

L'EMPLOYEUR TERRITORIAL

C O R R E S P O N D A N C E H E B D O M A D A I R E

LE SÉNAT PROPOSE DE TRANSFÉRER À L'ÉTAT LA TOTALITÉ DU FINANCEMENT DES AESH

Le droit des enfants en situation de handicap à un cursus scolaire ordinaire est clairement affirmé par la loi (article L. 112-1 du code de l'éducation) et, en 20 ans, leur nombre a quadruplé pour atteindre 478 000 à la rentrée 2023.

Certains d'entre eux requièrent une aide spécifique confiée aux accompagnants des élèves en situation de handicap, les AESH, dont le nombre a augmenté corrélativement pour atteindre 86 500 en équivalent temps plein en 2023.

La charge de leur rémunération varie selon leur cadre d'intervention, dans le temps scolaire ou périscolaire. Le 20 novembre 2020, le Conseil d'État a en effet indiqué que l'aide individuelle accordée aux enfants par le code de l'éducation (article L. 351-3) ne pouvait concerner que le temps dédié à la scolarité. S'agissant de la participation des élèves en situation de handicap au service de restauration scolaire et aux activités complémentaires et périscolaires pouvant être organisé par une collectivité, c'est à elle qu'incombe de veiller à ce que les élèves en situation de handicap puissent y avoir effectivement accès, avec le concours éventuel des aides techniques et humaines dont ils bénéficient au titre de leurs droits à la compensation de leur handicap (CE n° 422248 M. D. du 20 novembre 2020).

En pratique, si les AESH recrutés par l'État interviennent en dehors du temps scolaire dans le cadre d'une mise à disposition, la collectivité en assure la charge financière, rien ne lui interdisant de les recruter directement, ou conjointement avec l'État.

C'est précisément cet équilibre qu'une proposition sénatoriale du 5 juillet 2023 (et dont le rapporteur a été désigné le 13 décembre) veut modifier, relevant qu'avec cette décision certains enfants ont été privés de l'aide dont ils bénéficiaient, contraignant les parents à prendre le relais ou à recourir à des accompagnants privés.

La proposition entend imposer à l'État, sans préjudice de la réaction du gouvernement, la prise en charge des enfants, y compris pendant le temps périscolaire, et modifier en ce sens quelques mots dans le code de l'éducation.

Source Maire info.

23 JANVIER 2024

N° 1843

FONDS D'ACTION SOCIALE

Élargissement du champ des bénéficiaires du FASp 2

TEMPS DE TRAVAIL

Adaptation du compte épargne-temps pour les J.O.p 3

DROIT À L'IMAGE

Des photos réalisées dans le cadre professionnel n'exigent pas l'accord de l'agentp 4

ESPACES DE TRAVAIL

Associer les collaborateurs à la réhabilitation ou à la construction de nouveaux locauxp 5

SALAIRES

Le barème de saisie des salaires 2024p 6

DROIT SYNDICAL

Le droit syndical et la continuité du service s'articulent autour de la notion d'intérêt du service.....p 7

PROFESSIONNALISME

Un surdosage de médicaments administrés aux résidents d'un Ehpad fonde un licenciementp 8

GESTION DES AGENTS

De nouveaux textes aménagent la promotion interne et concrétisent les revalorisations indemnitairesp 9,10



Proposer une mission thématique aux élèves administrateurs et conservateurs de bibliothèques

Les élèves administrateurs et conservateurs territoriaux de bibliothèques de la nouvelle promotion doivent réaliser un stage thématique du 27 mai 2024 au 12 juillet 2024. L'objectif pour les administrateurs est de réaliser une mission d'analyse d'une politique publique ou d'une question liée au fonctionnement interne d'une collectivité. Quant aux conservateurs de bibliothèques, l'objectif de ce stage est de réaliser une mission d'analyse d'une politique publique territoriale culturelle, notamment de lecture publique, ou sur une question liée au fonctionnement interne de l'établissement culturel.

Les collectivités sont invitées à leur proposer une mission dès à présent et avant le 16 février 2024.

Contact : Ingrid Vibet - Conseillère formation en charge de la coordination des stages - stages.inet@cnfpt.fr - 03 88 15 53 69

FONDS D'ACTION SOCIALE

Elargissement du champ des bénéficiaires du FAS

Le fonds d'action sociale (FAS) de la CNRACL a pour mission d'aider financièrement les retraités qui ont les plus faibles revenus et de favoriser le soutien à domicile. Doté d'un budget de plus de 130 millions d'euros, ce sont près de 68 000 personnes qui ont pu en bénéficier en 2023. Pour l'année 2024, les grandes aides sont maintenues : aides pour favoriser le soutien à domicile, aides en soutien aux retraités en situation de fragilité et aides liées à des situations exceptionnelles. Enfin, le recours à des prêts sociaux à taux zéro reste toujours possible.

Le Conseil d'administration a par ailleurs décidé d'élargir le champ des bénéficiaires potentiels des aides « équipement ménager » et « vacances » : les personnes seules dont le revenu fiscal de référence est inférieur à 13 000 € et les couples dont le revenu fiscal est inférieur à 19 500 € (tranche 2) peuvent désormais y prétendre.

LA HAUSSE DU TAUX DES COTISATIONS VIEILLESSE SERA COMPENSÉE DÈS 2024

■ Un projet de décret vient d'être soumis à la CNEN (commission nationale d'évaluation des normes), portant sur la hausse d'un point du taux des cotisations vieillesse, qui sera compensée par une baisse d'un point du taux des cotisations maladie, et ce dès 2024. Précisons que le coût financier de la hausse d'un point pour les employeurs territoriaux est de 342 millions d'euros. Le projet de décret codifie, par ailleurs, les dispositions prévoyant la surcotisation volontaire pour les fonctionnaires à temps partiel. Il neutralise l'effet de la hausse du taux de la cotisation patronale due à la CNRACL sur cette surcotisation pour les fonctionnaires qui ont opté pour un paiement préalable au présent projet de décret.

