



Le MAG RH

FOCUS

Au sommaire :

Actualités statutaires.	2
Jurisprudences.	3-4
Question écrite.	4
Focus.....	5-6
FAQ.....	7
Votre CDG & Vous	8

Le recrutement des
agents des secteurs
scolaire et périscolaire

Actualités statutaires

Institution de l'Indemnité horaire pour travail de nuit au sein de la filière médico-sociale

Le décret n°2023-1238 du 22 décembre 2023 est venu créer une nouvelle indemnité horaire pour travail de nuit au bénéfice des agents :

- qui assurent totalement ou partiellement leur service dans le cadre de la durée hebdomadaire du travail entre **21 heures et 6 heures** ;
- qui relèvent de **certains cadres d'emplois éligibles de la filière médico-sociale** ¹.



Cette indemnité se substitue à celle qui était prévue par le [décret n°88-1084 du 30 novembre 1988](#).

Le montant de l'indemnité horaire pour travail de nuit est égal à 25 % de la somme du traitement indiciaire brut et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence, pris en compte pour leur valeur annualisée applicable à chaque agent au moment de l'exécution des travaux de nuit, divisée par 1 820 à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

Cette prime est cumulable avec le RIFSEEP. Son versement nécessite de délibérer, après avis du Comité social territorial.

Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2024

[Décret n°2023-1238 du 22 décembre 2023](#)

Évolution du taux de cotisation patronale maladie et CNRACL

Le décret n°2024-49 du 30 janvier 2024 modifie les taux de cotisations d'assurance vieillesse et maladie applicables aux employeurs des agents publics affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL), soit les fonctionnaires dont le temps de travail est d'au moins 28 heures par semaine.

Le taux de la contribution CNRACL (part employeur) est porté à **31,65 %** (contre 30,65 % depuis 2017).

En contrepartie, **le taux de cotisation au régime maladie (part employeur)** est abaissé de 9,88 % à **8,88 %** pour l'année 2024.

Pour les agents à temps partiel ou à temps non complet qui ont fait le choix de surcotiser (versement d'une retenue à un taux supérieur au taux normal permettant de décompter les périodes de travail effectuées comme des périodes de travail à temps plein), un nouvel article D.5 du Code des pensions civiles et militaires de retraites (CPCMR) détermine les modalités de calcul du taux de la retenue applicable pour ces agents.

Par dérogation et pour les fonctionnaires ayant opté pour la surcotisation avant la hausse du taux de la contribution CNRACL au 1^{er} janvier 2024, un taux de retenue spécifique est prévu afin de neutraliser l'effet de la hausse du taux de la cotisation patronale sur cette surcotisation.

Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2024.

[Décret n°2024-49 du 30 janvier 2024](#)

Assouplissement des conditions de renouvellement du congé de présence parentale

Pour rappel, jusqu'à présent, un agent pouvait bénéficier exceptionnellement du renouvellement du congé de présence parentale lorsque le maximum de 310 jours ouvrés était atteint avant le terme d'une période de 36 mois ([article L.632-2 du CGFP](#)), à condition de :

- présenter un **nouveau certificat médical** établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie,
- joindre un **justificatif de l'avis favorable rendu par le service du contrôle médical** de l'assurance maladie.

L'[article 4 de la loi n°2023-622 du 19 juillet 2023](#) a supprimé la seconde condition. Autrement dit, il n'est plus nécessaire de transmettre l'accord explicite du service de contrôle médical.

Entrée en vigueur : 5 février 2024.

[Loi n°2023-622 du 19 juillet 2023](#)

¹ Masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes ; pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens territoriaux ; sages-femmes territoriales ; cadres territoriaux de santé paramédicaux ; puéricultrices cadres territoriaux de santé ; cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux ; puéricultrices territoriales ; infirmiers territoriaux en soins généraux ; infirmiers territoriaux ; techniciens paramédicaux territoriaux ; auxiliaires de puériculture territoriaux ; auxiliaires de soins territoriaux ; aides-soignants territoriaux.

