

Focus



Qu'est-ce que l'intégration directe ?

Le détachement, comme l'intégration directe, contribuent à la mobilité des agents, qui constitue une garantie fondamentale de leur carrière.

L'intégration directe est une forme de recrutement applicable à l'ensemble des fonctionnaires et qui se traduit par une radiation du cadre d'emplois ou du corps d'origine, et par une intégration concomitante dans le cadre d'emplois ou le corps d'accueil, sans période de détachement intermédiaire. L'intégration directe dans un autre cadre d'emplois peut être prononcée au sein de la même collectivité. Elle peut également avoir lieu dans une autre fonction publique.

L'intégration directe s'effectue entre corps et cadres d'emplois appartenant à la même catégorie hiérarchique (A, B ou C) et de niveau comparable. Le niveau comparable est apprécié au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions, ces deux critères étant alternatifs.

Exemple : un agent social peut être intégré directement dans le cadre d'emplois des adjoint administratifs, au grade d'adjoint administratif (conditions de recrutement similaires, concours de catégorie C)

Le niveau des missions est celui défini par le statut particulier et non celui accompli par un agent dans un poste donné.

Lorsque le statut particulier du cadre d'emplois d'accueil exige pour l'exercice des fonctions, la détention d'un diplôme spécifique, l'agent ne peut y accéder qu'à condition d'être titulaire de celui-ci. Cette disposition vise à protéger les professions réglementées (médecin, infirmière, professeur de danse...).

Intégration non possible

- Un rédacteur ne peut être intégré directement dans le cadre d'emplois des attachés (catégories hiérarchiques différentes)
- Un attaché ne peut être intégré directement dans le cadre d'emplois des infirmiers (profession réglementée), à moins de détenir le diplôme d'Etat correspondant

L'intégration directe est, dans tous les cas, prononcée après **demande ou accord** écrit de l'agent. Si l'intégration directe est demandée dans le cadre d'une mobilité externe, la collectivité d'origine ne peut s'opposer au départ du fonctionnaire, sauf nécessités de service. Elle peut seulement exiger de l'agent un préavis de 3 mois au plus avant son départ. Le silence gardé pendant 2 mois par l'employeur d'origine à compter de la réception de la demande du fonctionnaire vaut acceptation.

Classement

La nomination par voie d'intégration directe est formalisée par arrêté selon les principes de reclassement suivants :

- Le fonctionnaire est classé, dans son nouveau cadre d'emplois, à un grade équivalent à celui qu'il détenait et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur.
- Lorsque le cadre d'emplois d'accueil ne comporte pas de grade équivalent à celui détenu précédemment, l'intéressé est classé dans le grade dont l'indice sommital (c'est-à-dire l'indice du dernier échelon) est le plus proche de l'indice sommital de son grade d'origine, et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur.
- Le fonctionnaire conserve, dans la limite de la durée maximale de services exigée pour une promotion à l'échelon supérieur de son nouveau grade, l'ancienneté d'échelon acquise dans son précédent grade lorsque l'intégration ne lui procure pas un avantage supérieur à celui qui aurait résulté d'un avancement dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine.
- Les services accomplis antérieurement par le fonctionnaire intégré sont assimilés à des services accomplis dans le cadre d'emplois d'accueil (pour la prise en compte des services effectifs).

Dans un arrêt du 25 mai 2018 n°410972, le Conseil d'Etat a apporté des précisions sur la notion d'équivalence de grade dans le cadre d'un détachement ou d'une intégration directe. Il précise notamment que pour apprécier si le grade détenu par l'intéressé dans son corps d'origine et celui dans lequel il a été classé lors de son détachement dans un autre corps sont équivalents, il y a lieu de prendre en compte non seulement l'indice terminal des deux grades, mais aussi des éléments tels que la place des grades dans les deux corps et leur échelonnement indiciaire (CAA Bordeaux, 28 juin 2019, 17BX02832).

Protection fonctionnelle : information des agents

La protection fonctionnelle est un dispositif qui reste encore parfois méconnu et mal appréhendé dans la fonction publique.

Afin de permettre aux agents de mobiliser ce dispositif dans les meilleures conditions, et que les collectivités et établissements puissent les orienter au mieux, un dépliant pédagogique est disponible sur le [portail de la fonction publique](#).

> Pour plus d'informations, consulter notre fiche pratique sur [la page dédiée](#).

