

RENCONTRES STATUTAIRES



19 et 21/11/2024

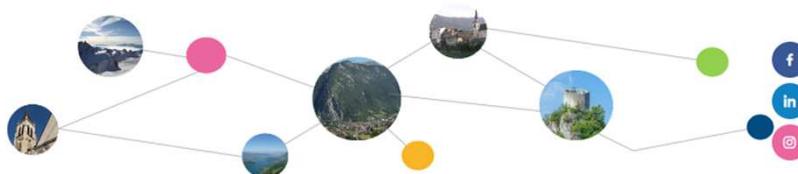
Laura REGAIRAZ, Amandine HERBÉ et Nathalie COMBARET

Dernières rencontres statutaires : 5 et 7 décembre 2023

INTRODUCTION



LE SUPPORT DES RENCONTRES STATUTAIRES



Nous connaître	Boîtes à Outils	Carrières / expertise juridique	Santé au travail	Appuis spécifiques	Emploi / Concours
<p>LE PÔLE</p> <p>Présentation du pôle Missions du pôle</p>		<p>DOCUMENTATION</p> <p>Rencontres statutaires Réunions d'information</p>		<p>LES INSTANCES CONSULTATIVES</p> <p>Commissions Administratives Paritaires (CAP) Commission Consultative Paritaire (CCP) Comité Social Territorial (CST) Conseil de discipline Conseil médical formation restreinte Conseil médical formation plénière</p>	
<p>RETRAITE</p> <p>Actualités retraite – Organisation et accompagnements retraite Retraite des fonctionnaires IRCANTEC / Agents contractuels / Élus Retraite des fonctionnaires CNRACL Je suis un agent, je suis un élu</p>		<p>EXPERTISE JURIDIQUE STATUTAIRE</p> <p>L'actu juridique</p>		<p>MÉDIATION</p> <p>Présentation du service de médiation La Médiation Préalable Obligatoire La médiation à la demande des parties</p>	

3

Le support des rencontres statutaires sera mis en ligne sur notre site Internet d'ici quelques jours, complété avec nos échanges.

LE PORTAIL COLLECTIVITÉS « GRC »

Accueil

CDG74
CENTRE DE GESTION
Partenaire de proximité

M. Jean TEST

- Accueil
- Ma collectivité
- Mes demandes
- Mes collègues
- Annuaire public
- Prestations CDG
- Dépôt des actes
- Actes à corriger

Les tutos d'AGIRHE

Tutos d'AGIRHE ep2 en ligne
Publié le 2024-06-30
Le second épisode des tutos AGIRHE est en ligne ! Cette fois-ci, nous vous expliquons comment créer et suivre la carrière d'un agent.

Dépôt des actes en ligne
Publié le 2024-10-17
En complément des fonctionnalités existantes, un nouvel outil de dépôt des actes en ligne a été développé, pour permettre aux collectivités affiliées de transmettre les actes « carrières » (arrêtés et contrats) concernant leurs agents. Attention, à compter du 1er janvier prochain, les demandes et les actes transmis par mail ou voie postale ne seront plus traités. Il vous faudra obligatoirement passer par la plateforme. Info et démarche à suivre ICI

Le Mag n°43 disponible !
Publié le 2024-10-14
Dossier, actu du CDG, point sur l'actualité juridique et zoom sur nos missions, découvrez le dernier numéro du Mag du CDG en cliquant ici

Les tutos du Portail collectivités
Publié le 2024-06-30

Rencontres statutaires
Publié le 2024-10-17

4

GRC : gestion de la relation aux collectivités

Poser une question, formuler une demande (y compris une demande de rendez-vous téléphonique) : depuis le 30 janvier 2023

Dépôts des actes carrières (contrats et arrêtés) : depuis le 10 octobre 2024

Attention, au 1^{er} janvier 2025, les adresses mail suivantes seront désactivées :

juridique@cdg74.fr – carrieres1@cdg74.fr – carrieres2@cdg74.fr – carrieres3@cdg74.fr

LES TUTORIELS

- 1 **Portail collectivités
Tuto numéro 1**
Recouvrement de portail
2:46
Les tutos portail collectivités : Présentation générale
Centre de gestion 74 • 186 vues • il y a 7 mois
- 2 **Portail collectivités
Tuto numéro 2**
Créer une demande
2:05
Les tutos portail collectivités : Créer une demande
Centre de gestion 74 • 58 vues • il y a 7 mois
- 3 **Portail collectivités
Tuto numéro 3**
Onglet 'Mes collègues'
2:04
Les tutos portail collectivités : Onglet mes collègues
Centre de gestion 74 • 62 vues • il y a 7 mois
- 4 **Portail collectivités
Tuto numéro 4**
Onglet 'Dépôt des actes'
3:05
Tuto 4 : dépôts des actes
Centre de gestion 74 • 220 vues • il y a 5 mois
- 5 **Portail collectivités
Tuto numéro 5**
Modification des droits
1:10
Tuto 5 modification des droits
Centre de gestion 74 • 270 vues • il y a 5 mois

- 1 **L'ACTU JURIDIQUE n°2 La démiss**
8:17
L'actu Juridique ep.2 : La démission
Centre de gestion 74 • 70 vues • il y a 1 mois
- 2 **L'ACTU JURIDIQUE n°1 La NB**
6:40
L'actu juridique : La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)
Centre de gestion 74 • 153 vues • il y a 5 mois
- 1 **AGIRHE
Tuto numéro 2**
Création d'un agent et suivi de carrière
4:57
Tuto 2 AGIRHE : Création d'un agent et suivi de carrière
Centre de gestion 74 • 128 vues • il y a 1 mois
- 2 **AGIRHE
Tuto numéro 1**
Présentation générale
3:00
Tuto 1 AGIRHE : Présentation Générale
Centre de gestion 74 • 131 vues • il y a 4 mois

IMPORTANT : Visionner les tutoriels concernant le portail collectivités : formuler une demande / déposer un acte / corriger un acte.

Des tutoriels sont aussi disponibles sur des sujets juridiques (à venir : l'indemnisation des congés non pris) et pour l'utilisation du logiciel AGIRHE (à venir : la reprise des services antérieurs).

LES MODALITÉS DE SAISINE DES INSTANCES CONSULTATIVES

Instance	Saisine	Documents	Délais
CST-FS	Projet par mail cst@cdg74.fr	En PJ du mail de saisine	 <p>Voir les <u>calendriers prévisionnels</u> sur notre site Internet</p>
CAP-CCP	Via AGIRHE	Pièces justificatives à téléverser sur AGIRHE	
Conseil de discipline	Courrier signé, rapport signé et annexes par voie postale (possible de doubler d'un envoi mail si besoin)		
Conseil médical formation plénière ou restreinte	Via AGIRHE	Pièces médicales à transmettre par voie postale Possible d'envoyer les autres pièces par mail	

6

<https://www.cdg74.fr/wp-content/uploads/2024/09/PROJET-CALENDRIER-2025.pdf>

Projet en cours de développement : saisine CST-FS via le logiciel AGIRHE (échéance inconnue à ce jour).

CST-FS : comité social territorial – formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (pour les collectivités de moins de 50 agents seulement)

CAP-CCP : commission administrative paritaire, 1 CAP par catégorie – commission consultative paritaire (pour les collectivités affiliées seulement)

Conseil de discipline : CAP ou CCP en formation disciplinaire (pour les collectivités affiliées seulement – les collectivités non affiliées réservent une salle dans les locaux du CDG par mail : discipline@cdg74.fr)

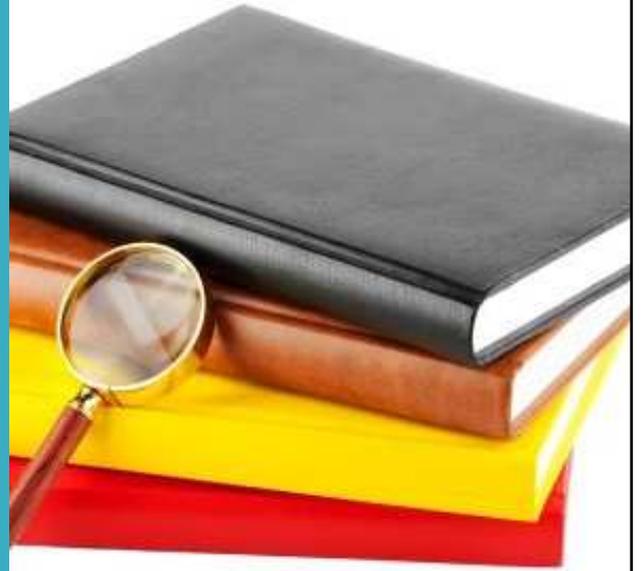
ACTUALITÉS MARQUANTES



1. Secrétaires généraux de mairie

Textes :

*Loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023
Décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024
Décret n° 2024-827 du 16 juillet 2024
Décret n° 2024-830 du 16 juillet 2024
Décret n° 2024-831 du 16 juillet 2024
+ 1 décret en attente*



[LOI n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie \(1\) - Légifrance](#)

[Décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024 relatif au recrutement, à la formation et à la promotion interne des secrétaires généraux de mairie - Légifrance](#)

[Décret n° 2024-827 du 16 juillet 2024 relatif à l'avantage spécifique d'ancienneté des secrétaires généraux de mairie – Légifrance](#)

[Décret n° 2024-830 du 16 juillet 2024 relatif à la formation qualifiante prévue à l'article 8-1 du décret du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux - Légifrance](#)

[Décret n° 2024-831 du 16 juillet 2024 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel prévu à l'article 8-1 du décret du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux et précisant la durée minimale d'exercice des fonctions de secrétaire général de mairie - Légifrance](#)

Décret en attente concerne la part d'agents exerçant les fonctions de SGM à promouvoir dans le cadre de la PI « classique »

Obligation de nommer un secrétaire général de mairie

Loi du 30 décembre 2023

Article L2122-19-1 CGCT

« Pour assurer les fonctions liées au secrétariat de mairie dans les communes de moins de 3 500 habitants, le maire nomme un agent aux fonctions de secrétaire général de mairie, sauf s'il nomme un agent pour occuper les fonctions de directeur général des services. Le secrétaire général de mairie peut exercer ses fonctions à temps partiel ou à temps non complet. »

9

La fin d'année 2023 a été marquée par une loi importante : il s'agit de la loi visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie, publiée au JO le 31 décembre 2023.

Un nouvel article L2122-19-1 a été inséré au CGCT, prévoyant l'obligation pour les communes de – 3500 hab de nommer un SGM. Toutes les collectivités concernées doivent donc s'assurer d'avoir pris l'arrêté de nomination pour les agents déjà en poste sur ces fonctions à la date du 01/01/2024 (arrêté non obligatoire mais vivement recommandé – modèle disponible sur Agirhe – à défaut, formalisation par écrit sous une autre forme).

Le texte précise bien qu'il s'agit de la nomination d'UN SGM. Il n'est plus possible de nommer 2 agents à temps complet pour occuper ces fonctions. En revanche, il semble possible de recruter 2 agents à TNC exerçant les fonctions alternativement.

Les fonctionnaires occupant les fonctions de SGM de façon permanente dans les communes de moins de 3500 hab perçoivent une NBI de 30 points.