Jurisprudences

Compte épargne-temps

–

Indemnisation impossible des 15 premiers jours même en cas de maladie

Le compte épargne-temps (CET) est alimenté par le report de jours de réduction du temps de travail et par le report de congés annuels, sans que le nombre de jours de congés pris dans l'année puisse être inférieur à 20.

Les 15 premiers jours épargnés ne peuvent être utilisés que sous forme de congés.

Si une délibération l'a prévu, les jours épargnés excédant ce seuil de 15 jours peuvent également être utilisés sous forme, soit d'une prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique, soit d'une indemnisation forfaitaire.

Dans le cas présent, une fonctionnaire a été mise à la retraite d'office pour limite d'âge après avoir été placée en congé longue maladie. Elle a sollicité l'indemnisation de 45 jours de congés non pris, à savoir 25 jours placés sur son compte épargne-temps (CET) et 20 jours de congés annuels. L'administration a fait droit à la demande de l'agent, sauf pour les 15 premiers jours épargnés sur son CET.

Le juge administratif a considéré que les dispositions nationales ne sont pas contraires aux dispositions de l'article 7 de la directive n° 2003/88. En effet, les jours épargnés sur un compte épargne temps n'ont pas le caractère de congés payés annuels, au sens de cette directive, et doivent dès lors être considérés comme des jours de congés supplémentaires.

Les juges précisent que ni l'impossibilité due à des raisons indépendantes de la volonté de l'agent, ni les dispositions du droit de l'Union Européenne ne permettent de déroger au principe d'absence d'indemnisation possibles des 15 premiers jours épargnés sur le CET.

➤ [CAA Paris, 30 janvier 2024, n°22PA02784](#)

Entretien professionnel

–

Obligation de procéder à l'évaluation professionnelle même en cas de refus de se présenter à l'entretien

L'article L.521-1 du Code Général de la Fonction Publique prévoit que l'appréciation de la valeur professionnelle d'un fonctionnaire se fonde sur une évaluation individuelle donnant lieu à un compte rendu. L'article 2 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 ajoute que « *le fonctionnaire bénéficie chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à compte rendu.* »

En vertu des dispositions précitées, la tenue d'un entretien professionnel chaque année est obligatoire.

Un employeur public commet ainsi une faute en ne procédant pas à l'évaluation professionnelle d'un agent pendant 7 ans.

Le juge administratif ajoute que la circonstance que l'intéressée aurait refusé de se présenter aux entretiens professionnels n'est pas de nature à exonérer l'administration de cette obligation et ne faisait, en tout état de cause, pas obstacle à ce que son supérieur hiérarchique évalue sa manière de servir.

➤ [CAA Paris, 25 octobre 2023, n°21PA02972](#)

Jurisprudences

Indemnisation des congés annuels

–

L'agent démissionnaire a droit à l'indemnisation de ses congés annuels non pris

L'article 7 de la directive n° 2003/88 prévoit que la période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail.

La Cour de justice de l'Union Européenne a été interrogée sur la compatibilité avec l'article 7 d'un refus de verser à un travailleur une indemnité financière au titre des jours de congé annuel payé non pris à la date de la cessation de la relation de travail résultant de la démission volontaire de l'intéressé.

La Cour répond que le droit de l'Union Européenne s'oppose à une réglementation nationale qui prévoit l'interdiction de verser au travailleur une indemnité financière au titre des jours de congé annuel payé acquis, qui n'ont pas été pris à la date de la cessation de la relation de travail, lorsque celui-ci met volontairement fin à cette relation de travail.

En revanche, le droit de l'Union Européenne ne s'oppose pas à un refus d'indemnisation lorsque l'employeur démontre que le travailleur s'est abstenu de prendre ses jours de congé délibérément, bien que l'employeur l'ait incité à le faire et l'ait informé du risque de les perdre à la fin d'une période de référence ou de report autorisée.

