

les infos **Statutaires**

du **CDG 76**



Avril 2023



Retrouvez les **dernières actualités statutaires**

sommaire

A consulter sur internet	4
Textes officiels	5
Covid 19	5
Mise à jour de la FAQ COVID de la DGAFP	5
Concours	5
Infirmiers et techniciens paramédicaux (<i>pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes, psychomotriciens, manipulateurs d'électroradiologie médicale, masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes</i>) : concours réservés	5
Droits et obligations	5
Droit à l'information des agents publics	5
Rémunération	6
Bulletin de paie : une nouvelle mention, le montant net social	6
Statut de l' élu	6
Droit individuel à la formation des élus locaux	6
Circulaires	7
Apprentissage	7
Renforcement du recrutement d'apprentis dans la fonction publique pour les années 2023-2026	7
Jurisprudences	8
Entretien professionnel	8
Entretien professionnel et objectifs assignés	8
Cumuls	8
Cumul d'activités : la nécessité d'une demande expresse	8
Discipline	9
Conseil de discipline : audition de témoins et information de l'agent poursuivi	9
Sanction disciplinaire et prise en compte de la santé mentale de l'agent	9
Sanction disciplinaire et agent placé en disponibilité	9
Sanction disciplinaire et fraude aux heures supplémentaires	10
Fin de fonctions	10
Abandon de poste : mise en demeure par courrier et acte d'huissier, absence du domicile et radiation des cadres	10
Questions écrites	11
Contractuels	11
Externalisation d'activité : la situation des agents contractuels	11

sommaire

Fin de fonctions	12
Rupture conventionnelle et obligation de remboursement en cas de nouveau recrutement : le cas d'un agent recruté par une régie dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière.....	12
Régime indemnitaire	13
« Primes de fin d'année » ou « treizième mois » : quid des collectivités n'ayant pas délibéré avant le 28 janvier 1984 ?	13
Régime indemnitaire propre aux agents de police municipale et aux professeurs et assistants d'enseignement artistique	14

À consulter sur internet

□ Un kit pratique dédié à la période de préparation au reclassement (PPR) | FIPHFP

Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) propose un ensemble de ressources relatives à la Période de Préparation au Reclassement (PPR).

Le kit PPR se compose de 35 outils. Il est structuré autour de trois rubriques principales :

- Le cadre juridique : bases légales propres à chaque Fonction publique
- Des documentations utiles : ensemble de guides, de vidéos, de fiches pratiques
- Les outils : 7 rubriques correspondant aux différentes étapes de la mise en œuvre de la PPR :
 - ✓ L'ouverture du dossier
 - ✓ L'évaluation du besoin
 - ✓ Les conventions, annexes et avenants
 - ✓ L'information des bénéficiaires
 - ✓ L'évaluation
 - ✓ La fin de la PPR
 - ✓ Les kits complets « inspirants ».

→ Lu sur le site du [FIPHFP](#)

Covid 19

Mise à jour de la FAQ COVID de la DGAFP

La FAQ COVID de la DGAFP est mise à jour au 1^{er} mars 2023.

- [Questions/ Réponses à l'attention des employeurs et des agents publics : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'État de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 | DGAFP](#)

Concours

Infirmiers et techniciens paramédicaux (*pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes, psychomotriciens, manipulateurs d'électroradiologie médicale, masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes*) : concours réservés

Un décret prévoit les modalités d'organisation des concours réservés prévus par [l'article 26 du décret n° 2021-1883 du 29 décembre 2021 modifiant divers décrets portant statuts particuliers de cadres d'emplois en voie d'extinction des catégories A et B de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale](#). Il concerne les infirmiers territoriaux et les techniciens paramédicaux (*pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes, psychomotriciens, manipulateurs d'électroradiologie médicale, masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes*).

Ces concours peuvent être ouverts pour une durée de trois ans.

Les fonctionnaires souhaitant se présenter à ces concours doivent justifier d'au moins **cinq années de services publics effectifs**, pour l'accès aux premiers et deuxièmes grades des cadres d'emplois concernés.

Les candidats doivent par ailleurs être en possession de l'un des titres ou diplômes prévus par les dispositions statutaires relatives au recrutement dans le cadre d'emplois d'accueil considéré.