RETRAITE

CALCULER LA RETRAITE DES AGENTS QUI ONT BÉNÉFICIÉ D'UN INDICE SUPÉRIEUR À CELUI DÉTENU EN FIN DE CARRIÈRE

■ Les fonctionnaires liquident leur pension de retraite sur la base du traitement correspondant à l'indice effectivement détenu depuis au moins 6 mois à la date de cessation d'activité. Toutefois, il est possible de déroger à ce principe pour les fonctionnaires qui ont détenu, pendant un certain temps et dans certaines conditions, un indice supérieur à l'indice de fin de carrière. Dans ce cas, la liquidation de la pension peut s'effectuer, en application du II de l'article L. 15 du code des pensions civiles et militaires de retraite, sur la base de cet indice supérieur, à la condition que l'agent ait été autorisé, à la suite d'une demande expresse de sa part, à continuer à cotiser pour sa pension, sur la base de cet indice supérieur. Concrètement, le montant de la pension peut être calculé à partir des derniers traitements soumis à cotisations afférents, soit à un grade détenu pendant au moins quatre ans au cours des quinze dernières années lorsqu'ils sont supérieurs aux traitements de fin de carrière, soit à l'occupation durant deux ans au moins pendant les quinze dernières années d'activité de certains emplois.

Réponse à QE n° 6016 de Mme Mireille Clapot. JO AN du 09/01/2024, page 288.

TITRES DE TRANSPORTS

LES MODALITÉS DE REMBOURSEMENT DES TITRES DE TRANSPORTS PAR LES EMPLOYEURS PUBLICS

■ Pour les agents des trois fonctions publiques, l'article 2 du décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 prévoit la prise en charge partielle par les employeurs publics du montant des titres de transports. Elle correspond à un pourcentage du tarif des abonnements. Ce mode de remboursement ne permet pas aux organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics de porter, de manière facultative, le pourcentage à un niveau supérieur. A noter, par ailleurs, que le décret n° 2023-812 du 21 août 2023 porte, à compter du 1er septembre 2023, de 50 à 75 % le taux de cette prise en charge. Cette mesure représente, par exemple, environ 19 euros mensuels pour un agent public ayant souscrit un passe Navigo en Île-de-France.

Il est précisé que l'avantage résultant de la prise en charge obligatoire par l'employeur prévue à l'article L. 3261-2 du code du travail n'est pas assujéti à l'impôt sur le revenu et à la contribution sociale généralisée en application, respectivement, des articles 81 du code général des impôts et L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale.

Réponse à QE n° 05162 de M. Pascal Savoldelli. JO Sénat du 4/01/2024.

UNE AFFECTATION CONFORME AU STATUT DE L'AGENT EXCLUT TOUTE RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

■ Après la fusion de deux communautés de communes, un ingénieur directeur des services techniques de l'une d'elles devient sous-directeur de la voirie du nouvel établissement le 1^{er} janvier 2016, une mesure annulée par le tribunal administratif, puis par la cour pour défaut de consultation de la commission administrative paritaire (dont la compétence ne porte plus aujourd'hui sur les mutations internes modifiant la situation des intéressés).

La communauté et l'agent contestent (pour des raisons opposées) la condamnation de l'employeur à 3 000 € d'indemnités, et l'agent réclame 15 000 euros.

Rappelons que tout fonctionnaire territorial appartient à un cadre d'emplois regroupant les fonctionnaires soumis au même statut particulier à caractère national et ayant vocation aux mêmes grades. Ce dernier, distinct de l'emploi, est le titre juridique qui confère à son titulaire vocation à occuper l'un des emplois lui correspondant (art. L. 411-1 et 5 du CGFP). Aussi, sauf dispositions statutaires particulières, tout fonctionnaire en activité tient de son statut le droit de recevoir, dans un délai raisonnable, une affectation correspondant à son grade (CE n° 405841 min. des Affaires étrangères du 6/12/2017). Comme directeur des services techniques, l'ingénieur avait sous sa responsabilité la voirie, l'assainissement, les ordures ménagères, l'environnement et les bâtiments, encadrait 15 agents et se trouvait hiérarchiquement rattaché au directeur général. Ses nouvelles attributions à la voirie couvrent l'entretien et l'investissement, l'aménagement de certaines voies nouvelles, l'élaboration d'un plan de prévention du bruit, de gestion de crises routières, et une stratégie d'aménagement de la voirie et des réseaux, outre l'optimisation de la gestion patrimoniale et la gestion du domaine public routier.

L'agent n'avait aucun droit acquis au maintien de son emploi et, dans la mesure où ses nouvelles fonctions relèvent bien du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux, le président de la communauté n'a commis aucune faute de nature à engager sa responsabilité en l'affectant sur de nouvelles fonctions de sous-directeur de la voirie, une mesure fondée sur le seul motif de l'intérêt du service après la fusion des deux anciens EPCI. La cour annule donc les 3 000 € accordés à l'agent par le tribunal.

CAA Lyon n° 20LY00609 Communauté de communes Bièvre Isère du 25 janvier 2023.

Le conseil du manager : lorsque l'intérêt du service le justifie, un fonctionnaire peut avoir autorité sur un agent de grade supérieur

Le statut indique explicitement que le « grade est distinct de l'emploi ». Si le grade « appartient » au fonctionnaire, l'emploi est à la discrétion de l'autorité compétente (CE, 24 juin 1959, Assoc. des administrateurs civils du ministère du Travail). Aucune disposition législative ou réglementaire, ni aucun principe général de droit n'interdisent à l'administration de prévoir qu'un fonctionnaire puisse être placé sous les ordres et l'autorité hiérarchique d'un agent de catégorie ou grade inférieur. A noter, toutefois, que cette situation ne saurait aboutir à ce que l'agent ayant autorité puisse évaluer l'agent détenant le grade supérieur. Il ne pourra que réunir les différents éléments d'appréciation nécessaires à l'évaluation, sans pouvoir évaluer lui-même l'agent, ni même proposer une variation du régime indemnitaire. Ainsi, l'intérêt du service peut donc justifier qu'un fonctionnaire d'un grade déterminé soit affecté à un emploi destiné à des fonctionnaires de grade moins élevé ou, à l'inverse, à un emploi normalement attribué à des fonctionnaires de grade supérieur.

CE, 24 novembre 1971, Département de la Savoie c/ Demoiselle Guillaume - CE, 11 décembre 1996, n° 152106.

Adaptation du compte épargne-temps pour les J.O.