➤ [CJUE, 18 janvier 2024, n°C-218-22](#)

Question écrite

Question :

Est-ce que le CNFPT peut mettre en place des critères de sélection des contrats d'apprentissage pour lesquels il délivre un accord de financement ?

Réponse :

L'article L. 451-11 du Code général de la fonction publique (CGFP) dispose que le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) verse aux centres de formation d'apprentis les frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et leurs établissements.

Le CNFPT bénéficie pour exercer cette mission d'un financement pérenne, au moyen d'une cotisation versée par les employeurs territoriaux et assise sur la masse salariale.

Il peut bénéficier également de contributions versées par l'État et par France Compétences. Ce financement, dédié à la prise en charge des frais de formation des apprentis, est retracé par le CNFPT dans un budget annexe à son budget.

Par ailleurs, si la loi a confié une mission nouvelle au CNFPT, elle a expressément prévu, pour l'exercice de celle-ci, les ressources rappelées supra. Il revient par conséquent au CNFPT d'assurer son intervention dans la limite des crédits dont il dispose.

Dans ce cadre, il peut ainsi valablement mettre en place des critères de sélection des contrats d'apprentissage pour lesquels il pourra délivrer un accord de financement.

Question écrite n° 9887 publiée au JO Assemblée nationale du 26/12/2023

Le recrutement des agents des secteurs scolaire et périscolaire

Outre, la vérification des conditions générales de recrutement (droits civiques, services nationales...), le recrutement de personnels ayant vocation à intervenir dans les secteurs scolaire et périscolaire implique que l'employeur territorial respecte plusieurs points de vigilance compte tenu du public auprès duquel interviendront les agents.

La consultation du casier judiciaire

Nul ne peut être recruté comme agent public s'il ne remplit pas les conditions générales de recrutement. Parmi celles-ci, il est notamment prévu ([article L.321-1 du CGFP](#) et [article 2 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)) :

- Que nul ne peut avoir la qualité de **fonctionnaire** si les mentions portées au bulletin n°2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions.
- Aucun **agent contractuel** ne peut être recruté :
 - a) Si, étant de nationalité française, les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ;
 - b) Si, étant de nationalité française, il a fait l'objet, dans un Etat autre que la France, d'une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions ;
 - c) Si, étant de nationalité étrangère ou apatride, il a subi, en France ou dans un Etat autre que la France, une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions.



La comptabilité des éventuelles condamnations avec l'exercice des fonctions relève de l'appréciation de l'autorité territoriale.

Le bulletin n°2 constitue un relevé partiel des fiches du casier judiciaire.

Lorsqu'est prononcée une interdiction d'exercer une activité professionnelle ou bénévole impliquant un contact habituel avec des mineurs, la décision figure au bulletin n°2 pendant la durée de la mesure ([article 775 du Code de procédure pénale](#)).

Pour obtenir gratuitement le bulletin n°2, l'autorité territoriale souhaitant recruter l'agent doit :

- Adresser un courrier au service compétent : Casier judiciaire national - Internet B2 - 44079 NANTES Cedex 1 pour obtenir un code et un mot de passe.
- À réception des codes et mot de passe, se connecter sur le site Internet du casier judiciaire national (Direction des Affaires criminelles et des grâces) : www.cjnb2.justice.gouv.fr

Pour les ressortissants européens, leur vérification est effectuée conformément aux précisions apportées par une circulaire ministérielle du 4 octobre 1993 qui décrit, par pays d'origine, les procédures de vérification des conditions.

L'avis du directeur de l'école

Il résulte de l'article [R*. 412-127 du Code des communes](#) que le recrutement et l'affectation des ATSEM au sein des écoles maternelles relèvent de la compétence du maire, en concertation avec le directeur d'école qui donne son avis.

Ainsi, préalablement au recrutement d'une ATSEM, il convient de solliciter l'avis du directeur ou de la directrice de l'école où sera affecté l'agent exerçant les fonctions d'ATSEM.