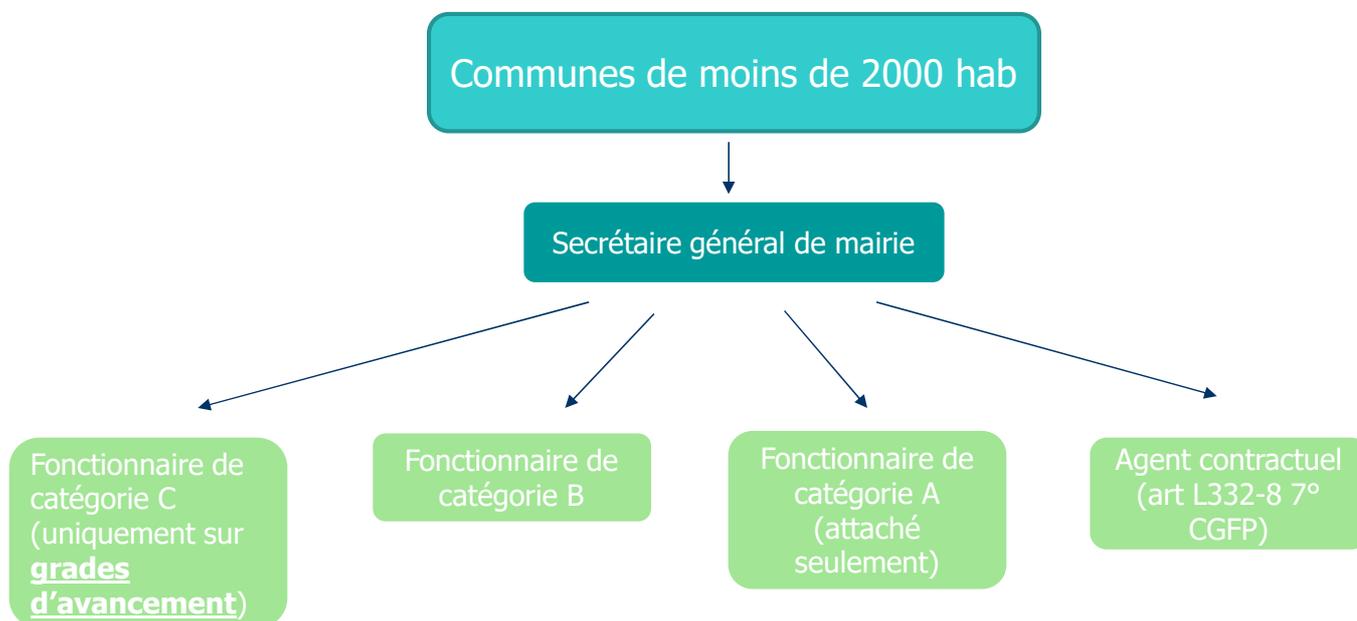
Le fonctionnaire qui occupe l'emploi de SGM sans que son grade ne le lui permette ne peut percevoir la NBI.

Pour les agents à TNC, exerçant alternativement les fonctions, la NBI est versée au prorata de leur temps de travail.

A compter du 1^{er} janvier 2028, le cadre légal propre au recrutement des SGM évoluera.

Obligation de nommer un secrétaire général de mairie

Du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2027



10

Jusqu'au 31/12/2027, le SGM d'une commune de moins de 2000 hab peut être :

- Un fonctionnaire de catégorie C **s'il est titulaire d'un grade d'avancement**. Cette précision est apportée par le statut particulier du cadre d'emplois des adjoints administratifs :

L'article 3 III du décret n°2006-1690 du 22/12/2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux dispose : « Lorsqu'ils relèvent des grades d'avancement, les adjoints administratifs territoriaux nommés avant le 1er janvier 2028 peuvent être chargés du secrétariat de mairie dans une commune de moins de 2 000 habitants. »

Si un agent occupant les fonctions de SGM a été nommé au grade d'adjoint administratif (échelle C1), un avancement de grade est préconisé dès lors que les conditions seront remplies.

- Un fonctionnaire de catégorie B :

L'article 3 I du décret n°2012-924 du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux dispose : « Ils peuvent être chargés des fonctions d'assistant de direction ainsi que de celles de secrétaire général de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants. »

- Un fonctionnaire de catégorie A (attaché seulement) :

L'article 2 du décret n°87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier des attachés territoriaux dispose : « Ils peuvent, en outre, occuper les emplois administratifs de direction des collectivités territoriales (...) »

Pour rappel, les titulaires du grade d'attaché principal exercent leurs fonctions dans les communes de plus de 2000 habitants (article 2 du décret n°87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux)

- Un agent contractuel :

La loi du 30 décembre 2023 est venue modifier l'article L332-8 du CGFP afin d'y insérer un 7^e alinéa :

« Par dérogation au principe énoncé à l'article L. 311-1 et sous réserve que cette vacance ait donné lieu aux formalités prévues à l'article L. 313-1, des emplois permanents peuvent être également occupés de manière permanente par des agents contractuels territoriaux dans les cas suivants :

(...)

7° Pour les emplois de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants. »

Attention, ce fondement juridique ne peut donc pas être utilisé pour recruter un agent contractuel occupant ces mêmes fonctions dans une commune de plus de 2000 hab.

A compter du 1^{er} janvier 2028

Communes de moins de 2000 hab

- ⇒ Obligation de nommer un agent relevant d'un cadre d'emplois classé au moins en catégorie B
- ⇒ Les fonctionnaires de catégorie C ne pourront plus être nommés pour occuper les fonctions de secrétaire général de mairie
- ⇒ Les fonctionnaires de catégorie C titulaires d'un grade d'avancement peuvent valablement rester en poste

11

A compter du 1^{er} janvier 2028, le maire d'une commune de moins de 2000 habitants aura l'obligation de nommer un SGM relevant d'un cadre d'emplois de catégorie B au moins.

Il ne sera plus possible de nommer un agent relevant de la catégorie C mais les adjoints administratifs relevant des grades d'avancement (échelle C2 ou C3) nommés avant le 1^{er} janvier 2028 pourront valablement rester en fonctions,

Les agents contractuels recrutés pour occuper les fonctions de SGM avant le 01/01/2028 relevant de la catégorie hiérarchique C pourront également poursuivre l'exercice de leurs missions.

A compter du 01/01/2028 :

- Recrutement ou renouvellement de CDD : le contrat devra faire référence à un emploi de catégorie B à minima
- Pour les agents en CDI : l'autorité territoriale peut proposer un nouveau contrat pour tenir compte de la revalorisation de l'emploi

Obligation de nommer un secrétaire général de mairie

A partir du 1^{er} janvier 2024



12

Dans les communes de 2000 à 3500 hab, le maire nomme au choix :

- Un SGM
- OU
- Un DGS (en créant un emploi fonctionnel de direction)

L'emploi fonctionnel de DGS peut être créé dans les collectivités de plus de 2000 habitants.

Zoom sur les emplois fonctionnels

Emplois administratifs de direction

- DGS 2 000 à 10 000 hab*
- DGS 10-20 000 hab
- DGS 20-40 000 hab
- DGS 40-80 000 hab
- DGS ...
- DGAS 10-20 000 hab*
- DGAS 20-40 000 hab
- DGAS 40-150 000 hab
- DGAS ...

**Pour une commune seulement*

Emplois techniques de direction

- DST 10-20 000 hab
- DST 20-40 000 hab
- DST 40-80 000 hab
- DST 80-150 000 hab
- DST ...

*DST pour une commune
et DGST pour un EPCI*

Conditions

- Strate démographique
- Emploi créé par délibération
- Certains grades (catégorie A seulement)

Détachement sur demande de l'agent

- Maxi 5 ans (pas de mini)
- Double carrière
- Fin de fonctions (décharge)
- Recrutement direct (par contrat) possible pour les collectivités de plus de 40 000 habitants

Emplois administratifs de direction : décret 87-1101 et décret 88-546.

Emplois techniques de direction : décret 90-128.

Particularité pour les SDIS : emplois fonctionnels de directeur départemental et directeur adjoint de services d'incendie et de secours (décret 2016-2003).

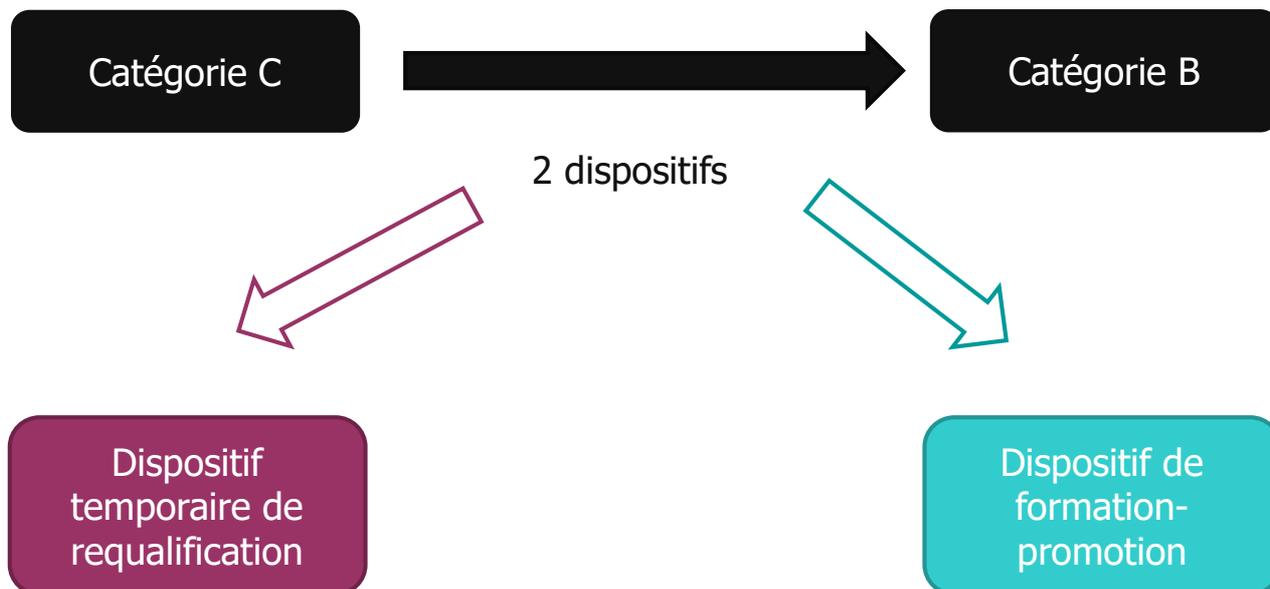
Pour déterminer la strate démographique : population totale publiée par l'INSEE sauf en cas de surclassement.

Des règles particulières s'appliquent en cas de changement de strate en cours de détachement.

Voir le tableau de correspondance grade-emploi fonctionnel dans notre note relative au détachement sur emploi fonctionnel.

Par exemple, un agent titulaire du grade « attaché » ou « attaché principal » ne peut pas être détaché sur l'emploi de DGS 40-80 000 hab.

Promotion interne

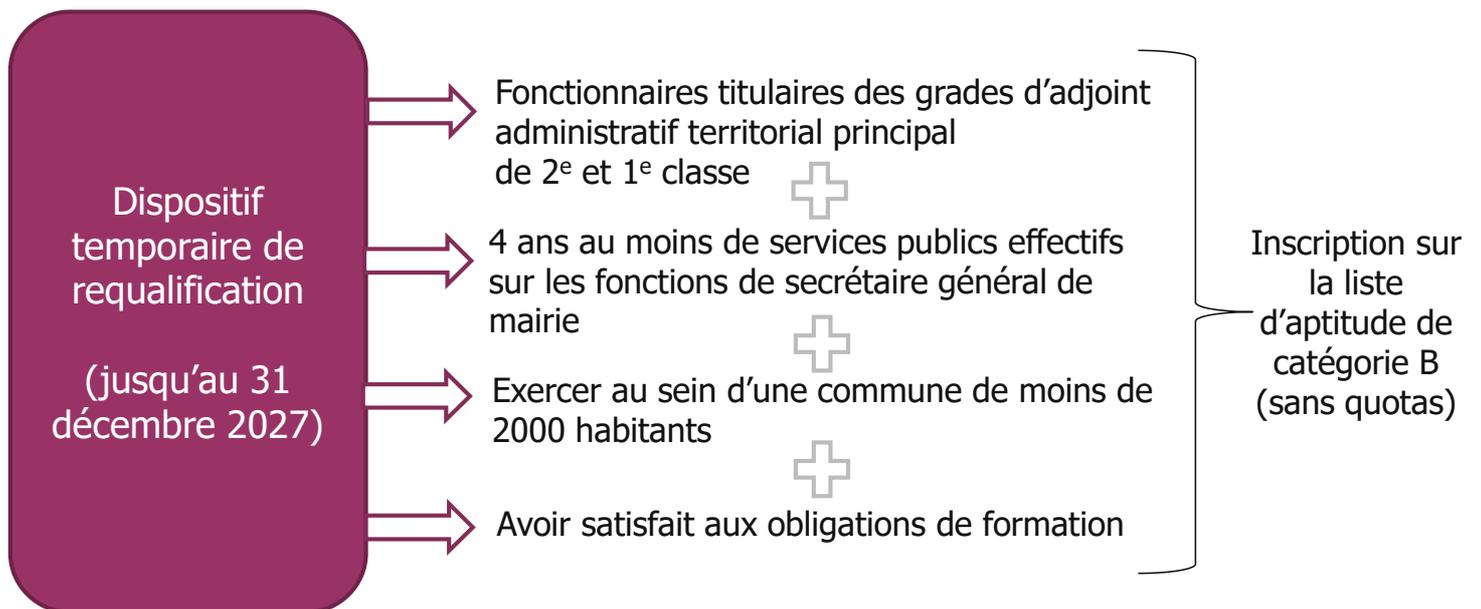


14

Pour permettre aux agents de catégorie C actuellement en poste d'évoluer en catégorie B, la loi du 30 décembre 2023 prévoit deux dispositifs, dont les modalités ont été précisées par décrets :