Actus RH



Revalorisation de la carrière du cadre d'emplois des gardes champêtres

Le statut particulier du cadre d'emplois des gardes champêtres est modifié à compter du 1er avril 2024. Il est tout d'abord précisé que, comme pour les policiers municipaux, l'accès au cadre d'emplois est réservé aux seuls agents de **nationalité française**.

Par ailleurs, le grade de **garde champêtre chef principal** est aligné sur celui de brigadier-chef principal du cadre d'emplois des agents de police municipale dont les compétences attendues sont proches.

Ce grade ne relève donc plus de l'échelle C3 de rémunération des agents de catégorie C : il dispose d'une grille indiciaire spécifique et d'un nouveau cadencement d'avancement d'échelon. Les conditions d'**avancement à ce grade** sont également facilitées.

Source : [Décret n° 2024-282 du 28 mars 2024 modifiant le statut particulier du cadre d'emplois des gardes champêtres](#).

Apprentissage : quand saisir le Comité sociale territorial (CST) ?

L'apprentissage permet à des personnes âgées de 16 à 25 ans d'acquérir des connaissances théoriques dans une spécialité et de les mettre en application dans une entreprise ou une administration.

La mise en place d'un contrat d'apprentissage au sein d'une administration territoriale (collectivité ou établissement public) implique le recueil de l'avis préalable du CST sur un projet de délibération établissant la mise en place du contrat.

Le projet de délibération devra notamment détailler les besoins internes, les possibilités d'accueil et si possible à ce stade de la procédure, l'identification du maître d'apprentissage.

À la suite de l'avis du CST, le recours à l'apprentissage est validé par délibération. L'employeur peut ensuite procéder au recrutement de l'apprenti(e). Il n'est donc pas nécessaire de connaître l'identité du futur apprenti.

En effet, compte tenu des délais de clôture des séances du CST, celui-ci devra être saisi, avant l'été, afin de permettre de débiter le contrat d'apprentissage dès la rentrée de septembre.

> Vous trouverez plus d'informations relatives à l'apprentissage sur la [page dédiée du site internet de la Maison des Communes](#).



L'autorité territoriale doit-elle communiquer sa décision au Conseil Médical ?

OUI. Le Conseil médical, en formation restreinte ou plénière, après chaque séance, informe par courrier l'employeur territorial et l'agent de la décision qui a été prise.

Cet avis ne lie pas l'autorité territoriale (hormis pour un avis d'aptitude à la reprise des fonctions). Pour autant, celle-ci a l'obligation de prendre une décision suite à cet avis et de la motiver dans le cas où elle serait contraire à la position du Conseil médical.

Cette décision doit être notifiée à l'agent et transmise au secrétariat des instances médicales par tout moyen (mail, courrier ou copie de l'arrêté).

Source : [article 7 V du décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#).

Quelle est la particularité du 1er mai ?

Le 1er mai est un jour obligatoirement chômé, ce qui se traduit par une interdiction de travailler à l'exception des services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre leur travail.

Introduit dans le code général de la fonction publique en mars 2022, le droit au doublement de la rémunération des agents publics travaillant le 1er mai a été abrogé par la Loi de Finances pour 2023.

Les agents travaillant le 1er mai sont rémunérés comme pour n'importe quel jour férié ou invités à récupérer leur journée.

JURISPRUDENCE : rupture d'un CDD « d'un commun accord »

Les dispositions de l'article L.1243-1 du code du travail, permettant la rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée en présence de l'accord commun des parties, ne sont pas applicables aux agents contractuels de droit public.

De même, la rupture conventionnelle d'un contrat de droit public, n'est pas ouverte aux agents contractuels en CDD. Dès lors, une rupture avant terme d'un CDD de droit public « d'un commun accord » est irrégulière
TA de la Guyane n° 2200824 du 9 nov. 2023



Pour consulter l'intégralité des publications relatives à la carrière des agents, RDV sur notre site internet rubrique : Actus RH et statutaires !

Les replays des derniers Webinaires sont en ligne. Vous pouvez les retrouver sur la page dédiée du site internet :

<https://www.maisondescommunes85.fr/carriere-statut/webinaires-carriere-paie/webinaires-service-gestion-carrieres>
ou [webinaires-service-paie](#)

Besoin de nous contacter ?

gestion.des.carrieres@cdg85.fr

instances.consultatives@cdg85.fr

instances.medicales@cdg85.fr

paie@cdg85.fr