



Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°45

Janvier 2024

L'actualité juridique du service statutaire du centre de gestion du Gard

Sommaire

Textes officiels

Les dispositions réglementaires

p.2

Modification du plafond du CET pour la FPT

Modification de l'indemnisation du travail de nuit dans la FPH

Projets de décrets

La jurisprudence

Les réponses ministérielles

Les fiches pratiques du statut

p.18

Le temps partiel dans la fonction publique territoriale

Check-list de recrutement d'un CDD sur emploi permanent et sur emploi non permanent.

Focus

p.19

Revalorisation du métier de secrétaire de Mairie

Foire aux questions

p.21

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

Le mot du service

La FPT souffle sa quarantième bougie !

Cet anniversaire nous rappelle aux grandes évolutions du statut des agents publics territoriaux mais également aux défis que ce statut doit relever pour demeurer. A travers les nombreuses réformes législatives et réglementaires, le CDG30 a toujours été à vos côtés pour vous accompagner à les mettre en œuvre et continuera d'être la béquille utile des collectivités locales affiliées en matière de gestion du personnel.

Si ces évolutions sont nombreuses, celle qui a marqué la fin de l'année 2023 est sans doute la revalorisation du métier de secrétaire de mairie, pour laquelle le service statutaire vous propose un guide illustré qui vous permettra de mieux appréhender cette réforme (Focus p.18).

Vous retrouverez aussi dans ce premier numéro de l'année toute l'actualité réglementaire, les jurisprudences et réponses aux questions écrites au Gouvernement qui éclaireront votre pratique.

Bonne lecture !

Vos conseillères et conseiller statutaires

Nathalie ARIOLI
Soukaïna BENJAARFAR
Pierre BONANNI
Gabrielle NEGRONI

Les dispositions réglementaires

Modification du plafond du compte épargne-temps pour la fonction publique territoriale

Le [décret n°2024-15 du 9 janvier 2024](#) et [l'arrêté ministériel datant du même jour](#) prévoient une augmentation du plafond global de jours de 60 à 70.

Le plafond global de jours pouvant être maintenus sur un compte épargne-temps, mentionné à l'article 7-1 du décret du 26 août 2004, est fixé à 60 jours.

Par dérogation à cette règle et pour tenir compte des contraintes qui découlent de l'organisation des Jeux Olympiques de Paris 2024 mobilisant les agents publics, le plafond global de jours pouvant être maintenus sur un compte-épargne temps au terme de l'année 2024 est fixé à 70 jours ou, pour l'agent dont le nombre de jours épargnés au terme de l'année 2023 excède 60 jours, au nombre de jours épargnés augmenté de 10 jours.

Les années suivantes, les jours épargnés excédant le plafond global de jours peuvent être maintenus sur le compte épargne-temps ou être consommés selon les modalités définies par [le décret n°2004-878 du 26 août 2004](#).

2

Modification de l'indemnisation du travail de nuit dans la FPH

Le [décret n° 2023-1238 du 22 décembre 2023](#) relatif à l'indemnisation du travail de nuit dans la fonction publique hospitalière prévoit à compter du 1^{er} janvier 2024 un nouveau mécanisme d'indemnisation du travail de nuit en prenant davantage en compte les sujétions particulières inhérentes à cette modalité d'exercice des fonctions.

- Pour les fonctionnaires, le montant de l'indemnité horaire pour travail de nuit est égal à 25 % de la somme du traitement indiciaire brut et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence, pris en compte pour leur valeur annualisée applicable à chaque agent au moment de l'exécution des travaux de nuit, divisée par 1 820, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.
- Pour les agents contractuels, le montant de l'indemnité est calculé dans les mêmes conditions que pour les agents titulaires. L'assiette prise en compte pour ce calcul est constituée de la rémunération prévue à l'article 1-2 du décret du 6 février 1991 et de l'indemnité de résidence, à l'exclusion de toute autre prime ou indemnité.

Cette indemnité horaire pour travail de nuit est versée, aux fonctionnaires, titulaires ou stagiaires, et agents contractuels qui assurent totalement ou partiellement leur service dans le cadre de la durée hebdomadaire du travail entre vingt et une heures et six heures.

Dans la fonction publique territoriale, le régime indemnitaire est fixé, dans chaque collectivité et dans chaque établissement public, par l'organe délibérant, dans la limite des régimes dont bénéficient les différents services de l'Etat (art. L. 714-4 code général de la fonction publique).

Pour l'application de ce principe, le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 établit des équivalences entre grades des cadres d'emplois territoriaux et grades de corps de l'Etat.

Cette indemnité peut donc être attribuée aux agents qui relèvent des cadres d'emplois suivants :

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

3

Communiqué de presse du 24 janvier 2024 : trois projets de décrets

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale s'est réuni, ce mercredi 24 janvier, sous la présidence de Philippe LAURENT. Trois textes étaient inscrits à l'ordre du jour de cette séance plénière.

1. Projet de décret revalorisant la carrière du cadre d'emplois des gardes-champêtres.

Il aligne la carrière des gardes-champêtres sur celle des agents de police municipale, plus particulièrement la carrière des gardes-champêtres chefs principaux sur celle des brigadiers chefs principaux de police municipale. Par ailleurs, seuls les agents de nationalité française pourront désormais exercer les fonctions de garde-champêtre, tout comme les policiers municipaux.

2. Projet de décret fixant l'échelonnement indiciaire du grade de garde-champêtre chef principal du cadre d'emplois des gardes-champêtres.