- Dispositif temporaire de requalification
- Dispositif de formation-promotion

Promotion interne



15

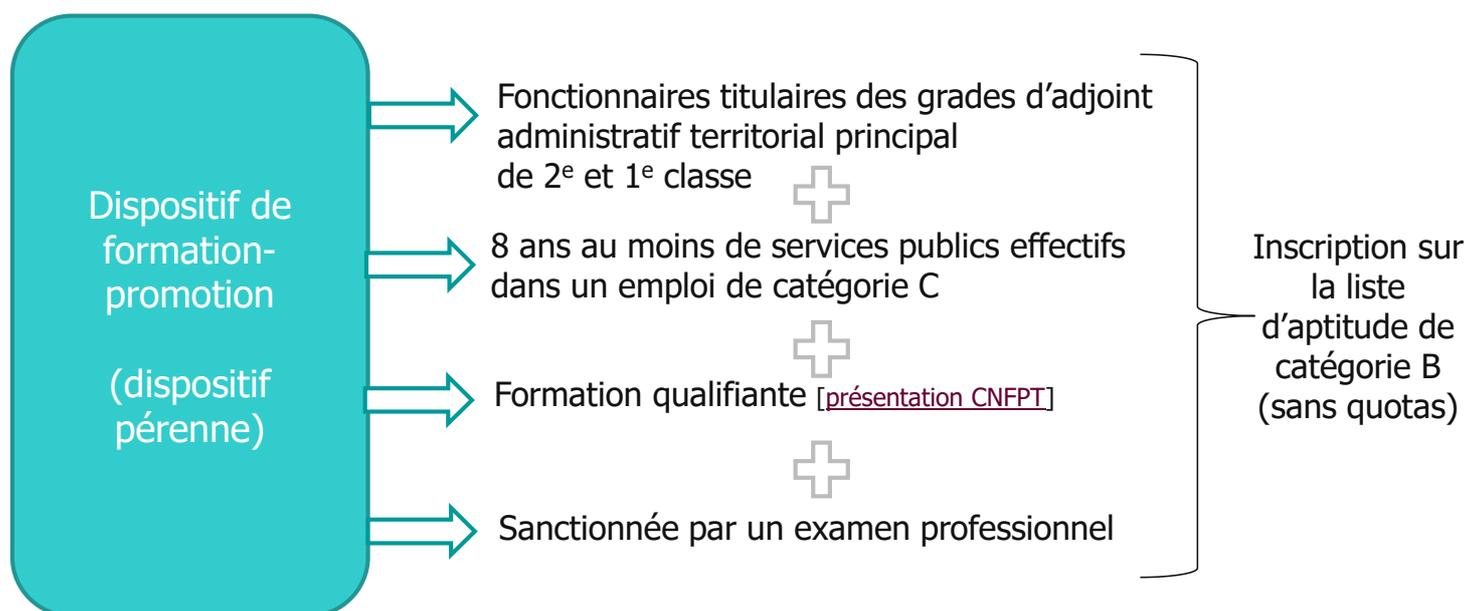
Ce dispositif temporaire de requalification est régi par le décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024 relatif au recrutement, à la formation et à la promotion interne des secrétaires généraux de mairie.

Jusqu'au 31 décembre 2027, les fonctionnaires titulaires des grades d'adjoint administratif territorial principal de 2^e classe et de 1^{ère} classe, qui comptent au moins 4 ans de services publics effectifs dans les fonctions de secrétaire général de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants, peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude de catégorie B, rédacteurs (sans quotas).

- Les agents n'exerçant pas les fonctions de secrétaire général de mairie, les adjoints administratifs relevant du 1^{er} grade (C1) et les contractuels sont exclus de ce dispositif (donc cela ne concerne que les agents sur des grades d'avancement).
- Pour le calcul de la durée de services effectifs de 4 ans, est pris en compte l'exercice de fonctions de secrétaire général de mairie comme adjoint administratif territorial et comme agent contractuel.
- Il convient de tenir compte de la population totale du dernier recensement de l'INSEE. Concernant les collectivités surclassées, le seuil démographique est apprécié en tenant compte du surclassement.
- Les obligations de formation correspondent à 2 jours sur une période de 5 ans (nouveau avec le décret n° 2024-907 du 8 octobre 2024 (voir, sur ce point, la slide 30)).

Les années de services ne sont pas proratisées pour les agents à temps non complet et à temps partiel, même si la durée hebdomadaire de service est inférieure à 17,5/35^{ème} ou à 50%.

Promotion interne



16

<https://www.cnfpt.fr/sites/default/files/document/1726158956/formation-sgm-formation-promotion.pdf>

Sur la présentation générale du dispositif (décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024 relatif au recrutement, à la formation et à la promotion interne des secrétaires généraux de mairie) :

De manière pérenne, les fonctionnaires titulaires des grades d'adjoint administratif territorial principal de 2^e classe et de 1^{ère} classe, qui comptent au moins 8 ans de services publics effectifs dans un emploi de catégorie C, après avoir validé un examen professionnel sanctionnant une formation qualifiante aux fins d'exercer les fonctions de secrétaire général de mairie, peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude de catégorie B, rédacteurs (sans quotas).

Sur la formation qualifiante (décret n° 2024-830 du 16 juillet 2024 relatif à la formation qualifiante prévue à l'article 8-1 du décret du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux) :

Cette formation doit permettre au fonctionnaire d'acquérir les compétences et les qualifications attendues aux fins d'exercer les fonctions de secrétaire général de mairie. Il s'agit d'une formation de 56 jours, répartie en plusieurs modules, sur une période d'au plus deux ans à compter de l'entrée en formation, dont le contenu est arrêté par le président du CNFPT. Elle s'articule autour d'un parcours couvrant les activités courantes d'un secrétaire général de mairie : - Assister et conseiller les élus de la commune ; - Assurer les services à la population de la commune ; - Gérer les services de la commune ; - Organiser son travail dans la commune. Elle est organisée par le CNFPT, qui adapte le contenu de la formation aux besoins de l'agent, après évaluation préalable de ses titres et diplômes, des formations professionnelles antérieurement suivies et de son expérience professionnelle. Une dispense, totale ou partielle, peut être accordée par le CNFPT.

Sur l'examen professionnel (décret n° 2024-831 du 16 juillet 2024 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel prévu à l'article 8-1 du décret du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux et précisant la durée minimale d'exercice des fonctions de secrétaire général de mairie) :

Il s'agit d'une épreuve orale (entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur les acquis de son expérience professionnelle et se poursuit par des questions permettant d'apprécier les facultés d'analyse et de réflexion du candidat ainsi que son aptitude et sa motivation à exercer les missions de secrétaire général de mairie et, le cas échéant, à encadrer une équipe). Sa durée est de 20 minutes, dont 5 minutes au plus d'exposé. Le fonctionnaire inscrit sur la liste des candidats admis ne peut être recruté que pour exercer les fonctions de secrétaire général de mairie. Il a l'obligation d'exercer ces fonctions pour une durée minimale de 3 ans à compter de la date de sa titularisation

Formation de professionnalisation

⇒ Pour tout fonctionnaire affecté à un premier emploi de secrétaire général de mairie [[présentation CNFPT](#)]

⇒ Durée de la formation : 15 jours

⇒ Doit être réalisée dans les 12 mois suivant la prise de poste



17

<https://www.cnfpt.fr/sites/default/files/document/1725953623/formation-sgm-1er-emploi.pdf>

Article L422-34-1 du CGFP : « Outre la formation initiale dont ils bénéficient en application du statut particulier dont ils relèvent, les agents qui occupent un emploi de secrétaire général de mairie reçoivent, dans un délai d'un an à compter de leur prise de poste, une formation adaptée aux besoins de la collectivité concernée. »

Article 11 du décret n°2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux : (...) Lorsqu'ils sont affectés sur un premier emploi de secrétaire général de mairie, les fonctionnaires suivent la formation de professionnalisation au premier emploi de secrétaire général de mairie, mentionnée à l'[article L. 422-34-1 du code général de la fonction publique](#). »

Les fonctionnaires qui sont affectés à un premier emploi de SGM doivent suivre la formation de professionnalisation d'une durée de 15 jours. Cette formation intervient dans un délai de 12 mois suivant l'affectation de l'agent. L'autorité territoriale doit donc informer le CNFPT de son besoin en formation.

Le fonctionnaire qui suit cette formation est exonérée de la formation de professionnalisation au 1^{er} emploi.

Si le fonctionnaire a déjà suivi la formation de professionnalisation au 1^{er} emploi, il doit suivre la formation de professionnalisation prévue pour occuper les fonctions de SGM, En revanche, il sera exonéré, pour la période en cours, de la formation de professionnalisation tout au long de la carrière. Dans ce cas, une nouvelle période de formation de professionnalisation tout au long de la carrière débute à l'issue de la formation suivie au titre du premier alinéa. (article 15-1 du décret n°2008-512 susmentionné)

Avantage spécifique d'ancienneté

Bonification d'ancienneté pour les agents exerçant les missions de secrétaire général de mairie dès lors qu'ils sont fonctionnaires C2, C3, B ou A.

Obligatoire à compter du 01/08/2024

- Bonus de 6 mois tous les 8 ans
- Maxi 8 ans avant le 01/08/2024
- Formulaire à compléter
- Justifier de l'exercice des fonctions de SGM

Facultatif

- Bonus de 1 à 3 mois par période d'au moins 3 ans
- Définir dans les LDG de la collectivité :
 - les critères pris en compte pour apprécier la valeur professionnelle de l'agent
 - le bonus accordé
 - la durée de la période à considérer
- Solliciter l'avis du CST **avant** de prendre l'arrêté LDG

18

Formulaire : https://www.cdg74.fr/wp-content/uploads/2024/11/Formulaire_bonification_anciennete_SGM_droit.doc

PRÉCISION COMPLÉMENTAIRE : Les périodes n'ayant pas donné lieu à rémunération (disponibilité, congé parental, par exemple) sont à déduire des années de service dans les fonctions de SGM. L'annexe facultative du formulaire permet de détailler, si besoin, ces périodes. Même chose en cas d'interruption dans les services de SGM, si l'agent a exercé des missions durant quelques années, puis d'autres missions, et à nouveau des missions de SGM par exemple.

Décret 2024-827

Les agents exerçant les fonctions de SGM au grade C1 ou en qualité de contractuel ne sont pas concernés par ces bonifications d'ancienneté.

MAIS ces années peuvent être comptabilisées au titre des années de services dans les fonctions de SGM effectuées avant le 01/08/2024.

« L'autorité territoriale peut octroyer aux fonctionnaires mentionnés à l'article 1er une bonification d'ancienneté d'une durée comprise entre un et trois mois par période d'au moins trois années de services dans les fonctions de secrétaire général de mairie. Cette bonification est fixée par l'autorité territoriale selon la valeur professionnelle des agents, qu'elle apprécie en tenant compte des critères définis dans les lignes directrices de gestion, adoptées après consultation du comité social territorial. »



Webinaire CDG74

« Réseau des secrétaires de mairie »

10 décembre 2024

- ❖ Présentation des résultats de l'enquête réalisée
- ❖ Lancement du réseau



Vos contacts

Rechercher

Se former | Évoluer | S'informer | Nous connaître

Localisez-vous

Se former

- Suivre une formation
- Découvrir les offres thématiques
 - Accélérer la transition écologique
 - L'offre de service pour les secrétaires généraux de mairie
 - La transition numérique
- Se former autrement
 - Accéder à vos espaces numériques
 - Former vos agents
 - Accueillir un apprenti
 - L'offre de formation ouverte aux demandeurs d'emploi

LE MAGAZINE FAIT PEAU NEUVE !

SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE MAIRIE

L'ACTUALITÉ ANNUELLE FONDAMENTALE

ABONNEZ-VOUS

Au magazine Secrétaire général de mairie

L'OFFRE DE SERVICE POUR LES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE MAIRIE



Découvrez sur cette page toute l'offre dédiée aux secrétaires généraux de mairie, complémentaire de l'offre de formation proposée par le CNFPT.