Tout agent, fonctionnaire ou contractuel ne relevant pas d'un régime d'obligations de service comme les enseignants artistiques, employé de manière continue et qui a réalisé au moins une année de service, bénéficie, à sa demande, de l'ouverture d'un compte épargne-temps (CET) (décret n° 2004-878 du 26 août 2004).

Il peut l'alimenter par le report de jours RTT et de congés annuels au-delà de 20 jours, tout salarié devant bénéficier d'au moins 4 semaines de congés payés selon le droit communautaire.

Le nombre de jours susceptibles d'être épargnés n'est pas sans limite et, jusqu'à présent, ce plafond relevait du décret. Une modification prévoit, pour des raisons de simplification, que ce plafond relève désormais d'un arrêté ministériel.

Il prévoit, comme antérieurement, que le plafond global de jours pouvant être maintenus sur un CET est de 60 jours.

Cependant, et comme cela avait été le cas au moment de la pandémie de Covid, le plafond 2024 est fixé à 70 jours, et pour l'agent dont le nombre de jours épargnés au terme de l'année 2023 excède 60 jours, ce nombre est augmenté de 10 jours. Les années suivantes, les jours excédant le plafond global de 60 jours pourront être maintenus ou consommés.

Cette réévaluation avait été annoncée par la Première ministre dans une circulaire du 22 novembre concernant l'accompagnement des agents mobilisés pendant les Jeux Olympiques.

Rappel : les jours pris au titre du CET peuvent être utilisés sous la forme de congés dans les mêmes conditions que les congés annuels, et ce temps non travaillé est assimilé à une période d'activité et rémunéré en tant que tel. L'agent conserve notamment ses droits à l'avancement et à la retraite ainsi qu'à l'ensemble des congés liés à la position d'activité.

Décret n° 2024-15 du 9 janvier 2024 et un arrêté du même jour (JO du 10 janvier).

REVALORISATION DU SMIC AU 1ER JANVIER 2024

■ Depuis le 1^{er} janvier, le **SMIC est fixé à 1 766,92 € mensuels** pour 35 heures (11,65 € de l'heure), soit une augmentation de 1,13 %. Le minimum garanti (qui sert pour l'évaluation des avantages en nature) est fixé à 4,15 €. Après 7 augmentations en 3 ans, puisque depuis le 31 décembre 2020 le SMIC a augmenté de 14,8 % en raison de l'inflation, la 8^e augmentation correspond à une obligation légale.

Sauf décision du gouvernement, le SMIC est revalorisé automatiquement le 1^{er} janvier de chaque année sur la base de l'indice des prix hors tabac affectant les 20 % des ménages les plus modestes (articles L. 3231-4 et R. 3231-1 et 2 du code du travail) et du salaire horaire de base des ouvriers et employés (articles L. 3132-8 et R. 3231-2-1 du code).

Rappelons que si l'inflation des 20 % des ménages les plus modestes atteint 2 % depuis la dernière revalorisation, une nouvelle revalorisation est effectuée en fonction de la

hausse des prix (article L. 3231-5 du code), ce qui a justifié 3 relèvements du SMIC en 2022.

Attention, le relèvement du SMIC est sans incidence pour les fonctionnaires dont l'indice minimal de rémunération (indice majoré 366, article 8 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985) est assorti d'un traitement brut de 1 801,30 euros, de sorte que l'interdiction de versement d'un traitement inférieur au SMIC reste sans objet (décret n° 91-769 du 2 août 1991).

Par ailleurs, le plafond de la sécurité sociale, qui correspond au montant maximum des rémunérations à prendre en compte pour le calcul de certaines cotisations et sert aussi de référence pour l'assiette de certaines contributions et droits sociaux, s'établit à 46 368 € annuels au 1^{er} janvier 2024, et à 3 864 € mensuels, soit une augmentation de 5,4 % par rapport à 2023.

Décret n° 2023-1216 du 20 décembre 2023 (JO du 21/12/2023). Arrêté du 19 décembre 2023 (JO du 29 décembre).

DROIT À L'IMAGE

DES PHOTOS RÉALISÉES DANS LE CADRE PROFESSIONNEL N'EXIGENT PAS L'ACCORD DE L'AGENT

■ Le maire recrute un adjoint technique de 2^e classe pour le service des fêtes le 15 mars 2020, qu'il renouvelle jusqu'au 31 juillet 2021. L'intéressé sollicite alors 10 200 €, dont 8 000 € pour atteinte à son droit à l'image.

Il reproche à la commune d'avoir utilisé et largement diffusé, sans son accord, une photographie ne donnant pas une très bonne image de sa personne et qui serait attentatoire à sa dignité.

Le droit à l'image renvoie au droit au respect de la vie privée et familiale garanti par l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et l'article 9 du code civil. De son côté, le code pénal punit d'un an de prison et 45 000 € d'amende l'atteinte volontaire à l'intimité et la vie privée d'autrui (article 226-1).

Pour informer la population de changements dans la collecte des encombrants, la commune publie dans son magazine la photo de 2 agents communaux, dont l'intéressé, en tenue de travail, s'appêtant à charger un objet encombrant dans un camion. S'il n'a pas donné préalablement son consentement écrit, la photographe atteste avoir eu son accord oral, et qu'il s'est prêté aux mises en scène suggérées pour illustrer les opérations de collecte.

À supposer même qu'il n'ait donné aucune autorisation pour la diffusion de ces photos, à visée de communication institutionnelle, il est revêtu d'une tenue de travail jaune sur le cliché, le visage en partie cachée par un masque, reproduisant ses gestes professionnels quotidiens, excluant tout caractère dégradant ou humiliant. Même s'il a été identifié par une partie de la population dans le magazine ou sur des affiches, il n'y a eu aucune atteinte à son droit à l'image.

Cette décision fait écho à une autre décision où le tribunal rappelait que les textes protégeant la vie privée, et non l'activité professionnelle ou publique, seule la première peut donner lieu à réparation d'un éventuel préjudice. Aussi, lorsque la captation d'images n'excède pas la sphère professionnelle, une diffusion non préalablement autorisée par l'agent n'est pas constitutive d'une atteinte à sa personne. C'est ainsi qu'un policier municipal n'a pas pu obtenir d'indemnisation après la diffusion sur le site Internet de la SNCF de photographies réalisées à l'occasion d'une journée d'échanges avec l'école nationale de sûreté (Tribunal d'instance de Saint-Denis du 27 août 2015).