- [Décret n° 2023-159 du 7 mars 2023 fixant les règles d'organisation des concours réservés sur titres prévus par l'article 26 du décret n° 2021-1883 du 29 décembre 2021 modifiant divers décrets portant statuts particuliers de cadres d'emplois en voie d'extinction des catégories A et B de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale, JORF n° 57 du 8 mars 2023 | Légifrance](#)

Droits et obligations

Droit à l'information des agents publics

[L'article 21 de la loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture](#) crée un droit à l'information pour les agents publics.

Il complète le code général de la fonction publique (CGFP) et insère notamment un nouvel [article L 115-7](#) qui prévoit que « *L'agent public reçoit de son employeur communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de ses fonctions.* »

Au cours de l'examen du texte en commission des lois du Sénat, le rapporteur a précisé que les modalités d'application seraient précisées par décret et arrêté. « *Il faudra donc attendre ce décret pour connaître la liste exacte des éléments devant être fournis. Si la quasi-totalité des informations est déjà à la disposition des agents, cette communication se fait de manière éparse et pourrait donc être rassemblée en un seul document* » ([extrait du Compte rendu de la commission des lois au Sénat du 6 décembre 2022](#)).

- [Article 21 - Loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture, JORF n° 59 du 10 mars 2023 | Légifrance](#)

Rémunération

Bulletin de paie : une nouvelle mention, le montant net social

Un arrêté modifie le code du travail et ajoute une mention au bulletin de paie dénommée « montant net social » correspondant au revenu net après déduction de l'ensemble des prélèvements sociaux obligatoires. Elle sera obligatoire dès le mois de **juillet 2023**.

[La foire aux questions \(FAQ\) du Ministère du travail](#) précise que, si les dispositions de l'article [R. 3243-1 du code du travail](#) et l'arrêté **ne s'appliquent pas directement aux employeurs publics, ces derniers devront toutefois « adapter les bulletins de paie pour afficher le montant net social de leurs agents susceptibles de percevoir des prestations sociales, et ce quel que soit leur statut : fonctionnaires, stagiaires, apprentis, agents contractuels de droit public, agents contractuels de droit privé.** »

- [Arrêté du 31 janvier 2023 modifiant l'arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R. 3243-2 du code du travail, JORF n° 32 du 7 février 2023 | Légifrance](#)

Statut de l'élu

Droit individuel à la formation des élus locaux

La valeur des droits individuels à la formation acquis chaque année par les élus locaux, mentionnée au 2° de l'article [R. 1621-7 du code général des collectivités territoriales](#), reste fixée à 400 € (*CF les Infos statutaires du CDG 76, d'août-septembre 2021, p. 26*).

Par ailleurs, le montant maximal des droits susceptibles d'être détenus par chaque élu est fixé à **800 €** à compter de 2023 (contre 700 euros en 2022).

- [Arrêté du 27 mars 2023 modifiant l'arrêté du 12 juillet 2021 modifié portant diverses mesures applicables au droit individuel à la formation des élus locaux, JORF n° 75 du 29 mars 2023 | Légifrance](#)

Apprentissage

Renforcement du recrutement d'apprentis dans la fonction publique pour les années 2023-2026

Une circulaire fixe, pour la période 2023-2026, des objectifs renforcés d'accueil d'apprentis dans les trois versants de la fonction publique.

- [Circulaire n° 6394-SG du 10 mars 2023 relative au renforcement du recrutement d'apprentis dans la fonction publique pour les années 2023-2026](#)

Entretien professionnel

Entretien professionnel et objectifs assignés

Une jurisprudence précise que, si les résultats professionnels d'un agent doivent être appréciés notamment au regard des objectifs qui lui ont été assignés, en leur absence l'administration peut tout à fait se fonder uniquement sur une fiche de poste pour satisfaire à cette obligation.