- UNE OFFRE DE SERVICES DÉDIÉE DANS LE CADRE DE LA LOI DU 20 DÉCEMBRE 2023
- FORMATION DE PROFESSIONNALISATION OBLIGATOIRE POUR LES PRIMO-RECRUTÉS SUR UN POSTE DE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE MAIRIE
- DISPOSITIF DE FORMATION VISANT LA QUALIFICATION ET LA PROMOTION DES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE MAIRIE
- UN WEBINAIRE MENSUEL DÉDIÉ À L'ACTUALITÉ
- UNE FORMATION POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI

Remerciements / fort taux de participation à l'enquête conduite pour connaître et mesurer les besoins des SGM sur notre territoire.
Invitations envoyées pour le webinaire proposé le 10/12.

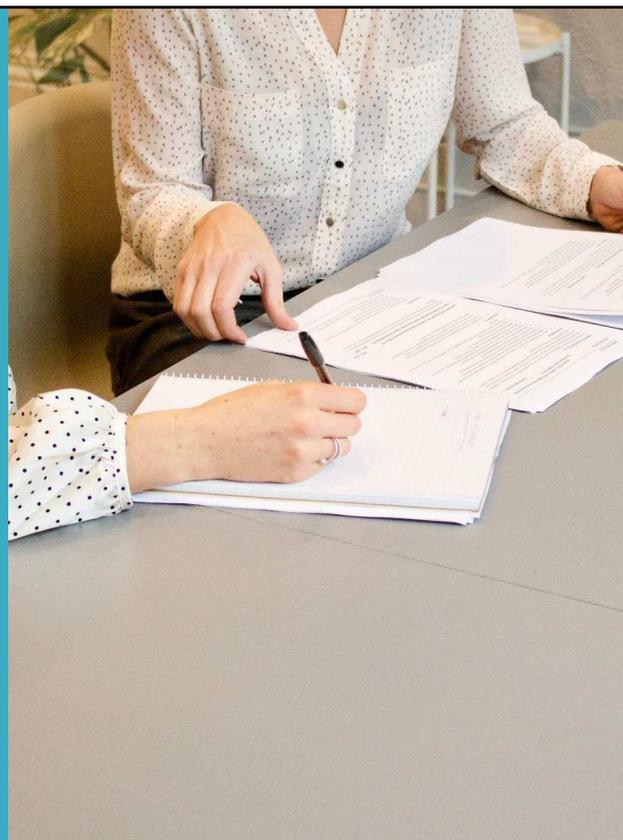
+ offre de service du CNFPT :

<https://www.cnfpt.fr/sites/default/files/document/1695735304/loffre-service-secretaires-mairie.pdf>

2. Indemnité de résidence

Textes :

*Décret n° 2023-1168 du 12 décembre 2023
Arrêté du 5 juillet 2024*



[Décret n° 2023-1168 du 12 décembre 2023 modifiant le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation – Légifrance](#)

[Arrêté du 5 juillet 2024 modifiant l'arrêté du 1er août 2014 pris en application de l'article D. 304-1 du code de la construction et de l'habitation - Légifrance](#)

Indemnité de résidence spécifique

3% du traitement

Lieu d'exercice des missions

Versement obligatoire quand les conditions sont remplies

Liste des communes 74 en zones géographiques A et Abis - arrêté du 1er août 2014	Liste des communes 74 relevant d'une unité urbaine concernée par l'indemnité de résidence spécifique (liste INSEE au 01/01/2024)	Commune(s) de l'unité urbaine concernée
Allinges	Abondance	Châtel
Allonzier-la-Caille	La Chapelle-d'Abondance	
Ambilly	Chavanod	Annecy, Argonay, Doussard, Duingt, Épagny Metz-Tessy, La-Balme-de-Sillingy, Poisy, Saint-Jorioz, Sevrier, Sillingy
Andilly	Chevaline	
Annecy	Lathuile	
Annemasse	Lovagny	
Archamps	Brenthonne	
		Bons-en-Chablais
Suite à l'arrêté du 5 juillet 2024 :		
22 communes nouvellement éligibles à l'indemnité de résidence		
22 communes désormais classées en zone A, qui étaient déjà éligibles à l'indemnité de résidence du fait de leur unité urbaine		
5 communes nouvellement éligibles à l'indemnité de résidence du fait de leur unité urbaine		

21

Décret 2023-1168 du 12 décembre 2023 instaurant une indemnité de résidence spécifique, égale à 3% du traitement, dans **certaines** communes du département de la Haute-Savoie (et de l'Ain).

Ce décret entre en vigueur le lendemain de sa publication, soit le 14 décembre 2023, et s'applique aux indemnités versées à compter du mois de décembre 2023.

En complément, l'arrêté du 5 juillet 2024 vient classer, pour notre département, 44 communes supplémentaires en zone géographique A.

Un tel classement a, notamment, des conséquences sur la mise en œuvre de l'indemnité de résidence spécifique ; ce sont ainsi au total 27 communes supplémentaires qui deviennent éligibles à cette indemnité.

Cet arrêté entre en vigueur le 12 juillet 2024 et, en l'absence de précisions contraires, il semble que les nouvelles dispositions puissent être appliquées aux indemnités versées à compter du mois de juillet 2024.

Sont concernés : les agents qui exercent leurs fonctions dans les communes du département classées en zone géographique A ainsi que les agents qui exercent leurs fonctions dans les communes du département relevant de la même unité urbaine, telle que définie par l'INSEE, que l'une des communes classées en zone géographique A.

L'indemnité de résidence :

- Concerne les fonctionnaires stagiaires et titulaires, ainsi que les contractuels
- Est versée chaque mois
- Est calculée sur la base du traitement indiciaire et, les cas échéant, de la NBI (traitement soumis à retenue pour pension)
- Évolue dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire (elle est réduite dans les mêmes proportions en cas de temps partiel ou de retenue pour absence de service fait).
- Est versée intégralement lorsque des congés pour raisons de santé (CMO, CLM ou CLD) à demi-traitement (on considère, par analogie et en l'absence de précisions dans les textes, que l'IR est également intégralement maintenue durant tous les congés de maladie rémunérés spécifiques aux fonctionnaires relevant du régime général et aux contractuels).
- Est versée y compris si l'agent bénéficie d'un logement de fonction
- Est imposable au titre de l'impôt sur le revenu

> Retrouvez la liste des communes éligibles sur notre site Internet

3. Contrôle des antécédents judiciaires

Texte :

*Décret n° 2024-643 du 28 juin 2024
Arrêtés du 8 juillet 2024*



22

[Décret n° 2024-643 du 28 juin 2024 relatif au contrôle des antécédents judiciaires des personnes mentionnées à l'article L. 133-6 du code de l'action sociale et des familles intervenant auprès de mineurs ou demandant l'agrément prévu à l'article L. 421-3 du même code – Légifrance](#)

[Arrêté du 8 juillet 2024 modifiant l'arrêté du 31 mars 2021 portant création d'un traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « SI Honorabilité » - Légifrance](#)

[Arrêté du 8 juillet 2024 fixant le calendrier de déploiement du système d'information mis en œuvre pour le contrôle des antécédents judiciaires dans le champ de l'accueil du jeune enfant et de la protection de l'enfance - Légifrance](#)

Contrôle des antécédents judiciaires

Attestation d'honorabilité

- Concerne les agents et les bénévoles intervenant auprès des jeunes enfants (crèches, périscolaires notamment)
- Attestation délivrée par le conseil départemental après contrôle du bulletin n° 2 du casier judiciaire + FIJAISV
- La production incombe directement à l'agent :
 - Au moment de l'embauche ;
 - En cours d'activité, 6 mois pour fournir cette attestation, puis contrôle tous les 3 ans.
- Déploiement prévu en Haute-Savoie au 1^{er} trimestre 2025
- Pour plus de détails : [\[ici\]](#) et [\[ici\]](#)

23

<https://honorabilite.social.gouv.fr/qui-est-concerne/je-suis-gestionnaire-detablissement-daccueil-du-jeune-enfant>
<https://honorabilite.social.gouv.fr/jai-besoin-de-verifier-une-attestation-dhonorabilite>

Les collectivités qui emploient des agents au contact d'enfants sont tenues de s'assurer que leurs antécédents judiciaires ne s'opposent pas à leur recrutement ou à leur maintien en fonctions. Ce contrôle prévoyait la consultation systématique du bulletin n° 2 du casier judiciaire et l'accès aux informations contenues dans le FIJAISV (fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes).

Un nouvel outil de contrôle a été instauré en 2024 : l'attestation d'honorabilité, dont la production incombe directement à l'agent concerné. Le décret n° 2024-643 du 28 juin 2024 précise les modalités de mise en œuvre.

Que faire en cas de non présentation d'attestation d'honorabilité ?

Lors de l'embauche : il n'est pas possible de recruter le professionnel ou permettre au bénévole d'intervenir dans la structure.

En cours d'activité : En principe, la collectivité doit faire cesser l'activité du professionnel ou bénévole concerné. Mais dans un premier temps, elle doit interroger la personne sur la raison de la non délivrance et l'accompagner au besoin en cas de difficulté technique. Elle doit aussi se rapprocher des services du conseil départemental pour s'assurer que la non délivrance n'est pas due à l'existence d'antécédents judiciaires.

Ces modalités de contrôle entrent en vigueur aux dates fixées en fonction du calendrier de déploiement du système d'information par départements et collectivités, et ce au plus tard le 1er janvier 2026. L'arrêté du 8 juillet 2024 prévoit un déploiement, en Haute-Savoie, au premier trimestre 2025.

Ce nouveau système ne s'applique qu'aux agents et bénévoles qui interviennent auprès des jeunes enfants. Ainsi, il convient de distinguer deux systèmes de contrôle:

- L'attestation d'honorabilité, produite directement par l'agent qui intervient auprès des jeunes enfants. Dans ce cas, la collectivité n'a plus besoin de demander une copie du bulletin n° 2 et du FIJAISV.
- Pour les autres agents (qui n'interviennent pas auprès des jeunes enfants), la collectivité doit continuer à demander une copie du bulletin n° 2.

4. Régime indemnitaire

Textes :

Décret n° 2024-614 du 26 juin 2024

Décret n° 2024-641 du 27 juin 2024



Indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE*)

	Part fixe (versement mensuel/ correspond à un % du traitement dans la limite des taux suivants)	Part variable (versement mensuel ou annuel / tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir dans la limite des montants suivants)
Directeurs de PM	33 %	9 500 €
Chefs de service de PM	32 %	7 000 €
Agents de PM	30 %	5 000 €
Gardes champêtres	30 %	5 000 €

25

[Décret n° 2024-614 du 26 juin 2024 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres – Légifrance](#)

*ne pas confondre avec l'IFSE. Les agents relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des gardes champêtres sont soumis à un régime indemnitaire spécifique, distinct du RIFSEEP. Ils ne sont donc pas soumis l'IFSE et au CIA.

L'organe délibérant d'une collectivité ou d'un établissement public peut instituer, après avis du CST, une indemnité spéciale de fonction et d'engagement composée d'une part fixe et d'une part variable. Peuvent bénéficier de cette indemnité spéciale les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des directeurs de police municipale, chefs de service de police municipale, agents de police municipale et gardes champêtres.

- La part fixe est déterminée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension un taux individuel fixé par l'organe délibérant dans la limite des taux indiqués dans le tableau ci-dessus. En d'autres termes, l'organe délibérant peut prévoir un taux inférieur (mais pas supérieur, au nom du principe de parité avec la fonction publique d'Etat). Elle est versée mensuellement.
- La part variable tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés selon des critères définis par l'organe délibérant dans la limite des montants indiqués dans le tableau ci-dessus. En d'autres termes, l'organe délibérant peut prévoir un montant inférieur (mais pas supérieur, au nom du principe de parité avec la fonction publique d'Etat). Elle est versée annuellement OU elle peut être versée mensuellement dans la limite de 50% du plafond. Elle sera complétée d'un versement annuel sans que la somme des versements dépasse ce même plafond).