CAA Douai n° 22DA00946 M. B du 16 février 2023.

Le conseil du manager : respecter le droit à l'image des mineurs

Dans le cadre des activités périscolaires, extrascolaires, manifestations culturelles ou sportives, les collectivités, dans leur bulletin municipal ou sur leur site internet, publient des images de mineurs. Pour ne pas porter atteinte à leur droit à l'image, un accord formel et exprès des parents est un préalable indispensable à l'exploitation des images et même à la réalisation d'interview, y compris en cas d'anonymisation par un « floutage ». L'autorisation parentale a ainsi pour objet de protéger le mineur, y compris contre lui-même. Outre la condamnation possible des collectivités, les juridictions peuvent leur enjoindre de ne plus utiliser les images et de les restituer avec leurs négatifs, et/ou de supprimer toute trace informatique de ces photographies (TA Marseille n° 0407499, 30/10/2007).

ASSOCIER LES COLLABORATEURS À LA RÉHABILITATION OU À LA CONSTRUCTION DE NOUVEAUX LOCAUX

■ Il est fréquent, lors d'importants travaux de réhabilitation ou de construction de nouveaux locaux, que ni l'avis des usagers ni l'avis des agents ne soient recueillis. Les décideurs et maîtres d'œuvre se cantonnent aux seuls critères « architectural » et « financier », oubliant le critère « fonctionnel ». Or, fédérer une équipe dans de nouveaux espaces de travail consiste à les associer en amont du projet et durant toute la phase des travaux.

Comprendre le terrain, au plus proche des agents, pour concevoir un projet sur-mesure

L'immersion est la première étape qui permet d'établir un diagnostic des pratiques et contraintes rencontrées au quotidien par le personnel, à partir d'observations de terrain. Elle permet d'engager le dialogue avec les agents, de comprendre les attentes, les besoins, les opportunités de conception... Elle fournit la matière première pour l'étape de conception.

Réussir une conduite participative

- Faire appel à un senior qui a de l'expérience et une parfaite connaissance de l'organisation

La conduite d'une démarche participative implique de mandater un pilote en interne. Il est conseillé de faire appel à un profil senior dans l'organisation, avec plusieurs années d'expérience, qui connaît bien tous les services. Il lui sera plus facile de solliciter des arbitrages au plus haut niveau. Ce dernier devra être l'ambassadeur de la démarche, relais entre la direction, le maître d'œuvre et les services, avec un bon sens relationnel, qui saura parler aux équipes, aux agents de terrain, aux agents techniques. Ce référent devra être nommé de manière officielle pour être légitime.

- Donner de la disponibilité au référent

Le pilote doit pouvoir se rendre disponible pour être présent sur le site, participer à des temps de travail avec tous les acteurs. A noter que le temps de pilotage du projet n'est pas proportionnel à la taille du bâtiment. Un petit projet peut prendre autant de temps de pilotage qu'un grand. Si besoin, le pilotage en interne peut être porté par un binôme, pour répartir la charge et le temps dédié au projet.

- Le référent doit être présent sur le terrain

Il incombe au référent de partager les retours du terrain avec les autres concepteurs du projet et d'alterner temps d'échanges collectifs et interviews individuels.

- Le référent doit être un arbitre

Le référent devra endosser la fonction d'arbitre et devra accorder du temps aux arbitrages pour aboutir à un consensus. Dès le lancement du projet, il est important de préciser les modalités d'arbitrage en cas de désaccord. Définir le mode de gouvernance et constituer au plus tôt un COPIL

(comité de pilotage). Donner aux usages (pratiques de travail) un statut central dans le projet et les sessions d'arbitrage : par exemple, créer un comité technique dédié aux usages. Se rendre disponible pour des arbitrages fréquents et pris rapidement : assurer des allers-retours réguliers entre les décisionnaires, l'opérationnel, les directions techniques, lors de réunions hebdomadaires. Faire des retours aux agents : transmettre des comptes-rendus réguliers et compréhensibles par tous pour informer et expliciter les arbitrages réalisés.

- Définir un calendrier

Après avoir défini le calendrier des différentes phases, organiser très tôt une première réunion de travail réunissant les acteurs du projet pour partager les visions, clarifier les méthodes et les échéances. Prendre le temps de présenter le projet, le calendrier, chacune des phases, et les modalités de participation du personnel (visite de site, réunions...). Inviter les architectes à certains moments clés de la concertation.

- Prendre en compte les contraintes et les disponibilités des agents

Une attention doit être portée au calendrier et à la disponibilité des agents (période de congés, horaires inadaptés pour les réunions ou visites sur le terrain...) afin de garantir une bonne concertation et une appropriation du projet la plus large possible.

- Prévoir un budget dédié à la conduite participative

Dégager du temps et des moyens pour intégrer les agents à la conception ou à la réhabilitation d'un bâtiment peut sembler être un coût supplémentaire à court terme. L'enjeu est ici d'évaluer le rapport coût/impact de la démarche sur le long terme, à l'échelle des montants alloués à l'ensemble de l'opération. L'intégration au projet d'une conduite participative peut minimiser les coûts de fonctionnement ou assurer la bonne marche du bâtiment à long terme et, surtout, fidéliser le personnel, améliorer la performance et la qualité de vie au travail.

la lettre du Maire

L'essentiel de ce qu'il faut connaître

Chaque semaine (46 n^{os} par an) : le commentaire pratique de l'actualité juridique et réglementaire ; des alertes et des conseils ; une sélection d'innovations menées dans les territoires.

Offre découverte : 1 exemplaire gratuit

Contact service abonnement : 02 32 46 16 90
ou isabelle.maillard@editionsnorman.com

LE BARÈME DE SAISIE DES SALAIRES 2024

■ La saisie des rémunérations (ou saisie sur salaire) permet à un créancier, muni d'un titre exécutoire constatant une créance liquide et exigible, de faire procéder à la saisie des sommes dues à titre de rémunération par un employeur, au profit de son débiteur (articles R. 3252-1 à 10 du code du travail).

Le décret révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations est revalorisé au 1er janvier de chaque année.

Seule une fraction du revenu saisissable peut être retenue par l'employeur. La fraction saisissable est calculée sur le montant des rémunérations nettes annuelles (hors remboursements de frais et allocations pour charge de famille) des 12 mois qui précèdent la notification de la saisie. Le salaire net comprend la rémunération (traitement, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, primes et indemnités et avantages en nature), déduction faite de la CSG, de la CRDS et du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu.