NDLR : Les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, prévues à [l'article 6 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur des fonctionnaires territoriaux](#), sont les suivantes :

1. Le fonctionnaire est **convoqué huit jours au moins avant** la date de l'entretien par le supérieur hiérarchique direct ;
2. La convocation est accompagnée de la **fiche de poste** de l'intéressé et d'un exemplaire de la **fiche d'entretien professionnel** servant de base au compte rendu ;
3. Le **compte rendu** porte sur les thèmes prévus à [l'article 3](#) ainsi que sur l'ensemble des autres thèmes qui, le cas échéant, ont été abordés au cours de l'entretien ;
4. Dans un **délaï maximum de quinze jours, le compte rendu est notifié au fonctionnaire** qui, le cas échéant, le complète par ses observations sur la conduite de l'entretien ou les différents sujets sur lesquels il a porté, **le signe pour attester qu'il en a pris connaissance et le renvoie à son supérieur hiérarchique direct** ;
5. Le **compte rendu**, complété, le cas échéant, des observations de l'agent, **est visé par l'autorité territoriale** ;
6. Le compte rendu est **versé au dossier du fonctionnaire** par l'autorité territoriale et communiqué à l'agent ;

- [CAA de Paris n° 21PA05129 du 08 février 2023](#)

Cumuls

Cumul d'activités : la nécessité d'une demande expresse

Un sapeur-pompier professionnel au sein du service départemental d'incendie et de secours (SDIS) avait informé par courrier son employeur de son renouvellement dans ses fonctions d'expert près de la Cour d'Appel, fonctions qu'il exerçait depuis 3 ans déjà. En réponse, le SDIS avait indiqué à l'agent qu'il n'était pourtant pas autorisé à exercer une telle activité accessoire.

Le juge précise en l'espèce que, si une autorisation implicite de cumul d'activités peut naître du silence gardé par l'autorité, c'est **à la condition qu'une demande écrite**, comprenant au moins l'identité de l'employeur ou la nature de l'organisme pour le compte duquel s'exercera l'activité envisagée, ainsi que la nature, la durée, la périodicité et les conditions de rémunération de cette activité et toute autre information de nature à éclairer l'autorité, **lui ait été transmise**.

Or il ressort des pièces du dossier que si l'agent avait bien informé sa hiérarchie de sa nomination en qualité d'expert par différents courriers, il n'avait jamais expressément sollicité une autorisation de cumul d'activités auprès de son autorité hiérarchique. Ces lettres informatives ne sauraient en effet être regardées comme des demandes d'autorisation de cumul dès lors qu'elles ne contenaient pas les informations requises.

Enfin, la seule circonstance que le SDIS lui ait communiqué les pièces utiles à sa mission d'expertise ne peut être regardée comme valant autorisation tacite de cumul d'activités.

- [CAA de Nancy n° 19NC00847 du 18 mai 2022](#)

Discipline

Conseil de discipline : audition de témoins et information de l'agent poursuivi

Si un conseil de discipline décide d'entendre des témoins, il ne peut cependant, sans méconnaître les droits de la défense et le caractère contradictoire de la procédure, le faire le jour même de la tenue de la séance sans avoir informé et ainsi permis à l'agent poursuivi d'assister à cette audition, et ceci même si aucune disposition législative ou réglementaire ne le prévoit.

Par ailleurs, en l'absence de l'agent concerné, le conseil de discipline ne pourrait auditionner de témoin que si l'agent en avait été préalablement avisé et avait renoncé de lui-même à assister à la séance du conseil de discipline ou justifié son report par un motif légitime.

- [Conseil d'État n° 463478 du 08 mars 2023](#)

Sanction disciplinaire et prise en compte de la santé mentale de l'agent

Il ne résulte d'aucune disposition législative ou réglementaire que l'engagement d'une procédure disciplinaire par l'autorité territoriale soit subordonné à une formalité préalable destinée à vérifier l'état de santé mentale du fonctionnaire concerné au moment des faits.

En l'espèce, alors qu'une première procédure de révocation avait été engagée par son employeur, un agent avait obtenu gain de cause en soutenant que son état de santé mentale le rendait irresponsable de ses actes. S'appuyant sur un rapport d'expertise psychiatrique, son irresponsabilité au moment des faits reprochés avait été reconnue. L'employeur n'avait alors pas mis en œuvre cette sanction de révocation et avait maintenu l'agent sur son poste.