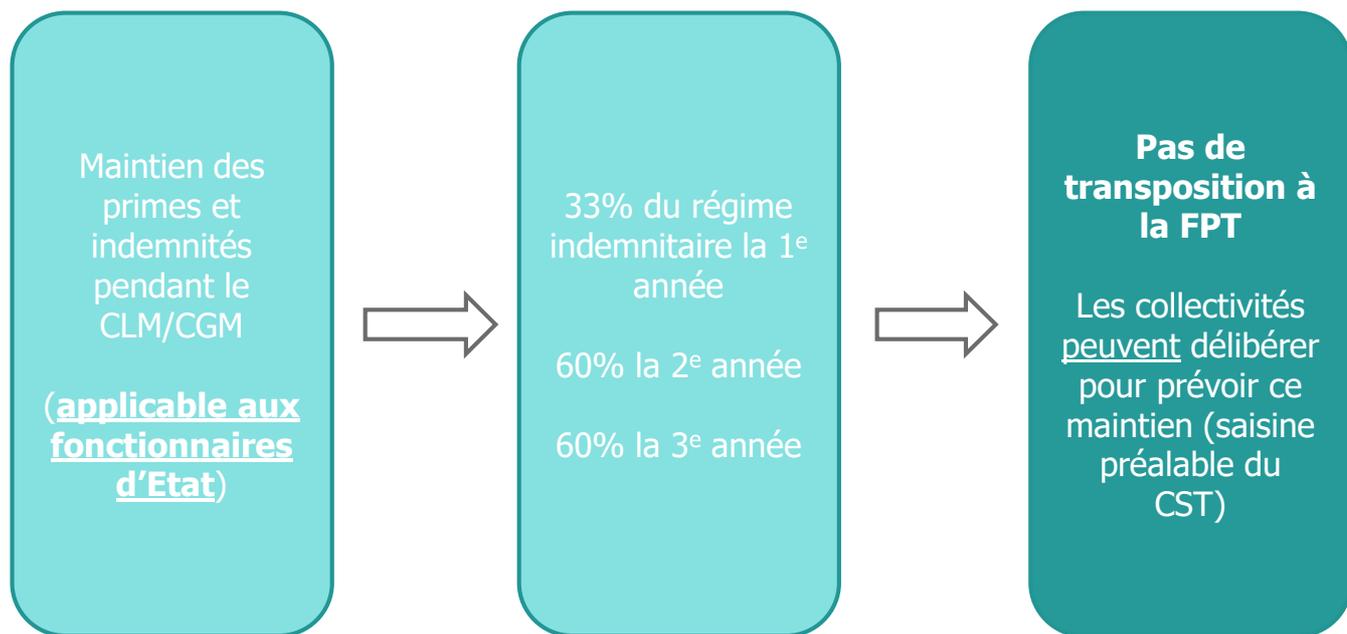
Cette indemnité spéciale de fonction et d'engagement est exclusive de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception des IHTS et des primes et indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail.

Le décret prévoit, lors de la première application de ses dispositions, la possibilité pour ces fonctionnaires de bénéficier d'un dispositif de sauvegarde garantissant le maintien du montant indemnitaire mensuel perçu au titre du régime indemnitaire antérieur. Plus précisément, lors de la première application de l'ISFE, si, après application de la part variable, le montant indemnitaire mensuel perçu par le fonctionnaire est inférieur à celui perçu au titre du régime indemnitaire antérieur, à l'exclusion de tout versement à caractère exceptionnel, ce montant précédemment perçu peut être conservé, à titre individuel et au titre de la part variable, au-delà des 50%. Le montant conservé ne pourra toutefois pas dépasser la limite du plafond fixé par l'organe délibérant.

Ces dispositions entrent en vigueur le lendemain de la publication, soit le 29 juin 2024. Les décrets actuels relatifs au régime indemnitaire de la filière police municipale seront abrogés le 1^{er} janvier 2025. Ainsi, l'ISFE remplace le régime indemnitaire de la filière police municipale composé de l'indemnité spéciale de fonctions à laquelle s'ajoutait, pour la catégorie C, l'indemnité d'administration et de technicité. Il ne sera plus possible de verser ces indemnités à compter du 1^{er} janvier 2025.

Un modèle de délibération ainsi que deux modèles d'arrêtés (attribution de la part fixe et attribution de la part variable) sont disponibles sur notre site internet.

Régime indemnitaire / maintien pendant le CLM et le CGM



Les nouvelles règles relatives au CMO des agents contractuels de la FPE ne sont pas applicables dans la FPT !

26

[Décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat – Légifrance](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049833010) (<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049833010>)

Depuis le 1^{er} septembre 2024, les agents de l'Etat ont droit au maintien des primes et indemnités pendant les périodes de congés de longue maladie (CLM) et de grave maladie (CGM), à hauteur de :

- 33% de la rémunération indemnitaire la première année ;
- 60% la deuxième année
- 60% la troisième année.

Le congé de longue durée (CLD) n'est pas concerné par le maintien des primes et indemnités.

Ce décret n'est pas directement applicable au sein de la fonction publique territoriale. Toutefois, au regard du principe de parité, les collectivités peuvent, si elles le souhaitent, prévoir le maintien des primes et indemnités dans la limite de ce qui est prévu pour la fonction publique d'Etat. Elles doivent, le cas échéant, solliciter l'avis du CST avant de délibérer pour modifier ce point.

Ce décret a également modifié les dispositions relatives au congé de maladie ordinaire des agents de la FPE :

« L'agent contractuel en activité bénéficiaire, après quatre mois de services, de congés de maladie sur présentation d'un certificat médical.

La durée de ces congés peut s'étendre pendant une période de douze mois consécutifs si son utilisation est continue ou au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs si son utilisation est discontinue.

L'agent contractuel en congé de maladie perçoit :

- 1° Au cours des trois premiers mois, la totalité de son traitement ;
- 2° Au cours des neuf mois suivants, la moitié de celui-ci. »

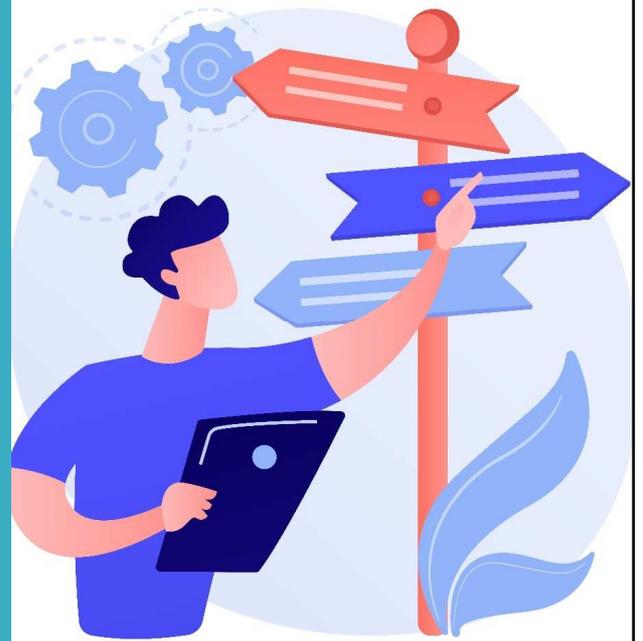
Toutefois, **ces dispositions ne sont pas applicables à la FPT** (pas de transposition possible sur ce point).

Attention donc à ne pas confondre :

- Les dispositions concernant le maintien des primes et indemnités prévues en FPE qui peuvent être transposées en FPT (délibération obligatoire)
- Les dispositions concernant le maintien de traitement des agents contractuels de la FPE qui ne peuvent en aucun cas être transposées en FPT (le décret n°88-145 du 15/02/1988 n'a pas été modifié)

5. CGFP (partie réglementaire)

Texte :
Décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024



[Décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024 relatif aux dispositions réglementaires des livres Ier et II du code général de la fonction publique – Légifrance](#)

Ce décret, publié au JORF ce jour, le 19/11, crée les livres Ier (Droits, obligations et protections) et II (Exercice du droit syndical et dialogue social) de la partie réglementaire du Code général de la fonction publique.

Ces nouvelles dispositions entreront en vigueur le 1^{er} février 2025. Il restera encore 6 livres en partie réglementaire en attente. Il ne s'agit pas forcément d'une codification à droit constant.

AUTRES ACTUALITÉS



Calcul des quotas pour la promotion interne (décret du 26 décembre 2023)

Objectifs

Faciliter la promotion des agents et simplifier la gestion des RH

Moyens

1. Transformation de la règle du « 1 pour 3 » en « 1 pour 2 »
2. Prise en compte des titularisations d'agents en situation de handicap recrutés sur le fondement de l'art. L. 352-4 CGFP
3. Réduction de 4 à 2 ans la durée pour appliquer la clause de sauvegarde
4. Augmentation de l'effectif à prendre en compte de 5 à 8%, en y ajoutant les CDI

Concrètement ?

Exemples	Anciennes règles	Nouvelles règles
Attachés	16	24
Rédacteurs	10	18
Techniciens	10	16

29

[Décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023 modifiant les dispositions statutaires relatives à la promotion interne dans la fonction publique territoriale - Légifrance](#)

La promotion interne des agents des collectivités territoriales est soumise à des quotas. Le décret vient assouplir ce mécanisme de contingentement, en vue de faciliter la promotion des agents et de simplifier la gestion des ressources humaines par les employeurs territoriaux.

A cette fin, il réduit le nombre de recrutements externes de fonctionnaires nécessaire pour permettre une promotion interne ainsi que la durée pour appliquer les clauses de sauvegarde en cas de recrutement de fonctionnaires en trop faible quantité. Ce décret entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024. Le décret :

- Transforme la règle du « 1 pour 3 » en « 1 pour 2 » ;
- Prise en compte des titularisations d'agents en situation de handicap recrutés sur le fondement de l'article L. 352-4 du Code général de la fonction publique ;
- Réduit de 4 à 2 ans la durée pour appliquer la clause de sauvegarde ;
- Augmenter l'effectif à prendre en compte de 5 à 8% en y ajoutant les CDI.

De manière générale, le nombre de postes ouverts est déterminé par l'application de quotas fixés par la réglementation. Le calcul est effectué par le CDG pour toutes les collectivités affiliées (en tenant compte des recrutements renseignés sur Agirhe). Plusieurs possibilités sont offertes pour le calcul des quotas avec le choix de la solution la plus favorable,

Il existe 3 modes de calcul :

1 - Le nombre de postes ouverts est déterminé en fonction des recrutements intervenus l'année N-1 dans les collectivités affiliées au CDG, dans un cadre d'emplois considéré auquel on applique un quota de ½.

Exemple : En 2023, le recrutement de 48 attachés permet pour l'année 2024, l'ouverture de 24 postes ($48/2 = 24$)

2 - Mode alternatif du calcul : le nombre de postes peut être calculé en appliquant le quota prévu par le statut particulier (1/2) à 8% de l'effectif du cadre d'emplois des collectivités affiliées au CDG au 31 décembre de l'année précédente

Exemple : Au 31 décembre 2023, l'effectif dans le cadre d'emplois des attachés est de 447 agents ($447 \times 8\% / 2 = 17,88$). L'effectif du cadre d'emplois des attachés au 31 décembre 2023 permet l'ouverture de 17 postes.

► Le mode de calcul qui sera retenu par le CDG sera le mode n°1 qui est le plus favorable.

3 - Règle dérogatoire à la règle des ½ (clause de sauvegarde) : lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à une nomination au titre de la promotion interne n'a pas été atteint pendant une période d'au moins 2 ans et si au moins 1 recrutement entrant en compte pour cette inscription est intervenu au cours de cette même période, 1 fonctionnaire peut être inscrit sur la liste d'aptitude.

Exemple :

Une nomination sur le grade de Bibliothécaire par voie de promotion interne a eu lieu en 2021. Durant la période de 2022 à 2023, un agent sur ce grade a été recruté par voie de mutation par une collectivité affiliée. Ce recrutement permet d'ouvrir 1 poste en 2024.

Formation statutaire obligatoire (décret du 8 octobre 2024)

Objectifs

Assouplir les modalités de validation des formations obligatoires

Moyens

Validation a posteriori des obligations de formation non satisfaites par un fonctionnaire territorial, pour les périodes révolues



Cela permet de lever un frein à la PI tout en maintenant le **caractère obligatoire** de la formation de professionnalisation tout au long de la carrière (2 jours par période successive de 5 ans)

Concrètement ?