Le montant saisissable est calculé par tranches sur la base du barème suivant à compter du 1er janvier 2024 :

- 1/20e sur la tranche inférieure ou égale à 4 370 € ;
- 1/10e sur la tranche supérieure à 4 370 € et inférieure ou égale à 8 520 € ;
- 1/5e sur la tranche supérieure à 8 520 € et inférieure ou égale à 12 690 € ;

- 1/4 sur la tranche supérieure à 12 690 € et inférieure ou égale à 16 820 € ;
- 1/3 sur la tranche supérieure à 16 820 € et inférieure ou égale à 20 970 € ;
- 2/3 sur la tranche supérieure à 20 970 € et inférieure ou égale à 25 200 € ;
- La totalité sur la tranche supérieure à 25 200 €.

Ces seuils sont augmentés de 1 690 € par personne à charge du débiteur saisi, sur présentation de justificatifs par l'intéressé. Sont visés le conjoint, partenaire d'un PACS ou concubin dont les ressources sont inférieures au montant du RSA, l'enfant ouvrant droit aux prestations familiales à la charge effective et permanente de l'agent, ascendant habitant avec lui, dont les ressources sont inférieures au RSA.

Attention : le revenu saisissable peut être saisi dans sa totalité, à l'exception du **solde bancaire insaisissable (SBI)** qui correspond au montant du revenu de solidarité active (RSA) pour une personne seule et constitue la somme minimum qui doit être laissée au débiteur. Celle-ci est au minimum égale à **607,75 €**. Le montant du RSA est revalorisé le 1er avril de chaque année (il devrait être de 635,70 € pour une personne seule).

Décret n° 2023-1228 du 20 décembre 2023 (JO du 22 décembre).

MALADIES PROFESSIONNELLES

POUR UNE FAUTE INEXCUSABLE, UNE RÉPARATION DISTINCTE DE CELLE AU TITRE DES SOUFFRANCES ENDURÉES PEUT ÊTRE DEMANDÉE

■ Après le décès de 2 salariés d'une entreprise d'un cancer des poumons suite à l'inhalation de poussières d'amiante, les cours d'appel avaient reconnu une faute inexcusable de l'employeur, mais divergeaient sur la possibilité d'indemniser les souffrances physiques et morales endurées, en dehors de la rente qui leur avait été allouée.

Versée à la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle avec une incapacité permanente d'au moins 10 %, la rente est égale au salaire annuel multiplié par le taux d'incapacité, qui peut être réduit ou augmenté en fonction de sa gravité (articles L. 434-1, 2 et R. 434-1 du code de la sécurité sociale).

En cas de faute inexcusable de l'employeur, la victime peut demander le doublement de sa rente et une indemnisation complémentaire de ses préjudices : souffrances physiques et morales endurées, préjudices esthétiques et d'agrément, perte ou diminution de ses possibilités de promotion.

Depuis 2009, pour la Cour de cassation, la rente indemnisait les pertes de revenus, l'incidence professionnelle de l'incapacité (l'évolution de carrière affectée par l'accident ou la maladie) et le déficit fonctionnel permanent (l'incapacité définitive restante une fois l'état de santé consolidé) (Crim., 19 mai 2009, pourvoi n° 08-86.050).

La Cour n'admettait de réparation distincte des souffrances physiques et morales endurées après la consolidation que si la victime démontrait qu'elles n'étaient pas déjà indemnisées par la rente (2e Civ., 28 février 2013, pourvoi n° 11-21.015, Bull. 2013, II, n° 48).

À noter : pour le Conseil d'Etat, la rente d'accident du travail, au regard de sa finalité et de son mode de calcul, a pour seul objet de réparer forfaitairement les préjudices subis par la victime dans sa vie professionnelle (ses pertes de revenus et l'incidence professionnelle de son incapacité), le recours de la CPAM au titre d'une telle rente ne pouvant s'exercer que sur ces 2 éléments, et non sur un poste de préjudice personnel (CE n° 374628 Hôpitaux universitaires de Strasbourg du 23 décembre 2015 et CE avis n° 361273 du 8 mars 2013).

S'alignant sur le Conseil d'État, la Cour permet aux victimes relevant du régime général de sécurité sociale d'obtenir une réparation complémentaire des souffrances physiques et morales endurées après consolidation, sans devoir prouver que la rente ne les couvre pas déjà. C. Cass. Ass. pourvoi n° 20-23.673 du 20 janvier 2023.

LE DROIT SYNDICAL ET LA CONTINUITÉ DU SERVICE S'ARTICULENT AUTOUR DE LA NOTION D'INTÉRÊT DU SERVICE

■ Un sénateur s'inquiète de la difficulté à articuler le droit syndical avec la continuité du service public local, dans une commune rurale où 2 agents du service périscolaire bénéficient de décharges d'activité de 70 et 60 heures et d'autorisations d'absence, soit une présence effective de 35 heures sur 8 mois.

Pour le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, cette articulation repose principalement sur la possibilité d'opposer l'intérêt du service.

Les facilités accordées aux représentants syndicaux reposent en effet sur des autorisations d'absence et des décharges d'activité de service (DAS) (articles L. 214-3 et 4 du code général de la fonction publique).

Les autorisations d'absence sont toutes liées au fonctionnement des structures syndicales, mais certaines sont accordées de plein droit. Il s'agit des agents mandatés pour assister aux congrès professionnels syndicaux fédéraux, confédéraux et internationaux, et aux réunions des organismes directeurs des unions, fédérations et confédérations dont ils sont membres élus, les syndicats affiliés à l'une d'elles disposant des mêmes droits.

Dans le cadre d'un crédit de temps syndical, d'autres autorisations, liées à la participation aux congrès et réunions statutaires des organismes directeurs d'organisations d'un autre niveau, c'est-à-dire locales, sont accordées sous réserve des nécessités du service. Il en va de même des décharges d'activité qui permettent aux agents d'exercer une activité syndicale pendant leur temps de travail.