La vérification des qualifications

L'encadrement d'enfants à l'école et à la garderie ne **nécessite pas de diplômes**.

En particulier, la profession d'ATSEM n'est pas une profession réglementée. La détention du diplôme CAP Accompagnant éducatif petite enfance (AEPE) n'est pas une condition de recrutement des agents contractuels mais uniquement une condition requise pour s'inscrire au concours d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles ([article 3 du décret n°92-850 du 28 août 1992](#)).


Néanmoins, il appartient à l'employeur de s'assurer que le candidat possède les compétences nécessaires à l'exercice des fonctions. Or, la détention de ce diplôme permet à l'autorité territoriale de vérifier que l'agent qui va exercer les fonctions d'ASTEM dispose du socle de connaissances nécessaire.

Il est donc recommandé aux collectivités de recruter, sur les emplois d'ATSEM, des agents détenteurs de ce diplôme.

La consultation du FIJAIS


Le **fichier judiciaire national des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes** (FIJAIS) recense les auteurs d'infractions sexuelles ou violentes.

Les autorités territoriales peuvent être destinataires, par l'intermédiaire du Préfet, des informations contenues dans le fichier pour les décisions de recrutement, d'affectation, d'autorisation, d'agrément ou d'habilitation concernant des activités ou professions impliquant un contact avec des mineurs ainsi que pour le contrôle de l'exercice de ces activités ou professions ([article 706-53-7 du Code de procédure pénale](#)).

 *La mise en œuvre de cette procédure n'est pas obligatoire mais fortement recommandée. Elle s'ajoute, le cas échéant, à la vérification du bulletin n° 2.*

Domaines concernés : scolaire, périscolaire, petite enfance, vacances et loisirs, mais aussi les services de restauration scolaire ... ([circulaire du 26 juillet 2011](#)).

La consultation du FIJAIS est indirecte et ne peut être faite que par le biais du Préfet. Ainsi, l'autorité territoriale adresse au Préfet une demande par écrit de consultation de ce fichier, tenu par le service du casier judiciaire, qui est traitée par ses services. La demande indique l'identité de la personne concernée (nom, prénom, date de naissance, ville et département de naissance, pays de naissance) et le motif pour lequel l'accès au fichier est demandé.

 *Un **modèle de demande** est disponible dans l'[annexe de la circulaire du 26 juillet 2011](#).*

L'information des incompatibilités au sein du casier judiciaire postérieurement à la nomination d'un fonctionnaire

Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à un agent public d'informer son employeur de la condamnation pénale dont il a fait l'objet postérieurement à son recrutement ([CE, 4 février 2015, n°367724](#)).


Pour contourner cette difficulté, [l'article 11-2 du Code de procédure pénale](#) prévoit que le ministère public peut informer par écrit l'administration des décisions suivantes rendues contre une personne qu'elle emploie lorsqu'elles concernent un crime ou un délit puni d'une peine d'emprisonnement :

- La condamnation, même non définitive ;
- La saisine d'une juridiction de jugement par le procureur de la République ou par le juge d'instruction ;
- La mise en examen.

Toutefois, la seule connaissance d'une condamnation inscrite au sein du bulletin n°2 du casier judiciaire d'un fonctionnaire postérieurement à sa nomination ne permet pas d'engager une procédure de radiation des cadres.

En effet, il appartient à l'administration d'engager, au préalable, une **procédure disciplinaire** afin de sanctionner les faits ayant donné lieu à la condamnation pénale mentionnée au casier judiciaire de l'agent. Si cette procédure se conclut par une sanction de révocation, l'autorité territoriale devra prononcer la radiation des cadres. ([CE, 5 décembre 2016, n°380763](#)).

Il en va de même lorsque les faits répréhensibles sont antérieurs à la nomination mais portés ultérieurement à la connaissance de l'administration dès lors qu'ils révèlent une incompatibilité avec le maintien du fonctionnaire dans la fonction publique ([CE, 3 mai 2023, n°438248](#)).