Si l'obligation n'a pas été remplie, le fonctionnaire peut transmettre une attestation de suivi avant l'établissement des listes d'aptitude

30

[Décret n° 2024-907 du 8 octobre 2024 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux - Légifrance](#)

Ce décret concerne les fonctionnaires de l'ensemble des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, à l'exception de ceux relevant des filières sapeurs-pompiers et police municipale (qui sont soumis à des dispositions spécifiques en matière de formation professionnelle obligatoire).

L'objet de ce décret est d'assouplir les modalités de validation des formations obligatoires des fonctionnaires territoriaux. Il entre en vigueur le 12 octobre 2024.

L'article 16 du décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 précise désormais, à l'alinéa 2, que « *Le fonctionnaire qui n'a pas satisfait à ces obligations avant l'échéance des périodes de formation prévues par le statut particulier de son cadre d'emplois d'origine peut toutefois accéder à un nouveau cadre d'emplois s'il justifie, préalablement à son inscription sur la liste d'aptitude mentionnée au 1° ou au 2° de l'article L. 523-1 du code général de la fonction publique, du suivi des formations en cause* ».

Ce décret introduit donc un mécanisme de validation a posteriori des obligations de formation non satisfaites par un fonctionnaire territorial, pour les périodes révolues, et de lever ainsi un frein à la promotion interne des fonctionnaires territoriaux tout en maintenant le caractère obligatoire de la formation.

Ainsi, si le fonctionnaire n'a pas satisfait à son obligation de formation, il peut transmettre le suivi des formations en cause avant son inscription sur liste d'aptitude.

Extension du forfait mobilités durables



Agents bénéficiant d'un transport collectif gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail

Rappel :

- Le « forfait mobilités durables » peut être versé aux personnels des trois versants de la fonction publique, fonctionnaires, agents contractuels et agents recrutés sur un contrat de droit privé
- La mise en œuvre du forfait mobilités durables dans la FPT doit faire l'objet d'une délibération
- Il permet aux agents se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail au moyen par exemple d'un vélo / vélo à assistance électrique personnel / covoiturage en tant que conducteur ou passager / trottinette, de bénéficier d'une prise en charge par leur employeur, de tout ou partie des frais engagés (art. 2 du [Décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale – Légifrance](#))
- Pour bénéficier du forfait mobilités durables, le nombre minimal d'utilisation d'un moyen de transport éligible est fixé à 30 jours par année civile. Ce nombre est modulé selon la quotité de temps de travail de l'agent. (article 3 du décret susmentionné)
- Pour obtenir le versement du forfait mobilités durable, l'agent doit fournir une déclaration sur l'honneur à son employeur avant le 31/12 de l'année. Le versement est réalisé l'année suivant la déclaration.
- Le montant du forfait mobilités durables est fixé par arrêté ([Arrêté du 9 mai 2020 pris pour l'application du décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'Etat – Légifrance](#))

Le [Décret n° 2024-558 du 18 juin 2024 modifiant le décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale – Légifrance](#) étend le bénéfice du « forfait mobilités durables » aux agents publics et aux agents recrutés sur un contrat de droit privé des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui disposent d'un transport collectif gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail afin d'inciter à l'utilisation des mobilités alternatives.

Ce décret s'applique au titre des déplacements effectués à compter de l'année 2024.

En lien avec la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 : concerne les emplois de direction dans les collectivités de plus de 40 000 habitants

Décret du 28
décembre
2023

- Calendrier de publication des données relatives aux primo-nominations
- Montant de la contribution due en cas de non-respect de l'obligation de publication de ces données

Décrets du 13
juillet 2024

- Définition des indicateurs permettant de mesurer les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes
- Modalités de publication des résultats de ces indicateurs + sanctions en cas de non-respect
- Barème des indicateurs + cible à atteindre

32

[LOI n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique \(1\) – Légifrance](#) (pour un détail de cette loi, voir la présentation des rencontres statutaires de 2023)

[Décret n° 2023-1381 du 28 décembre 2023 modifiant les règles applicables aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique - Légifrance](#)

[Décret n° 2024-801 du 13 juillet 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale – Légifrance](#)

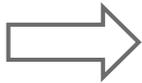
[Décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale - Légifrance](#)

Décret n° 2023-1238 et arrêté du 22 décembre 2023 : indemnisation horaire

Indemnisation du travail de nuit à compter du 01/01/2024



Agents territoriaux de la filière médico-sociale



Missions exercées entre 21h et 6h



Montant de l'indemnité : 25% du TBI + indemnité de résidence / 1820

Indemnité forfaitaire pour travail le dimanche et jours fériés à compter du 01/01/2024



Le montant de l'indemnité est de 60 €

33

Le [Décret n° 2023-1238 du 22 décembre 2023 relatif à l'indemnisation du travail de nuit dans la fonction publique hospitalière – Légifrance](#) est applicable aux agents territoriaux de la filière médico-sociale qui assurent partiellement ou totalement leur service normal dans le cadre de la durée hebdomadaire du travail entre 21h et 6h.

Ce texte se substitue au décret n°88-1084 du 30 novembre 1988 à compter du 1er janvier 2024. Jusqu'alors, le travail de nuit était soumis à un dispositif d'indemnisation par une indemnité fixe, qui variait selon l'intensité du travail de nuit, le cadre d'emplois et le service d'affectation de l'agent. Depuis le 1^{er} janvier 2024, l'indemnité est calculée sur la base de la rémunération horaire de l'agent (traitement indiciaire brut et indemnité de résidence) à laquelle est affecté un taux de majoration de 25%.

Plus précisément, le montant de l'indemnité horaire pour travail de nuit est égal à 25% de la somme du traitement indiciaire brut et 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 1820.

[Arrêté du 22 décembre 2023 modifiant l'arrêté du 16 novembre 2004 fixant le montant de l'indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés – Légifrance](#) : revalorisation du montant de l'indemnité forfaitaire pour travail le dimanche et les jours fériés. Son montant est de 60 € depuis le 1^{er} janvier 2024. Pour rappel, cette indemnité forfaitaire est versée sur la base de 8h de travail effectif. Elle est attribuée, au prorata du temps de travail, aux agents ayant exercé leurs fonctions pendant une durée inférieure à huit heures un dimanche ou un jour férié. Dans le cas où cette durée est supérieure à huit heures, l'indemnité forfaitaire est également proratisée, dans la limite de la durée quotidienne du travail telle qu'elle résulte de la réglementation en vigueur ([Décret n°92-7 du 2 janvier 1992 instituant une indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés. – Légifrance](#))

Pour rappel, ces nouvelles dispositions ne sont pas applicables aux agents sociaux. Ceux-ci relèvent des dispositions du [Décret n° 2008-797 du 20 août 2008 instituant une indemnité forfaitaire pour travail du dimanche ou d'un jour férié à certains agents de la fonction publique territoriale – Légifrance](#) : « Les agents relevant du cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux peuvent percevoir, lorsqu'ils exercent leurs fonctions un dimanche ou un jour férié, une indemnité forfaitaire sur la base de huit heures de travail effectif, dont le montant est fixé par arrêté conjoint des ministres chargés des collectivités territoriales, du budget et de la fonction publique. »

L' [Arrêté du 20 août 2008 fixant le montant de l'indemnité forfaitaire pour travail du dimanche ou d'un jour férié attribuée à certains agents de la fonction publique territoriale – Légifrance](#) fixe le montant de cette indemnité est fixé dans la limite de 46,53 €.

Textes en lien avec les jeux olympiques et paralympiques

Décret et
arrêté du 9
janvier 2024

Dérogation à la limite de 60 jours épargnés sur le CET
Pour l'année 2024 : 70 jours OU pour les agents dont le
nombre de jours épargnés au terme de l'année 2023 excède
60 jours : nombre de jours épargnés + 10 jours

Arrêté du 3
avril 2024

Relève le montant plafond du forfait télétravail
Pour l'année 2024 : le montant limite est fixé à 282,24€ et le
quota annuel de jours de télétravail est augmenté de 10 jours

Décret du 28
mai 2024

Autorisation pour les agents publics d'exercer à titre
accessoire une activité lucrative salariée d'agent de sécurité
(pendant les jeux seulement)

34

[Décret n° 2024-15 du 9 janvier 2024 portant modification du compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale - Légifrance](#)

[Arrêté du 9 janvier 2024 pris pour l'application de l'article 7-1 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale - Légifrance](#)

[Arrêté du 3 avril 2024 relatif au montant plafond du « forfait télétravail » pour l'année 2024 - Légifrance](#)

[Décret n° 2024-483 du 28 mai 2024 permettant aux agents publics d'exercer à titre accessoire une activité lucrative salariée d'agent privé de sécurité dans le cadre des jeux Olympiques et Paralympiques de 2024 - Légifrance](#)

A TITRE INFORMATIF



Congé de présence parentale
(décret du 2 février 2024)

Nouvelles compétences du conseil
médical
(décret du 16 avril 2024)

[Décret n° 2024-78 du 2 février 2024 relatif au renouvellement avant terme du congé de présence parentale et de l'allocation journalière de présence parentale - Légifrance](#)

Concernant le renouvellement du congé de présence parentale et pour continuer à percevoir l'AJPP à l'occasion d'un renouvellement exceptionnel du congé de présence parentale, l'agent présente un nouveau certificat médical. Mais il n'est pas tenu de joindre un justificatif de l'avis favorable rendu par le service de contrôle médical.

[Décret n° 2024-349 du 16 avril 2024 modifiant certaines dispositions relatives aux compétences des formations restreinte et plénière du conseil médical dans la fonction publique territoriale - Légifrance](#)

Plusieurs apports sont à noter.

1. Le principal apport est l'ajout de trois cas de saisines supplémentaires du conseil médical en formation restreinte (modification de l'article 5 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987). Ce dernier est saisi pour avis en cas de contestation de l'avis médical rendu par un médecin agréé dans le cadre des procédures suivantes :

Lorsque le fonctionnaire ayant accompli au moins 15 ans de service, ou son conjoint, est atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable le plaçant dans l'impossibilité d'exercer une quelconque profession ;
Lorsque le fonctionnaire admis à la retraite pour invalidité est contraint d'avoir recours d'une manière constante à l'assistance d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie ;
Lorsque l'infirmité permanente d'un enfant du fonctionnaire qui se trouvait à sa charge lors de son décès le met dans l'impossibilité de gagner sa vie.

Dans le cadre de ces nouvelles compétences, le nouvel article 31-1 du décret n° 2003-1306 du 30 décembre 2003 prévoit : la communication à l'agent des avis rendus par le médecin agréé et le conseil médical ; l'information au médecin agréé et au conseil médical de la décision de l'autorité compétente ainsi que de l'avis motivé de la CNRACL, le cas échéant, s'ils s'avèrent contraires au sens de leur avis.

2. Dans le cadre de la procédure d'admission à la retraite pour invalidité d'un agent, lorsque la CNRACL doit émettre un avis conforme, cet avis doit être motivé. L'avis du conseil médical sur la question de cette même admission doit automatiquement être communiqué au fonctionnaire, alors qu'auparavant, il ne l'était que sur demande.

3. L'article 11 du décret n° 2003-1306 du 30 décembre 2003, prévoyant les congés pouvant de manière dérogatoire être pris en compte dans la constitution du droit à pension, est complété par trois types de congés :

- Le congé de proche aidant ;
- Le congé octroyé lorsque la maladie mettant le fonctionnaire dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions résulte de blessures ou de maladie contractées ou aggravées soit en accomplissant un acte de dévouement dans un intérêt public, soit en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes ;
- En cas d'indisponibilité résultant d'infirmités, lorsque le fonctionnaire en activité a, pendant sa présence sous les drapeaux au cours d'une guerre, d'une expédition déclarée campagne de guerre, ou d'opérations extérieures prévues à l'article L. 4123-4 du Code de la défense, soit reçu des blessures, soit contracté une maladie ayant ouvert droit à pension au titre du livre Ier du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre, à titre militaire ou en qualité de victime civile de guerre.

4. Enfin, le décret procède à un « toilettage » du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 et du décret n° 2003-1306 du 30 décembre 2003 afin de tenir compte de l'entrée en vigueur du Code général de la fonction publique le 1^{er} mars 2022.