Pour bénéficier d'une autorisation, l'agent doit présenter sa convocation à l'avance dans un délai raisonnable et l'employeur ne saurait opposer les nécessités du service pour faire obstacle à l'exercice de cette liberté syndicale, qui constitue une liberté fondamentale (CE n° 324864 syndicat autonome de la fonction publique territoriale de la Réunion du 19 février 2009). Seules des raisons objectives, propres à chaque situation, peuvent justifier un refus, au nombre desquelles peuvent figurer le nombre élevé des autorisations demandées et les dysfonctionnements qui en résultent pour le bon fonctionnement du service. L'employeur a pu également opposer l'impossibilité, pour le secrétariat d'un commissariat de police, de fonctionner, compte tenu des congés annuels accordés aux autres agents, suivant un planning établi en début d'année, et du champ de compétence des personnels restés présents qui, dans l'affaire, n'exerçaient pas de fonctions administratives (CAA Bordeaux n° 02BX01428 syndicats Interco CFDT du 20 décembre 2005).

Une mutualisation financière

Cette préservation de l'intérêt du service est explicitement reprise par le décret sur le droit syndical (n° 85-397 du 3 avril 1985 l'article 20) précisant que si la désignation d'un agent est incompatible avec la

bonne marche du service, l'employeur motive son refus et invite l'organisation à choisir un autre agent.

Il peut donc refuser une décharge ou ne l'accueillir que partiellement, et n'accepter que 50 % des heures demandées, compte tenu des fonctions d'ATSEM de la bénéficiaire (CAA Lyon n° 18LY02579 commune de Thonon-les-Bains du 30 juin 2020).

Rappel : la motivation suppose d'être écrite et d'énoncer les considérations de droit et de fait qui la fondent (article L. 211-5 du code des relations entre le public et l'administration).

Le ministre reconnaît que la combinaison des autorisations d'absence et des décharges d'activité permettent à un agent de consacrer tout ou partie de son temps à une activité syndicale. Mais l'employeur conserve, sauf pour les autorisations de droit, le pouvoir de s'opposer à une demande qui ne permettrait pas d'assurer la continuité du service.

Les centres de gestion occupent une place particulière au profit des collectivités et établissements qui leur sont obligatoirement affiliés. Ils sont en effet chargés du calcul et de la répartition du crédit de temps syndical en fonction de la représentativité des organisations, et remboursent les rémunérations supportées par les employeurs au titre des DAS et, pour les structures dont le comité social est placé auprès d'eux, c'est-à-dire employant moins de 50 agents, supportent les charges salariales correspondant aux autorisations d'absence (articles 14 et 19 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985).

Attention : les autorisations d'absence liées à des structures syndicales, nationales ou non, pour les employeurs de plus de 50 agents, en vue de la participation des agents aux instances paritaires (Conseil commun, CSFPT, CAP, commission consultative paritaire, CST, formation spécialisée en hygiène et sécurité), au CNFPT, aux commissions de réforme, au conseil économique social et environnemental (régional), à la conférence nationale des services d'incendie et de secours, à la commission consultative des polices municipales, aux conseils d'administration des organismes de retraite, de sécurité sociale ou de mutuelles, et à toute instance nationale ou locale pour laquelle un texte législatif requiert la présence de représentants du personnel, échappent à un quelconque remboursement.

C'est dans ce cadre que s'articulent les 2 principes constitutionnels de liberté syndicale et de continuité du service public. Le gouvernement n'envisage pas une extension des droits à remboursement qui alourdirait la charge pesant sur les centres de gestion.

QE n° 02036, JO Sénat du 15 décembre 2022, page 6523.

UN SURDOSAGE DE MÉDICAMENTS ADMINISTRÉS AUX RÉSIDENTS D'UN EHPAD FONDE UN LICENCIEMENT

■ La directrice de l'EHPAD licencie pour faute une aide-soignante en CDI le 13 avril 2018, ce que confirme le tribunal. **Comme pour les fonctionnaires, le manquement du contractuel à ses obligations dans ou à l'occasion de ses fonctions constitue une faute l'exposant à une sanction, sans préjudice de peines pénales éventuelles, sur une échelle disciplinaire de 5 mesures, de l'avertissement au licenciement sans préavis ni indemnité.**

En dehors de l'avertissement, du blâme et de l'exclusion de 3 jours au plus, l'employeur doit saisir pour avis la commission consultative paritaire en formation disciplinaire.

Le pouvoir de sanction appartenant à l'employeur, il doit mettre l'agent en mesure d'obtenir la communication de l'intégralité de son dossier et des documents annexes, et l'informer de la possibilité d'être assisté des défenseurs de son choix.

Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable, l'employeur adressant à l'agent sa convocation par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature, précisant l'objet de cette dernière. L'entretien a lieu au moins 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre ou la remise en main propre, l'agent pouvant se faire accompagner de la personne de son choix. L'employeur lui indique alors les motifs du licenciement. La mesure est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre, précise les motifs de l'éviction et sa date d'effet compte tenu des droits à congés annuels restant à courir (articles 36 à 37, 42 et 42-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

La directrice informe l'agent, par courrier du 29 mars 2018 reçu le lendemain de l'ouverture, d'une procédure disciplinaire, la convoque à un entretien préalable à un éventuel licenciement pour faute, lui précise ses droits d'accès au dossier et de la défense. La femme estime avoir manqué de temps pour prendre connaissance de son dossier et préparer sa défense, n'ayant pas pu récupérer les courriers l'accusant. Mais elle a été informée de ses droits et convoquée à l'entretien plus de 5 jours ouvrables avant ce dernier. Elle a donc disposé d'un délai suffisant pour sa défense, aucune disposition ni principe ne lui conférant un droit à obtenir le report de l'entretien préalable, ni une confrontation avec les personnes l'accusant de faits fautifs.

Une éviction justifiée

Sur le fond, l'aide-soignante qui travaille en binôme avec elle s'est plainte de son absence dans la prise en charge d'un résident dont l'état de santé nécessitait une intervention des services d'urgence, et de son refus de se rendre au chevet d'une autre patiente ayant actionné la sonnette d'urgence au même moment, dans la nuit du 6 au 7 mars 2018.

Une seconde collègue témoigne que, dans la soirée du 26 mars, l'aide-soignante a ouvert le placard des stupéfiants, pris un flacon de somnifère dont elle a prélevé le contenu de 2 pipettes, qu'elle a versées dans 2 doses de médicaments préparées par les infirmières pour les résidents.