L'agent avait toutefois récidivé, et eu égard à la gravité des faits reprochés et à ses manquements à la déontologie professionnelle, et à l'état de santé mentale de l'agent qui n'était pas de nature à altérer son discernement au moments des faits en cause, l'autorité disciplinaire n'a pas, en l'espèce, pris une sanction disproportionnée en décidant de prononcer cette fois la révocation de l'intéressé.

- [Conseil d'Etat n° 450852 du 17 février 2023](#)

Sanction disciplinaire et agent placé en disponibilité

Le pouvoir disciplinaire peut être exercé à l'encontre d'un fonctionnaire placé en disponibilité. En effet, bien que placé hors du service, il reste néanmoins soumis aux obligations qui découlent de son statut, notamment le respect de la probité.

En l'espèce, un agent exerçant les fonctions d'aide à domicile auprès de personnes âgées a, à la suite de sa demande, été placé en disponibilité pour convenances personnelles. Cet agent était toutefois tenu à l'obligation de probité, laquelle faisait obstacle, notamment, à ce qu'il accepte le legs consenti par une personne âgée dont il avait précédemment la charge.

Dès lors, la présidente du CCAS de la commune était en droit d'engager une procédure disciplinaire à son encontre pendant sa période de disponibilité et pouvait la sanctionner pour ces fait en prononçant en l'espèce sa révocation.

- [CAA de PARIS n° 21PA04761 du 04 novembre 2022](#)

Sanction disciplinaire et fraude aux heures supplémentaires

Un maire a suspendu de ses fonctions sa secrétaire de mairie pour avoir apposé, sans son autorisation, sa signature électronique sur des documents remis au comptable public afin d'obtenir le versement d'heures complémentaires ou supplémentaires non réalisées.

Après avis du conseil de discipline, le maire avait révoqué l'agent à raison de ces faits et de la soustraction d'espèces de la régie dont elle avait la responsabilité.

Le fait que l'agent ait alors invoqué que la pratique qui lui était reprochée était habituelle, voire encouragée et que l'intéressée n'avait fait que poursuivre un " *protocole mis en place par ses prédécesseurs* ", n'était toutefois pas de nature à lui retirer son caractère fautif.

Les faits établis justifiaient donc une sanction, l'agent ne pouvant ignorer le caractère frauduleux de ses déclarations d'heures supplémentaires, sans l'accord exprès du maire, son supérieur hiérarchique direct dont elle était la principale collaboratrice.

- [CAA de Douai n° 22DA00496 du 5 janvier 2023](#)

Fin de fonctions

Abandon de poste : mise en demeure par courrier et acte d'huissier, absence du domicile et radiation des cadres

Un fonctionnaire menacé par une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste doit être mis en demeure de rejoindre son poste dans un délai "approprié" fixé par l'administration.

En l'espèce, un agent a été mis en demeure à plusieurs reprises de rejoindre son poste. Les courriers lui ont été signifiés par acte d'huissier de justice à son domicile, seule adresse connue de l'administration.

En l'absence de l'agent, l'huissier de justice avait laissé un avis de passage, ce dernier mentionnant que l'agent était mis en demeure de reprendre ses fonctions sous peine de s'exposer à une radiation des cadres pour abandon de poste, sans le bénéfice des garanties de la procédure disciplinaire. Ces courriers devaient être retirés dans le plus bref délai à son étude, conformément à l'article [656 du code de procédure civile](#).

Par ailleurs, l'agent n'avait pas accompli les diligences pour retirer dans le plus bref délai les courriers qui lui avaient été adressés par son employeur à son domicile.

En cas de signification par voie d'huissier, la circonstance que le **destinataire d'une mise en demeure de rejoindre son poste soit absent ne saurait faire obstacle à ce que celle-ci produise ses effets dès lors que l'avis mentionne la nature de l'acte et le fait qu'une copie doit être retirée dans le plus bref délai**.

Ce comportement devait donc être regardé comme un abandon de poste.

- [Conseil d'État n° 456789 du 15 mars 2023](#)

Contractuels

Externalisation d'activité : la situation des agents contractuels

Lorsqu'une personne morale de droit public externalise une activité réalisée en régie, elle peut procéder au détachement d'office du personnel affecté à l'activité externalisée, conformément aux dispositions de [l'article 76 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#).