Maintien de droits acquis après
certains congés

(loi du 22 avril 2024)

Prise en charge par l'État de la
rémunération des AESH intervenant
sur la pause méridienne

(loi du 27 mai 2024)

[LOI n° 2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole \(1\) – Légifrance](#)

L'article 36 de cette loi modifie plusieurs articles du Code général de la fonction publique. Il prévoit, dans le cadre de certains congés, la conservation du bénéfice des droits acquis avant le début du congé que l'agent n'a pas été en mesure d'exercer en raison de ce congé. Cela concerne les congés suivants :

- Congé parental (article L. 515-8 du CGFP) ;
- Congé de maternité (article L. 631-3 du CGFP) ;
- Congé de naissance (article L. 631-6 du CGFP) ;
- Congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption (article L. 631-7 du CGFP) ;
- Congé d'adoption (article L. 631-8 du CGFP) ;
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant (article L. 631-9 du CGFP) ;
- Congé de présence parentale (article L. 632-2 du CGFP) ;
- Congé de solidarité familiale (article L. 633-2 du CGFP) ;
- Congé de proche aidant (article L. 634-4 du CGFP).

Les « droits acquis » ne sont pas définis par les textes. Les travaux parlementaires indiquent que ce sont les « droits dont le bénéfice est conditionné à une périodicité particulière, le plus souvent annuelle, comme le droit à congés annuels, le droit à la formation ou le droit à l'entretien d'évaluation ».

[LOI n° 2024-475 du 27 mai 2024 visant la prise en charge par l'Etat de l'accompagnement humain des élèves en situation de handicap durant le temps de pause méridienne \(1\) – Légifrance](#)

(<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049602933#:~:text=en%20situation%20...->

,LOI%20n%C2%B0%202024%2D475%20du%2027%20mai%202024%20visant,temps%20de%20pause%20m%C3%A9ridienne%20(1))

L'Etat prend désormais en charge la rémunération des AESH sur le temps de pause méridienne (officiellement à compter de la rentrée scolaire 2024).

L'intervention des AESH dans les activités qui ont lieu pendant la pause méridienne, et notamment la restauration scolaire, nécessite la conclusion préalable d'une convention entre l'État et la commune ou l'EPCI compétent. Cette convention a pour but de définir la responsabilité de chacune des parties pendant ces activités. Le ministère de l'éducation nationale met à disposition sur son site internet, un modèle de convention.

Il n'y a pas de transfert des compétences à l'Etat en termes d'organisation du temps de pause méridienne. Ainsi, les collectivités territoriales restent responsables de :

- L'organisation du temps méridien ;
- La mise en œuvre de moyens techniques pour assurer l'accueil des enfants sur ce temps.

Conservation des pièces
justificatives relatives aux frais de
déplacement

(décret du 6 juillet 2024)

Relèvement du SMIC

(décret du 23 octobre 2024)

[Décret n° 2024-746 du 6 juillet 2024 modifiant le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat – Légifrance](#)

Ce décret allège et simplifie, depuis le 8 juillet 2024, la communication des pièces justificatives afférentes aux frais de déplacement avancés par les agents publics.

- Concernant les frais d'hébergement, l'agent conserve les pièces relatives aux frais et taxes d'hébergement pendant un an et les communique à l'ordonnateur en cas de demande expresse. Par dérogation, une délibération peut prévoir que ces pièces justificatives ne sont pas conservées ni communiquées pour les missions à l'étranger.
- Concernant les frais de repas, l'agent ne conserve pas les pièces justificatives. Par dérogation, une délibération peut fixer les conditions pour lesquelles la conservation de ces pièces justificatives de paiement est nécessaire jusqu'au remboursement. Elles peuvent alors être communiquées sur demande expresse de l'ordonnateur. Lorsque la collectivité a mis en place, par voie de délibération, le mécanisme de remboursement aux frais réellement engagés, l'agent reste tenu d'apporter les justificatifs des frais de repas à l'ordonnateur.
- Pour les frais afférents à la mission qui ne sont pas des frais d'hébergement et de repas (frais de transport, de stationnement, etc.), l'agent conserve les pièces justificatives jusqu'à leur remboursement lorsque le montant de ces frais ne dépasse pas un seuil fixé par arrêté ministériel. Il communique ces pièces justificatives à l'ordonnateur en cas de demande expresse. Au-delà de ce seuil, la communication de ces pièces est obligatoire. Dans l'attente de l'arrêté fixant ledit seuil, il paraît prudent de demander les pièces justificatives.

Pour rappel : les frais de déplacement temporaire pris en charge directement par l'administration ne donnent pas lieu à la communication par l'agent des pièces justificatives afférentes dès lors que l'ordre de mission est conforme à la commande effectuée auprès du ou des prestataires de l'administration.

[Décret n° 2024-951 du 23 octobre 2024 portant relèvement du salaire minimum de croissance - Légifrance](#)

A compter du 1^{er} novembre 2024, le décret porte le montant du SMIC brut horaire à 11.88 euros, soit 1801.80 euros mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35h hebdomadaires.

Selon un principe général du droit établi, la rémunération ne peut pas être inférieure au SMIC. Dans la fonction publique, l'indice minimum de traitement s'élève aujourd'hui à 1801.74 euros (IM 366). Il n'est pas prévu, à ce jour, d'adaptation indiciaire, mais le versement d'une indemnité différentielle de 0.06 euro mensuel (qui pourrait être versée sur la base du décret n° 91-769 du 2 août 1991).

JURISPRUDENCE



Nouvelle rubrique sur le site internet et LinkedIn !

CDG4
CENTRE DE GESTION
Partenaire de proximité

1

2

Nous connaître	Boîtes à Outils	Carrières / expertise juridique	Santé au travail	Appuis spécifiques	Emploi / Concours
<p>LE PÔLE Présentation du pôle Missions du pôle</p>		<p>DOCUMENTATION Rencontres statutaires Réunions d'Information</p>		<p>LES INSTANCES CONSULTATIVES Commissions Administratives Paritaires (CAP) Commission Consultative Paritaire (CCP) Comité Social Territorial (CST) Conseil de discipline Conseil médical formation restreinte Conseil médical formation plénière</p>	
<p>RETRAITE Actualités retraite – Organisation et accompagnements retraite Retraite des fonctionnaires IRCANTEC / Agents contractuels / Élus Retraite des fonctionnaires CNRACL Je suis un agent, je suis un élu</p>		<p>EXPERTISE JURIDIQUE STATUTAIRE L'actu juridique</p>		<p>MÉDIATION Présentation du service de médiation La Médiation Préalable Obligatoire La médiation à la demande des parties</p>	

collectivités | Je suis agent | AGIRHE

Source de l'emploi | CDG AuRA | BIP-CIG

AGENDA | Le CDG74 recrute | Mes contacts

Nouvelle rubrique site internet

L'ACTU JURIDIQUE



Licenciement pour insuffisance professionnelle

Le juge administratif relève une erreur de la commune dans l'appréciation de la manière de servir de l'agent justifiant son licenciement pour insuffisance professionnelle, en l'absence notamment :

- d'une fiche de poste déterminant les fonctions précises attendues de l'agent depuis sa titularisation ;
- d'entretien d'évaluation qui aurait pu permettre de déterminer les éventuelles lacunes professionnelles de l'agent et les moyens à mettre en place afin de l'accompagner pour y remédier.

Tribunal administratif de Pau, 11 janvier 2024, n° 2303176



Fonctionnaire exerçant les fonctions de secrétaire de mairie licencié pour insuffisance professionnelle.

« Eu égard à l'absence de fiche de poste déterminant les fonctions précises attendues de Mme A... depuis sa titularisation au grade d'adjoint administratif territorial (catégorie C), à l'absence d'entretien d'évaluation avant l'entretien du 22 décembre 2021 qui aurait pu permettre de déterminer les éventuelles lacunes professionnelles de la requérante et les moyens à mettre en place afin de l'accompagner pour y remédier, à l'appréciation portée sur sa manière de servir par la commune de Saint-Martin auprès de laquelle Mme A... exerce également des fonctions de secrétaire de mairie, et à l'absence de preuve des conséquences de sa manière de servir sur la relation avec les élus ou les finances de la commune, le moyen tiré de l'erreur d'appréciation entachant les motifs d'insuffisance professionnelle, est propre à créer, en l'état de l'instruction, un doute sérieux sur la légalité de l'arrêté contesté. »

L'ACTU JURIDIQUE



Temps de travail

Le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 fixe pour le décompte du temps de travail un maximum annuel à respecter, sans préjudice des heures supplémentaires, quelle que soit l'organisation en cycles de travail. S'il est possible de prévoir des reports infra-annuels de déficits ou d'excédents horaires entre périodes de référence, est illégale la disposition prévoyant le report des heures non effectuées sur l'année suivante.

Conseil d'Etat, 26 février 2024, n° 453669



« Les dispositions citées au point précédent fixent pour le décompte du temps de travail un maximum annuel à respecter, sans préjudice des heures supplémentaires, quelle que soit l'organisation en cycles de travail. Dès lors, si elles permettent à l'autorité compétente de prévoir, dans les conditions fixées au troisième alinéa de l'article 6 du décret du 25 août 2000, des reports infra-annuels de déficits ou d'excédents horaires entre périodes de référence, elles font en revanche obstacle à ce que l'écart constaté entre le service annuel horaire effectué par un agent et le volume annuel de travail auquel il est soumis puisse avoir pour effet de modifier, par report, ses obligations horaires de l'année suivante. Le syndicat requérant est dès lors fondé à soutenir que les dispositions du guide de gestion du temps de travail qu'il conteste, prévoyant le report des heures non effectuées sur l'année suivante, méconnaissent les règles régissant le temps de travail des agents publics »

Ainsi, les reports de déficits ou d'excédents horaires peuvent seulement avoir lieu au cours de l'année de référence. Il n'est pas possible de reporter les heures non effectuées sur l'année suivante.

L'ACTU JURIDIQUE



Contrat à durée indéterminée

Dans l'hypothèse où les conditions d'ancienneté sont remplies par un agent territorial avant l'échéance du contrat, celui-ci ne se trouve pas tacitement transformé en contrat à durée indéterminée.

Dans un tel cas, les parties ont la faculté de conclure d'un commun accord un nouveau contrat, à durée indéterminée, sans attendre cette échéance. Elles n'ont en revanche pas l'obligation de procéder à une telle transformation de la nature du contrat, ni de procéder à son renouvellement à son échéance.

Conseil d'Etat, 26 février 2024, n° 472075



« Un agent public qui a été recruté par un contrat à durée déterminée ne bénéficie d'aucun droit au renouvellement de son contrat. Il résulte en revanche des dispositions citées au point précédent que si une collectivité ou un établissement décide de renouveler l'engagement d'un agent territorial recruté par un contrat à durée déterminée, cette collectivité ou cet établissement ne peut le faire que par une décision expresse et pour une durée indéterminée si l'agent justifie d'une durée de services publics de six ans au moins auprès de la même collectivité ou du même établissement sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique. Dans l'hypothèse où ces conditions d'ancienneté sont remplies par un agent territorial avant l'échéance du contrat, celui-ci ne se trouve pas tacitement transformé en contrat à durée indéterminée. Dans un tel cas, les parties ont la faculté de conclure d'un commun accord un nouveau contrat, à durée indéterminée, sans attendre cette échéance. Elles n'ont en revanche pas l'obligation de procéder à une telle transformation de la nature du contrat, ni de procéder à son renouvellement à son échéance. »

L'ACTU JURIDIQUE



Recrutement sur emploi permanent

Est illégal, le contrat conclu par une collectivité avec un agent qui travaillait déjà pour elle, alors qu'un fonctionnaire, dont le profil est en adéquation avec le poste, a postulé. Ainsi, lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi permanent, le recrutement d'un fonctionnaire doit toujours être prioritaire.

Cour administrative d'appel de Lyon, 10 avril 2024, n° 22LY02882



En l'espèce, la collectivité cherchait à recruter un agent sur un emploi permanent.

« il ressort des pièces du dossier et des écritures en défense de la commune que deux candidatures ont été reçues pour ce poste, et que pour écarter la candidature de M. A... et recruter M. D... en qualité d'agent contractuel, l'administration s'est fondée sur le motif tiré de ce que la candidature de ce dernier, employé à ces fonctions depuis 2012, avait été considérée comme étant plus adaptée et comme assurant une continuité dans l'enseignement de l'activité artistique. En procédant ainsi concomitamment à une comparaison entre les profils d'un candidat fonctionnaire et d'un candidat n'appartenant pas à la fonction publique, la commune n'établit pas qu'elle était dans l'impossibilité de recruter un fonctionnaire sur cet emploi ».