Si l'EHPAD ne fournit pas la pièce d'identité de ses collègues, leurs noms et signatures figurent lisiblement sur les attestations dont elle a eu connaissance, et elle a bien été informée de leur identité. La femme essaie alors d'opposer l'amitié des 2 collègues mais rien n'établit une intention de nuire, ni que les attestations soient mensongères.

La femme tente de faire valoir, sans l'établir, que les indications sur la fiche d'une résidente dont elle aurait assuré la prise en charge ont été effacées, et qu'elle n'a pas pu obtenir le visionnage des vidéos de surveillance. S'agissant des médicaments, elle affirme que sa collègue se trouvait à 4 m d'elle et n'a pas pu la voir ajouter des doses de somnifères. Pourtant, cette dernière a alerté l'équipe de nuit dès le surlendemain, ce que ne conteste pas l'intéressée. En outre, la réalité des somnifères donnés aux patients est confirmée par l'infirmière et la cadre coordinatrice de l'établissement.

Eu égard à ses fonctions et à la gravité du surdosage de somnifères, un licenciement est proportionné.

Rappel : comme pour les fonctionnaires, le juge vérifie la matérialité des faits, qu'ils constituent des fautes de nature à justifier une sanction, et sa juste proportionnalité (CE n° 347704 M. D du 13 novembre 2013).

CAA Versailles n° 20VE02114 Mme A du 8 novembre 2022.

La Lettre de l'Employeur territorial répond aux interrogations de ses lecteurs

Les réponses, qui ne sauraient s'apparenter à des consultations d'avocat, seront regroupées par thème et traitées de manière anonyme en page 8, une semaine sur deux. Vous pouvez adresser vos questions par mail à : elyne.brochand@editionssorman.com

La lettre de l'employeur territorial, 44 avenue de la République - 75011 Paris - Rédaction : Pierre-Yves Blanchard ; Paul Durand
Abonnement : 46 numéros par an, 695 € TTC. Tél. 02 32 46 95 80 - Petites annonces : tél. 02 32 46 95 80 -
Imprimerie du Moniteur - 27230 Piencourt - Directeur de la publication : Guy Sorman
Commission paritaire : n° 0428 T 83042 - ISSN : 1267-0944 - Encarts jetables suivant les éditions.

De nouveaux textes aménagent la promotion interne et concrétisent les revalorisations indemnitaires

Fin 2023, plusieurs textes ont aménagé la gestion des agents publics, notamment en matière de promotion interne pour assouplir les quotas, ou de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur, outre des dispositions indemnitaires liées à la mise en œuvre du protocole « Ségur de la santé », ou financières en matière d'apprentissage.

Un assouplissement des postes ouverts au titre de la promotion interne

■ La promotion interne permet à un fonctionnaire d'accéder au cadre d'emplois supérieur par inscription sur une liste d'aptitude, soit après réussite d'un examen professionnel, soit sur appréciation de sa valeur professionnelle et des acquis de son expérience au vu des lignes directrices de gestion établies par l'employeur ou du centre de gestion.

Pour préserver la priorité du concours, les statuts particuliers fixent la proportion de postes susceptibles d'être ouverts (article L. 523-1 du code général de la fonction publique). Ces quotas sont calculés en fonction des recrutements par concours, mutation, détachement, intégration directe et titularisation directe des personnes en situation de handicap (article L. 352-4 du code), dans le ressort de la collectivité non affiliée ou du centre de gestion (article 31 du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013).

Ces quotas étaient de 1/3, mais avec la diminution du nombre de recrutements par concours, ils se sont avérés insuffisants pour répondre aux aspirations légitimes des agents.

Depuis le 1er janvier 2024, ce quota est de 1/2 pour les attachés, conservateurs du patrimoine, des bibliothèques, des attachés de conservation et des bibliothécaires, des conseillers des APS, des ingénieurs, des directeurs des établissements territoriaux d'enseignement artistique, des professeurs territoriaux d'enseignement artistique, des directeurs de police municipale, des conseillers socio-éducatifs, et de l'ensemble de la catégorie B (décret n° 2010-329 du 22 mars 2010).

Les dispositions dérogatoires

Les dispositions dérogatoires à ces quotas sont aussi aménagées. En effet, si ce calcul est plus favorable, en catégories A et B, le nombre de nominations au titre de la promotion interne peut être calculé en appliquant le quota à un pourcentage de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité ou de détachement dans le cadre d'emplois, au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les nominations.

Depuis le 1er janvier 2024, ce pourcentage, qui était de 5 %, est de 8 %, et l'effectif des fonctionnaires en position d'activité ou de détachement dans le cadre d'emplois sont complétés de l'effectif des agents en CDI.

Attention : l'intégration pour le calcul de la seule dérogation des agents en CDI résulte d'un accord des

employeurs et des syndicats au CSFPT. Il n'en marque pas moins une forme de rapprochement de la gestion des fonctionnaires et de celle des contractuels, dont l'embauche contribue aux perspectives professionnelles de leurs collègues, affaiblissant le principe d'une carrière en lien avec la qualité de fonctionnaire, que ne manqueront sans doute pas de réclamer à leur tour les contractuels.

Enfin, la disposition complémentaire qui permet une nomination au titre de la promotion interne, lorsque le nombre de recrutements nécessaires prévus par le statut particulier n'a pas été atteint pendant une certaine durée, est également assouplie et ramenée de 4 à 2 ans, avec toujours la condition qu'au moins un recrutement entrant dans le décompte des embauches nécessaires soit intervenu (art. 30, décret du 5 juillet 2013).

Décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023 (JO du 28/12/2023).

La publication des primo-nominations dans la haute fonction publique

Les nominations dans les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique doivent concerner chaque année au moins 40 % de personnes de chaque sexe (article L. 132-5 du code général de la fonction publique). Sont visés les emplois de direction des régions, départements, communes et EPCI de plus de 40 000 habitants et le CNFPT.

Une proposition sénatoriale (loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023) a renforcé ce dispositif par une plus stricte égalité et la combinaison d'une logique de « flux » des entrants et de « stock » des personnes présentes.

Rappel : au 1er janvier 2026, ce pourcentage minimum sera de 50 % de personnes de chaque sexe, exigence qui s'appliquera avec le renouvellement général des assemblées locales.