NDLR : [Le décret n° 2020-714 du 11 juin 2020 relatif au détachement d'office prévu à l'article 15 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires](#), et pris en application de [l'article 76 de la loi 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#), a précisé les modalités du détachement d'office, c'est-à-dire sans l'accord des **fonctionnaires**, sur un contrat à durée indéterminée (CDI) lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est transférée à une personne morale de droit privé ou à une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial (SPIC). (CF *les Infos statutaires du CDG76 de juin 2020*, p. 12).
Il a modifié 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](#).

Un mécanisme similaire est prévu pour les agents contractuels de droit public. [L'article L. 1224-3-1 du code du travail](#) dispose en effet que « *lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des agents non titulaires de droit public est reprise par une personne morale de droit privé ou par un organisme de droit public gérant un service public industriel et commercial, cette personne morale ou cet organisme propose à ces agents un contrat régi par le présent code./ Le contrat proposé reprend les clauses substantielles du contrat dont les agents sont titulaires, en particulier celles qui concernent la rémunération./ En cas de refus des agents d'accepter le contrat proposé, leur contrat prend fin de plein droit. La personne morale ou l'organisme qui reprend l'activité applique les dispositions de droit public relatives aux agents licenciés.* »

En cas de refus et donc de licenciement dans le cadre de **l'externalisation de l'activité** pour laquelle l'agent contractuel a été recruté, **l'employeur n'est pas contraint à une recherche de reclassement**.

En effet, les situations dans lesquelles les recherches de reclassement doivent être mises en œuvre sont limitativement énumérées par les [articles 39-3 et 39-5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale](#). Par ailleurs, conformément à l'article [L. 332-8 du code général de la fonction publique](#), **ce droit au reclassement bénéficie aux seuls agents contractuels recrutés sur un emploi permanent**, dont le licenciement est envisagé du fait :

- de la disparition du besoin ou de la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement ;
- de la transformation du besoin ou de l'emploi ;
- du recrutement d'un fonctionnaire ;
- du refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat.

Par conséquent, et dès lors que le licenciement n'est pas né du refus, par l'agent, d'une modification d'un élément substantiel de son contrat, la réglementation n'impose pas la recherche d'un reclassement dans le cadre de cette externalisation.

- [Question écrite Sénat n° 4399 du 15 décembre 2022, JO Sénat du 16 mars 2023, p. 1905](#)

Fin de fonctions

Rupture conventionnelle et obligation de remboursement en cas de nouveau recrutement : le cas d'un agent recruté par une régie dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière

[L'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#) a introduit une nouvelle modalité de cessation définitive des fonctions, distincte de la démission, dénommée rupture conventionnelle. Celle-ci est ouverte à titre expérimental du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025 aux fonctionnaires territoriaux.

Or, le fonctionnaire qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, est à nouveau recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la collectivité territoriale avec laquelle il a conclu une rupture conventionnelle, ou auprès de tout établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale (ou au sein de l'établissement avec lequel il est convenu d'une rupture conventionnelle ou d'une collectivité territoriale qui en est membre), est tenu de rembourser les sommes perçues au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement.

L'obligation de remboursement de l'indemnité est donc **conditionnée par la qualité d'agent public** sur le nouvel emploi. Or un agent recruté sous le régime de droit privé par une **régie dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière** n'a pas la qualité d'agent public. Les dispositions relatives à l'obligation de rembourser l'indemnité ne lui sont pas applicables, alors même que cette régie dépend de la collectivité avec laquelle a été conclue la rupture conventionnelle.

Ces dispositions s'appliquent en revanche à tous les **agents publics, dont le directeur de la régie et l'agent comptable s'il a la qualité de comptable public.**

Pour aller plus loin, voir notre fiche relative à la rupture conventionnelle disponible sur le site du CDG 76 :



- [Question écrite Sénat n° 2234 du 04 août 2022, JO Sénat du 26 janvier 2023, p. 555](#)

Régime indemnitaire

« Primes de fin d'année » ou « treizième mois » : quid des collectivités n'ayant pas délibéré avant le 28 janvier 1984 ?

