combien de contrats de projet avez-vous conclus ?

.....

27. Les contrats de projet ont été conclus avec des agents relevant ? (Plusieurs réponses possibles)
□ de la catégorie A
□ de la catégorie B
□ de la catégorie C

28. Pour quels types de projets ou d'opérations le ou les contrats de projet ont-ils été conclus ?

.....
.....
.....
.....

29. L'organe délibérant a-t-il été informé des projets ou opérations ayant conduit à recruter un contrat de projet ?
□ OUI
□ NON

30. Quelle est la durée des contrats de projet conclus ? (Plusieurs réponses possibles)
□ 1 an
□ 18 mois
□ 2 ans
□ 3 ans
□ 4 ans
□ 5 ans
□ 6 ans

31. Depuis le 1er janvier 2021, avez-vous versé une ou plusieurs indemnités dites de précarité ?
□ OUI
□ NON

32. Si oui, quel était le montant moyen de ces indemnités de précarité ?

.....

.....

33. Considérez-vous que l'ouverture du recrutement par voie contractuelle :
□ était justifiée
□ apparaît encore trop limitée ou encadrée
□ est trop large

34. Avez-vous ouvert le RIFSEEP au bénéfice des agents contractuels ?
□ OUI A TOUS LES AGENTS CONTRACTUELS
□ OUI MAIS A CERTAINS CONTRACTUELS SEULEMENT (DUREE DU CONTRAT NOTAMMENT)
□ NON
□ RIFSEEP NON INSTAURE

35. Considérez-vous que la mise en œuvre d'une procédure en cas de recrutement par voie contractuelle soit :
□ trop difficile à mettre en œuvre mais appliquée
□ tout à fait adaptée
□ trop complexe et non appliquée

36. Avez-vous été sollicités par un agent en CDI pour une rupture conventionnelle ?
□ OUI
□ NON

37. Combien de ruptures conventionnelles avez-vous conclues avec un agent en CDI ?

.....

38. De quelle catégorie relevait les agents en CDI ayant demandé une rupture conventionnelle ? (Plusieurs réponses possibles)
□ Catégorie A
□ Catégorie B
□ Catégorie C

39. Avez-vous ces trois dernières années recruté des agents en contrat d'apprentissage ?
□ OUI
□ NON

40. Si oui, quel est le nombre d'apprentis recrutés et les diplômes préparés ?

.....

.....

.....

.....

41. Avez-vous majoré la rémunération des apprentis ?
□ OUI
□ NON

42. Avez-vous depuis 2018 recruté des agents en contrat parcours emploi compétences (PEC) ?
□ OUI
□ NON

43. L'assemblée délibérante a-t-elle délibéré en faveur d'une rémunération plus favorable que le SMIC pour les agents bénéficiant d'un contrat PEC ?
□ OUI
□ NON

44. Avez-vous procédé à la titularisation d'apprentis en situation de handicap ?
□ OUI
□ NON
□ ENVISAGE

45. Si oui, combien d'apprentis avez-vous titularisés ?

.....
.....
.....
.....

46. A partir de 40 000 habitants, les communes et les EPCI peuvent recruter un agent contractuel sur un emploi de direction. Avez-vous procédé au recrutement d'un contractuel sur un tel poste ?
□ OUI
□ NON

47. Seriez-vous favorable à la mise en œuvre du primo-recrutement en CDI dans la fonction publique territoriale ?
□ OUI
□ NON

48. Seriez-vous favorable à un abaissement de la durée nécessaire pour qu'un contractuel bénéficie d'un CDI (actuellement après 6 ans) ?
□ OUI
□ NON

QUESTIONNAIRE SUR LE RIFSEEP DANS LES COLLECTIVITES

Question 1

Quelle est la nature de votre collectivité ou établissement ?
□ commune
□ communauté de communes
□ communauté d'agglomération
□ communauté urbaine
□ métropole
□ département
□ région

Question 2

Combien votre collectivité ou votre établissement compte-t-il d'emplois permanents ?

□ 0 à 10
□ 11 à 50
□ 51 à 100
□ 101 à 350
□ 351 à 1 000
□ plus de 1000

Question 3

De quelle strate de population relève votre collectivité ou votre établissement ?
□ Moins de 2 000 habitants
□ De 2 000 à 3 500 habitants
□ De 3 500 à 20 000 habitants
□ De 20 000 à 40 000 habitants
□ De 40 000 à 80 000 habitants
□ Plus de 80 000 habitants

Question 4

Avez-vous institué le RIFSEEP ?

oui ☐ non ☐

Question 4 bis

Si oui, à quelle date a été mis en place le RIFSEEP ?