Sans attendre, les employeurs doivent publier chaque année le nombre de femmes et d'hommes nommés dans les emplois de direction, les chiffres étant publiés par le ministère de la Fonction publique.

La méconnaissance de cette obligation donne lieu à une contribution financière (articles L. 132-6-1 et 2 du code), qu'un décret du 28 décembre fixe à 45 000 €. Cependant, pour les communes et EPCI de plus de 40 000 et de moins de 80 000 habitants, cette contribution est ramenée à 25 000 €. Elle est due en l'absence de publication des agents nommés avant le 30 juin de

(suite p. 10)

(suite de la p. 9)

L'année suivant celle au titre de laquelle les emplois ont été pourvus, soit le 30 juin 2024 pour les emplois 2023.

Le texte intègre, par ailleurs, dans les dispositions réglementaires, le code général de la fonction publique, et dresse la liste des établissements publics de l'État concernés.

Décret n° 2023-1381 du 28 décembre 2023 (JO du 31/12/2023).

Le « Ségur de la santé » et l'indemnité pour travail de nuit

Le régime indemnitaire s'appuie sur un principe de parité qui permet aux assemblées locales d'instituer les régimes des corps de l'État donnés en référence pour les cadres d'emplois, sans pouvoir les dépasser (article L. 714-4 du CGFP et décret n° 91-875 du 6 septembre 1991).

Dans la filière médico-sociale, hormis les médecins, vétérinaires, et psychologues, dont la référence de l'État est celle des médecins inspecteur de santé publique et des psychologues des services déconcentrés de la protection judiciaire de la jeunesse, la référence est le personnel de santé du ministère de la Défense.

Aides-soignants, infirmiers, cadres de santé, cadres de santé paramédicaux, personnels de rééducation ou médico-techniques, sages-femmes, auxiliaires de puériculture et aides-soignants peuvent bénéficier d'une indemnité horaire pour travail normal de nuit (décret n° 88-1084 du 30 novembre 1988).

Avec le protocole d'accord hospitalier dans le cadre du « Ségur de la santé », un nouveau mécanisme d'indemnisation prend davantage en compte les sujétions de ces fonctions et se substitue à une indemnité fixe, variant selon l'intensité du travail de nuit, le corps et l'affectation de l'agent. Il se fonde sur sa rémunération (traitement indiciaire et indemnité de résidence), affectée d'un taux de majoration de 25 %.

Depuis le 1er janvier 2024, les fonctionnaires et contractuels assurant totalement ou partiellement leur service hebdomadaire entre 21 heures et 6 heures bénéficient d'une nouvelle « indemnité horaire pour travail de nuit ».

Son montant est de 25 % de la somme du traitement brut annuel et de l'indemnité de résidence / 1820, soit 25 % d'une heure supplémentaire.

Les employeurs locaux ne sont pas tenus d'instituer le nouveau dispositif compte tenu de la liberté des assemblées en ce domaine, mais le dispositif antérieur ayant disparu, en l'absence de base légale, les assemblées sont tenues de l'abroger sans délai, sachant qu'une nouvelle délibération ne saurait être rétroactive.

Par ailleurs, la valeur de l'indemnité pour travail le dimanche et les jours fériés, octroyée sur la base de 8 heures de travail effectif, est réévaluée, passant de 44,89 € à 60 € au 1er janvier 2024.

Rappel : l'indemnité est proratisée si les agents exercent moins de 8 heures ou, inversement, dépassent cette durée quotidienne (dans le cadre du cycle de travail applicable) (décret n° 92-7 du 2 janvier 1992).

L'indemnité pour travail le dimanche

Dans le domaine de la culture, les personnels des corps d'accueil, de surveillance et de magasinage, les techniciens des services culturels et des Bâtiments de France de la spécialité surveillance et accueil, les ingénieurs des services culturels du patrimoine de la spécialité services culturels soumis à une obligation régulière de travail dominical peuvent percevoir une indemnité spécifique s'ils travaillent 10 dimanches, l'indemnité étant majorée à partir du 11^e dimanche travaillé.

À noter : les dimanches de Pâques et Pentecôte, tous les jours fériés, même s'ils coïncident avec un dimanche, ne sont cependant pas considérés comme des dimanches.

Cette indemnité est exclusive de toute autre indemnisation, même au titre, notamment, des heures supplémentaires (décret n° 2002-857 du 3 mai 2002).

Dans la fonction publique territoriale, seul est concerné le cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine.

Un arrêté du 15 décembre 2023 fixe à 1 075,05 € l'indemnisation au titre des 10 premiers dimanches travaillés, et à 54,93 € l'indemnisation de chaque dimanche travaillé à partir du 11^e dimanche, cette revalorisation prenant effet au 1er janvier 2024.

Décret n° 2023-1238 du 22 décembre 2023 (JO du 23 décembre). Arrêté du 22 décembre 2023 (JO du 23 décembre). Arrêté du 15 décembre 2023 (JO du 28 décembre).

Le financement de l'apprentissage

Enfin, en matière d'apprentissage, le CNFPT verse aux centres de formation (les CFA) des apprentis employés par les collectivités et établissements publics locaux, les frais de formation des intéressés. À ce titre, il bénéficie d'une majoration de la cotisation employeur de 0,1 % (article L. 451-19-1 du code général de la fonction publique), ce qui porte la cotisation globale des employeurs locaux à 1 % de leur masse salariale.

Le CNFPT peut bénéficier également d'une contribution annuelle de France compétences (art. L. 6123-5 du code du travail) et de l'État (art. L. 451-11 du code de la fonction publique). Les modalités de mise en œuvre et des financements sont définies par une convention d'objectifs et de moyens avec l'État. S'y ajoute une convention avec France compétences déterminant, avant le 30 juin, les montants maximaux de prise en charge des frais de formation des apprentis.

Pour 2024, sous réserve de la signature de cette convention, France compétences pourra verser au CNFPT des fonds d'un montant égal à 18,75 % des dépenses acquittées par le CNFPT, à concurrence d'un montant annuel fixé par la convention et au maximum de 15 millions d'euros (décret n° 2022-280 du 28 février 2022). L'État a pour sa part versé le même montant que France compétences jusqu'à présent.

Décret n° 2023-1153 du 8 décembre 2023 (JO du 9/12/2023).