« devant le tribunal puis la cour, la commune fait valoir que le profil de M. A... n'aurait pas été en adéquation avec le poste en litige, et que sa tentative de recruter un fonctionnaire aurait ainsi été infructueuse. Toutefois, M. A..., titulaire des diplômes requis, a enseigné l'orgue depuis 1988. Après son succès à un concours de recrutement, il a été inscrit sur une liste d'aptitude en 1999, puis recruté durant l'année 2000 en qualité de professeur territorial d'enseignement artistique stagiaire, et enfin titularisé. A la date de dépôt de sa candidature, il avait indiqué être professeur territorial d'enseignement artistique, spécialité musique, discipline orgue, au conservatoire de Guéret. Si la commune produit une attestation établie deux ans après les faits et pour les besoins de la cause par le directeur du conservatoire, relative au déroulement de plusieurs entretiens avec M. A..., estimés non concluants, cette pièce n'a aucun caractère probant. Les griefs d'ignorance du cadre juridique applicable au conservatoire et de son orientation pédagogique, et la méconnaissance du devoir de réserve prêtés au requérant par la commune, sont en outre démentis par les termes mêmes de la décision du 15 septembre 2020, qui souligne l'intérêt de la candidature du requérant et la qualité de ses échanges avec les membres du jury de recrutement. Il n'est dès lors pas établi que la candidature de M. A... n'aurait pas répondu aux exigences du poste, qui ne présentait pas une technicité particulière et correspondait à son grade, ni qu'un agent contractuel pouvait être légalement recruté. Par suite, le moyen tiré de ce que le contrat par lequel la commune de Saint-Etienne a recruté M. D... a été conclu en violation du 2° de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, doit être accueilli. Pour les mêmes motifs, la décision du 15 septembre 2020 ayant rejeté la candidature du requérant est également entachée d'illégalité »

« L'annulation du contrat décidée par le présent arrêt n'implique pas nécessairement que la commune licencie M. D... ou prenne une autre mesure d'exécution, dès lors que ce contrat a expiré le 9 octobre 2023. La collectivité n'étant par ailleurs pas tenue de pourvoir un poste déclaré vacant, l'annulation de la décision du 15 septembre 2020 n'implique pas davantage qu'elle procède au recrutement de M. A.... ».

L'ACTU JURIDIQUE



Discipline

Le refus, par un agent, d'exécuter certaines tâches constitue un manquement à l'obligation d'obéissance hiérarchique. Y compris si ces tâches ne figurent pas dans la fiche de poste, à condition toutefois qu'elles n'entrent pas en contradiction avec les missions attachées au cadre d'emplois de l'agent. Ce manquement constitue une faute disciplinaire qui peut donner lieu à sanction.

Cour administrative d'appel de Lyon, 30 avril 2024, n° 22LY02714



« Aux termes de l'article 28 de la loi du 13 juillet 1983 visée ci-dessus portant droits et obligations des fonctionnaires, alors applicable, désormais repris aux articles L. 121-9 et L. 121-10 du code général de la fonction publique : " Tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public ".

(...)

En premier lieu, alors même que la communauté de communes reconnaît de nouveau en appel que M. B... a exécuté l'ordre donné de nettoyer des locaux au cours de la journée du 6 septembre 2018, il est constant que ce nettoyage n'a été effectué qu'avec retard, et que l'intéressé a tenu des propos traduisant une mauvaise volonté manifeste d'accomplir la tâche qui lui avait été confiée. Par suite, contrairement à ce que les premiers juges ont retenu, le refus d'obéissance, même momentanément, opposé aux ordres adressés par l'autorité hiérarchique constitue une faute.

9. En deuxième lieu, il ressort des pièces du dossier que les faits de refus d'inventaire et de nettoyage d'un véhicule de service intervenus le 28 septembre 2018 sont établis dès lors notamment que M. B... les a reconnus. S'il ne ressort ni de sa fiche de poste, qui expose ses missions de façon détaillée, ni d'aucune autre pièce du dossier qu'une telle tâche ferait partie de ses attributions, M. B... a toutefois méconnu l'obligation résultant des dispositions de l'article 28 de la loi du 13 juillet 1983 visées au point 6 en refusant de se conformer aux ordres donnés par l'autorité hiérarchique. Au demeurant, ces tâches ne sont pas en contradiction manifeste avec les missions attachées à son cadre d'emplois. Dans cette mesure, et contrairement à ce que les premiers juges ont retenu, les faits reprochés constituent une faute disciplinaire.

(...)

En quatrième lieu, au regard des faits matériellement établis et des manquements commis par M. B..., ainsi que des précédentes sanctions du premier groupe, respectivement d'une et trois journées d'exclusion temporaire de fonctions prononcées à l'encontre de l'intéressé pour des refus d'obéissance hiérarchique les 29 août 2017 et 25 janvier 2018, la sanction litigieuse n'est pas disproportionnée. »

L'ACTU JURIDIQUE



Temps de travail

La méconnaissance des garanties en matière de durée maximale journalière et hebdomadaire de travail et de durée minimale journalière et hebdomadaire de repos est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des agents en ce qu'elle les prive du repos auquel ils ont droit. Cette méconnaissance leur cause, quelles que soient leurs conditions de rémunération, un préjudice dont ils peuvent demander la réparation. Tel n'est pas le cas, en revanche, de l'exigence relative au repos dominical, dont la méconnaissance n'ouvre droit qu'à réparation des seuls préjudices dont l'agent établit qu'ils en ont résulté pour lui.

Conseil d'Etat, 18 juin 2024, n° 463484



« le tribunal a relevé qu'entre les mois de juin 2019 et février 2020, M. B... avait dû reprendre à cinq reprises son service à 6h45 après n'avoir bénéficié que d'un repos d'une durée comprise entre 9h30 et 10 heures, inférieur à la durée minimale de 12 heures prescrite par les dispositions de l'article 6 du décret du 4 janvier 2002, et qu'il avait, entre le mois de janvier 2019 et le mois de février 2020, été amené à travailler à douze reprises pendant une durée excédant en moyenne de deux heures la durée quotidienne de travail maximale de 12 heures prescrite par les dispositions de l'article 7 du même décret. Le tribunal a toutefois rejeté les demandes indemnitaires du requérant au titre de ces manquements, au motif qu'il se bornait à en réclamer une réparation forfaitaire, sans établir ni même alléguer qu'il aurait effectivement subi, du fait de l'irrégularité de son emploi du temps, des préjudices personnels. Il résulte de ce qui a été dit au point 4 qu'en statuant ainsi, le tribunal a commis une erreur de droit »

« le tribunal a également relevé que M. B... avait été privé du bénéfice du repos dominical, tel qu'il est prévu par les dispositions du dernier alinéa de l'article 6 du même décret selon lesquelles sur une période de deux semaines, l'un au moins des jours de repos doit être un dimanche, dès lors qu'il a dû travailler trois dimanches consécutifs au mois de janvier 2019. Compte tenu de ce qui a été dit au point 4, c'est sans commettre d'erreur de droit, et par une appréciation souveraine des faits exempte de dénaturation, que le tribunal a écarté la demande présentée à ce titre au motif que le requérant n'établissait pas l'existence de préjudices personnels résultant de cette méconnaissance »

« Eu égard au caractère répété et substantiel des méconnaissances en cause, il sera fait en l'espèce une juste appréciation de ce préjudice en condamnant la Métropole de Lyon à verser à M. B... la somme de 3 000 euros. »

L'ACTU JURIDIQUE



Le Complément Indemnitare Annuel (CIA)

Le CIA est un élément de rémunération variable et personnel, modulé en fonction de la manière de servir de chaque agent, dont le montant est fixé chaque année sur la base de l'évaluation de l'agent concerné effectuée dans le cadre de l'entretien professionnel annuel. Si la collectivité a la possibilité, dans le respect du principe de parité, d'abonder l'enveloppe du CIA pour tenir compte de sujétions spéciales de ses services, en particulier dans le cadre de projets exceptionnels prédéfinis, elle n'a pas pu, légalement, décider de verser à chaque agent 300 euros sans possibilité de moduler cette somme en fonction de la participation individuelle de chaque agent à la réalisation des objectifs de service prédéfinis.

TA Nancy, 1er octobre 2024, n° 2300850



« Par la délibération litigieuse, la commune de (...) a procédé à l'ajustement de l'enveloppe du CIA au titre de 2022 pour un montant de 300 euros nets à verser à chaque agent de tous les groupes de fonctions. La commune fait valoir que ce complément a pour objet de compenser l'investissement collectif déployé par tous les agents pendant le premier semestre de 2022 dans le cadre de l'accueil de la 6ème étape du Tour de France à (...) le 7 juillet 2022. Toutefois, si la collectivité a la possibilité, dans le respect du principe de parité défini aux articles [L. 714-4](#) et [L. 714-5](#) du code général de la fonction publique, d'abonder l'enveloppe du CIA pour tenir compte de sujétions spéciales de ses services, en particulier dans le cadre de projets exceptionnels prédéfinis, elle n'a pu légalement décider de verser à chaque agent 300 euros sans possibilité de moduler cette somme en fonction de la participation individuelle de chaque agent à la réalisation des objectifs de service prédéfinis. Par suite, le moyen tiré de la méconnaissance de l'article 4 du décret du 20 mai 2014 doit être accueilli. »

POINT COMPLEMENTAIRE SUR LES CONSEQUENCES DU TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE SUR LE REGIME INDEMNITAIRE

L'employeur territorial a la possibilité de prévoir dans sa délibération relative au RIFSEEP que le régime indemnitaire suit le traitement indiciaire durant le temps partiel thérapeutique. En l'absence de précision dans la délibération ou si la délibération ne le prévoit pas, il est versé au prorata du temps de travail effectif.

Concernant le CIA, il semble délicat de proratiser son montant selon le temps de travail effectif de l'agent. En effet, le montant du CIA tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents, appréciés au moment de l'entretien professionnel annuel. Il est donc conseillé de ne pas appliquer de proratisation automatique du CIA en cas de temps partiel thérapeutique, car le CIA n'est pas assis sur l'exercice des fonctions comme l'IFSE. Mais, selon l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciés au cas par cas pour chaque agent au moment de l'entretien, une modulation du CIA pourrait avoir lieu.

L'ACTU JURIDIQUE



Indemnisation des congés annuels non pris

Est illégal le guide du temps de travail, rédigé par une collectivité ou un établissement public, qui prévoit qu'aucune indemnité compensatrice ne peut être demandée par un agent titulaire démissionnaire ou révoqué lorsqu'il n'a pas pris ses congés. Sans autre précision, cette disposition exclut toute indemnisation des congés qui n'auraient pas pu être pris, quel qu'en soit le motif, ce qui inclut nécessairement le cas de congés qui n'auraient pas pu être pris du fait de la maladie avant la fin de la relation de travail de l'agent. Cela est donc incompatible avec le droit de l'Union européenne.

CAA Toulouse, 2 juillet 2024, n° 22TL21490



« il ressort des termes du point 3.17 de la fiche n° 8 du guide en litige qu'aucune indemnité compensatrice ne peut être demandée par un agent titulaire démissionnaire ou révoqué lorsqu'il n'a pas pris ses congés. Ces dispositions, qui ne peuvent, en l'absence de toute précision en ce sens, être interprétées comme visant uniquement le cas d'un agent qui n'aurait volontairement pas souhaité solder ses congés, excluent ainsi toute indemnisation des congés qui n'auraient pu être pris par un agent titulaire démissionnaire ou révoqué en cours d'année, quel qu'en soit le motif, ce qui inclut nécessairement le cas de congés qui n'auraient pu être pris du fait de la maladie avant la fin de la relation de travail de l'agent concerné. Si le centre hospitalier universitaire de Toulouse fait valoir en défense que ces dispositions doivent être lues de manière combinée avec le point 2.12 de la même fiche, relatif à l'indemnisation des congés non pris en cas de cessation définitive d'activité, de maladie, d'inaptitude physique ou de décès, le point litigieux ne comporte cependant aucun renvoi à ce point 2.12. Par suite, en ce qu'elles excluent sans prévoir d'exception toute indemnisation des congés non pris par l'agent titulaire démissionnaire ou révoqué en cours d'année, les dispositions en litige sont, dans cette mesure, incompatibles avec les dispositions de l'article 7 de la directive et, par suite, illégales »

MERCI POUR



VOTRE ATTENTION !

Rejoignez-nous !