 *En pratique, il est recommandé aux employeurs publics d'examiner si les faits sont effectivement incompatibles avec les fonctions de l'agent au regard de leur nature, leur gravité et indépendamment de leur ancienneté et s'ils affectent le bon fonctionnement ou la réputation du service.*

Foire aux questions

Est-il possible de consulter le bulletin n°2 pour les agents de droit privé ?

Réponse : OUI

Aucune disposition n'impose aux employeurs territoriaux de consulter le bulletin n°2 du casier judiciaire préalablement au recrutement d'un agent de droit privé (contrat aidé, apprenti, contrat d'engagement éducatif ...).

Toutefois, l'[article R79 du Code de procédure pénale](#) prévoit que le bulletin n° 2 du casier judiciaire est délivré aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics pour le contrôle de l'exercice d'emplois dans leurs services impliquant un contact habituel avec des mineurs.

Cette disposition est applicable à l'ensemble des agents (de droit public et de droit privé).

De même la consultation du FIJ AIS est possible pour les agents de droit privé ([article 706-53-7 du Code de procédure pénale](#)).

Est-il possible d'apprécier la compatibilité aux fonctions d'un candidat en se fondant sur des mentions non présentes dans le bulletin n°2 ?

Réponse : OUI

Bien que la réglementation renvoie explicitement aux mentions portées au bulletin n° 2 du casier judiciaire, le juge administratif a reconnu la possibilité pour une administration d'apprécier la compatibilité aux fonctions du candidat en se fondant :

- Sur des condamnations qui avaient fait l'objet d'une dispense d'inscription sur le bulletin n°2 (CAA Marseille, 26 novembre 2002, n° 00MA02203) ;
- Sur des condamnations qui ont été supprimées du bulletin n° 2 ([CE, 17 mai 2013, n° 356489](#) ; [CAA Paris, 17 juin 2014, n° 12PA02348](#)) ;
- Sur des condamnations qui ont été amnistiées ([CE, 13 mai 1992, n° 98119](#)) ;
- Sur des faits dont elle a eu connaissance et qui n'ont pas été inscrits sur le bulletin de casier judiciaire ([CAA Douai, 16 mai 2001, n° 99DA01297](#) ; [CAA Marseille, 9 mai 2012, n° 10MA02922](#) ; [CE, 25 octobre 2004,](#)

Réponse : OUI

De manière générale, le recrutement d'un agent contractuel créé des droits au profit de celui-ci. Si le contrat est entaché d'une irrégularité, l'administration doit, en principe, le régulariser. Dans l'hypothèse où la régularisation est impossible, l'administration doit licencier l'agent ([CE, 4 février 2015, n° 367724](#)).

Toutefois, l'administration a la possibilité de retirer unilatéralement l'acte d'engagement d'un agent contractuel, au motif qu'il est illégal, dans le **délai de quatre mois** suivant la date à laquelle il a été pris sans que jouent, dans ce cas, les obligations précitées : tentative de régularisation, puis licenciement ([article L.242-1 du Code des relations entre le public et l'administration](#) ; [CE 21 novembre 2012, n° 329903](#)).

La rémunération reste due et la rétroactivité n'emporte pas le remboursement des sommes perçues par l'agent ([CAA Paris, 5 décembre 2006, n°04PA02604](#)).

Est-il possible de retirer l'acte d'engagement d'un agent contractuel après la découverte de mentions incompatibles avec les fonctions ?

Réponse : NON

Il appartient à l'autorité territoriale, sous le contrôle du juge administratif, de vérifier la compatibilité des mentions figurant au casier judiciaire avec les fonctions à exercer. Il n'existe pas de liste de mentions incompatibles.

La vérification est réalisée au cas par cas en fonction de critères tels que :

- la nature de l'emploi à pourvoir ;
- le niveau de responsabilité ;
- le délai écoulé depuis la peine infligée ;
- les circonstances des faits sanctionnés. ;
- la gravité des faits sanctionnés.

Existe-t-il une liste des condamnations incompatibles avec les fonctions ?