.....

.....

.....

FNCDG – CL
Mai 2023

Question 4 ter

Si non, envisagez-vous de mettre en place le RIFSEEP ?

oui ☐ non ☐

Question 5

Quels ont été les objectifs poursuivis par la mise en œuvre du RIFSEEP ?

Plusieurs réponses possibles
□ Nécessité liée à un changement institutionnel (fusion, transfert, commune nouvelle)
□ Volonté de moderniser les pratiques de rémunération
□ Besoin de revaloriser les rémunérations
□ Harmoniser les primes

Question 6

Le RIFSEEP a-t-il fait l'objet d'une modification ces trois dernières années ?

oui ☐ non ☐

Question 6 bis

Si oui, à quelle date et pour quels motifs ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Question 7

Si non, envisagez-vous la refonte du RIFSEEP ces prochains mois ?

oui ☐ non ☐

Question 8

Quels sont les agents concernés par le RIFSEEP ?

Une seule réponse possible
□ Titulaires
□ Titulaires et tous les contractuels
□ Titulaires et certains contractuels (selon le type de contrat et la durée)

Question 9

Avez-vous institué des critères de modulation du RIFSEEP ?

oui ☐ non ☐

Question 9 bis

Si oui, quels sont les critères d'attribution ou de modulation du RIFSEEP que vous avez institués ?

□ l'absentéisme
□ le présentéisme
□ la pénibilité
□ les sujétions particulières
□ l'atteinte des objectifs individuels
□ les résultats du service

Question 10

Avez-vous institué le CIA ?

oui ☐ non ☐

Question 10 bis

Si oui, quels sont les conditions d'attribution du CIA ?

□ application de conditions identiques pour tous les agents
□ application de conditions différenciées selon les fonctions de l'agent

Question 11

Aviez-vous institué une prime modulable avant l'adoption du CIA ?

oui ☐ non ☐

Question 12

Aviez-vous institué des primes collectives liées à un projet ?

oui ☐ non ☐

Question 13

Quelle part représente le RIFSEEP sur la rémunération de vos agents ?

.....

.....

.....

.....

.....

Question 14

Quelle part représente le RIFSEEP sur la rémunération de vos agents de catégorie A ?

.....

.....

.....

.....

Question 15

Quelle part représente le RIFSEEP sur la rémunération de vos agents de catégorie B ?

.....

.....

.....

.....

Question 16

Quelle part représente le RIFSEEP sur la rémunération de vos agents de catégorie C ?

.....

.....

.....

.....

Question 17

Quel est le montant annuel maximum pouvant être attribué au sein de votre collectivité ou de votre établissement aux agents de catégorie C au titre du CIA ?

□ moins de 100 €
□ entre 100 et 250 €
□ entre 250 et 500 €
□ entre 500 et 1 000 €
□ entre 1 000 et 1 260€

Question 18

Quel est le montant annuel maximum pouvant être attribué au sein de votre collectivité ou de votre établissement aux agents de catégorie B au titre du CIA ?

□ moins de 100 €
□ entre 100 et 250 €
□ entre 250 et 500 €
□ entre 500 et 1 000 €
□ entre 1 000 et 1 500€
□ entre 1 500 et 2 000 €
□ entre 2 000 et 2 380 €

Question 19

Quel est le montant annuel maximum pouvant être attribué au sein de votre collectivité ou de votre établissement aux agents de catégorie A au titre du CIA ?

□ moins de 100 €
□ entre 100 et 250 €
□ entre 250 et 500 €
□ entre 500 et 1 000 €
□ entre 1 000 et 1 500€
□ entre 1 500 et 2 000 €
□ entre 2 000 et 2 500 €
□ entre 2 500 et 3 000 €
□ entre 3 000 et 4 000 €
□ entre 4 000 et 5 000 €
□ entre 5 000 et 6 000 €
□ entre 6 000 et 7 000 €
□ entre 7 000 et 8 000 €
□ plus de 8 000 €

Question 20

Combien de groupes de fonctions ont été définis dans le cadre de l'IFSE ?

□ moins de 5
□ 5
□ 6
□ 7
□ 8
□ 9
□ 10
□ 11
□ 12 à 15
□ 15 à 20
□ plus de 20

Question 21

Avez-vous été accompagné par votre CDG pour la mise en œuvre du RIFSEEP ?

oui ☐ non ☐

Question 22

Une réévaluation du RIFSEEP a-t-elle été initiée à l'occasion de la refonte du temps de travail ?

oui ☐ non ☐