Les « primes de fin d'année » ou « treizième mois » constituent des avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération, au sens de [l'article L. 714-11 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#).

Ces avantages mis en place avant le 28 janvier 1984 sont maintenus au profit des agents publics lorsqu'ils sont pris en compte dans le budget de la collectivité ou de l'établissement. Ils peuvent par ailleurs être maintenus, à titre individuel, lors de l'affectation d'un agent d'une collectivité territoriale vers un établissement public qui lui est rattaché, par délibération de l'organe délibérant de cet établissement, ou d'un établissement public vers sa collectivité territoriale de rattachement, par délibération de son assemblée délibérante.

Ils constituent ainsi un élément dérogatoire de la rémunération et les collectivités et établissements n'ayant pas délibéré en ce sens avant le 28 janvier 1984 ne peuvent en faire bénéficier leurs agents. En revanche, le versement d'un montant équivalent aux avantages collectivement acquis peut être envisagé dans le cadre du régime indemnitaire.

En effet, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) se structure en deux parts modulables (l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise – IFSE - et le complément indemnitaire annuel - CIA). Ses plafonds globaux sont par ailleurs élevés car définis par référence aux différents corps de la fonction publique de l'État équivalents aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Pour aller plus loin, voir [la page consacrée au RIFSEEP](#), et notamment [notre étude](#), sur le site du CDG 76 :



- [QE Sénat n° 2964 du 8 NOVEMBRE 2022, JO Sénat du 24 janvier 2023, p. 734](#)

Régime indemnitaire propre aux agents de police municipale et aux professeurs et assistants d'enseignement artistique

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (**RIFSEEP**) est désormais applicable à la quasi-totalité des cadres d'emplois territoriaux, à **l'exception** notamment des cadres d'emplois des **professeurs et assistants territoriaux d'enseignement artistique et de police municipale** (directeurs de police municipale, chefs de service de police municipale et agents de police municipale).

→ S'agissant des professeurs et assistants territoriaux d'enseignement artistique

En vertu du principe de parité, ces agents devaient en effet bénéficier du régime indemnitaire servi au corps équivalent de la fonction publique de l'État, soit les professeurs certifiés. Or, à ce jour, ces derniers n'ont pas adhéré au RIFSEEP et aucune équivalence provisoire n'a été instituée pour ces cadres d'emplois par le [décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale](#). Ils ne peuvent donc pas bénéficier du RIFSEEP.

Ils peuvent en revanche bénéficier des mesures mises en œuvre par le ministère de l'éducation nationale dans le cadre du « Grenelle de l'Éducation » pour leurs homologues de l'État. Les professeurs certifiés bénéficient en effet désormais d'une **prime d'équipement informatique** d'un montant de 176 euros ([décret n° 2020-1524 du 5 décembre 2020](#) et son [arrêté d'application](#) du même jour) et d'une **prime d'attractivité** ([décret n° 2021-276 du 12 mars 2021](#) et son [arrêté d'application](#) du même jour).

En vertu des principes de légalité et de parité, le bénéfice de ces primes est donc ouvert aux professeurs et assistants territoriaux d'enseignement artistique, après transposition par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public.

→ S'agissant des fonctionnaires de police municipale

En raison de la spécificité des fonctions exercées par les agents de police municipale, et de l'absence de corps équivalent au sein de la fonction publique de l'État, le RIFSEEP n'a pas été, à ce jour, rendu applicable aux fonctionnaires de police municipale.

Ils peuvent toutefois bénéficier d'un régime indemnitaire dérogatoire en application de [l'article L. 714-13](#) du code général de la fonction publique (CGFP), les modalités et les taux de leur régime indemnitaire modulable étant fixés par décret.

NDLR : Ces fonctionnaires peuvent notamment percevoir une [indemnité mensuelle de fonctions](#), ainsi que l'IAT et les IHTS.

- [Question écrite n° 02906 du 29 septembre 2022, JO Sénat du 15 décembre 2022, p. 6526](#)



Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

40 allée de la Ronce - 76230 ISNEAUVILLE • Tél : 02 35 59 71 11