Le décret statutaire est accompagné d'un décret indiciaire propre puisque le grade de garde-champêtre chef principal ne relèvera plus de l'échelle de rémunération C3, à l'instar du grade de brigadier-chef principal sur lequel il s'aligne.

3. Projet de décret modifiant le décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale



Le présent décret 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.

Ces 3 textes ont reçu un avis unanimement favorable de la part des membres du CSFPT.

Jurisprudence

[Tribunal administratif de Pau, 11 janvier 2024, requête n°2303176 / Suspension du licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent ne bénéficiant pas de fiche de poste ni d'entretien d'évaluation](#)

En l'espèce, une secrétaire de mairie, bénéficiaire d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, a été informée par la maire de la commune de l'engagement à son encontre d'une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle. L'intéressée a été convoquée devant la CAP qui a rendu un avis défavorable à la mesure envisagée. Par arrêté du 30 novembre 2023, la maire a prononcé son licenciement pour insuffisance professionnelle en se fondant sur son incapacité à exercer les fonctions relevant du grade d'adjoint administratif territorial et en invoquant un manque de diligence dans l'exécution du travail. Elle saisit donc le tribunal administratif par la voie du référé.

Eu égard à l'absence de fiche de poste déterminant les fonctions précises attendues de cette agente depuis sa titularisation, à l'absence d'entretien d'évaluation 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 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 juge administratif estime qu'il existe un doute sérieux sur la légalité de l'arrêté contesté.

Il suspend donc l'exécution de l'arrêté jusqu'à ce que l'affaire soit statué au fond.

5

[Conseil d'État, 19 janvier 2024, requête n° 469095 / Conditions de versement de l'ATI en lien avec un accident de service](#)

Une agente civile en poste dans un hôpital d'instruction des armées, a été victime, alors qu'elle regagnait son domicile, d'un accident de la circulation qui a été reconnu imputable au service par décision du ministre de la défense. Cette agente s'est vu reconnaître un taux d'invalidité permanente de 70 % au titre des séquelles de cet accident de trajet et a bénéficié de la prise en charge de ses arrêts de travail au titre de la législation sur les accidents de service. Toutefois, la ministre des armées l'a informée du refus du service des retraites de l'Etat de lui accorder le bénéfice de l'allocation temporaire d'invalidité au titre des séquelles de l'accident de service, au motif que l'affection à l'origine de cet accident était étrangère au service. Cette dernière a formé un recours contre cette décision et se pourvoit en cassation contre le jugement du tribunal administratif de Bordeaux qui a rejeté sa demande d'annulation.

Est réputé constituer un accident de trajet et, par suite, revêtir le caractère d'accident survenu dans l'exercice des fonctions de l'agent public qui en est victime, tout accident qui se produit sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplit son travail et sa résidence et pendant la durée normale pour l'effectuer, sauf si un fait personnel de cet agent ou toute autre circonstance particulière est de nature à détacher l'accident du service. Constitue un accident de service, pour l'application de la réglementation relative à l'allocation temporaire d'invalidité, un évènement survenu à une date certaine, par le fait ou à l'occasion du service, dont il est résulté une lésion, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci.

Il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond, notamment des expertises médicales, que si l'intéressée manifestait quelques signes d'aphasie avant l'accident de trajet dont elle a été victime, les troubles neurologiques qu'elle a développés postérieurement à cet accident sont en lien direct avec l'accident. Le Conseil d'Etat estime que les faits ont été inexactement qualifiés, en jugeant que les conséquences neurologiques induites par cet accident ne pouvaient être regardées comme imputables au service pour en déduire que l'administration était fondée à refuser de faire droit à la demande d'allocation temporaire d'invalidité de l'agente. Elle est donc fondée à attaquer la décision de refus d'ATI. Le jugement du TA de Bordeaux est donc annulé.

Cour administrative d'appel de Toulouse, 12 décembre 2023, requête n°21TL04543 / Sur la proportionnalité d'une sanction de révocation d'un agent ayant proféré des menaces puis qui s'est excusé

Un agent exerçant les fonctions de médiateur a été révoqué en raison de la dégradation de sa manière de servir, en particulier d'absences du service injustifiées. Le médiateur municipal demande l'annulation de la révocation.

Cet agent avait notamment menacé d'attenter à la vie de cadres de sa direction de rattachement. L'agent municipal a reconnu, dans le cadre de la procédure pénale dont il a fait l'objet, ces faits tenants à la profération de menaces. La tenue de tels propos est établie et constitue une faute grave de nature à justifier une sanction disciplinaire. Ces paroles ont été prononcées en présence de ses collègues de travail et ont été reçues par les membres de l'équipe de direction qu'ils visent comme représentant une menace, ils n'ont pas été proférés directement en présence de ces cadres, ni n'ont été réitérés. Si l'agent n'a pas spontanément présenté d'excuses aux cadres du service visés par ses propos, il l'a néanmoins fait rapidement par courriel auprès de ses collègues tout en reconnaissant son erreur, en assurant que ces faits ne se reproduiront pas et en affirmant son engagement auprès de l'équipe, la municipalité et les habitants. Les cadres visés par les menaces n'ont d'ailleurs pas demandé à bénéficier de la protection fonctionnelle.

Il ressort par ailleurs des pièces du dossier que la manière de servir de l'intéressé en sa qualité de médiateur a toujours donné satisfaction, n'a jamais fait craindre de comportements violents ou dangereux, et qu'il n'a jamais été visé par une procédure disciplinaire depuis qu'il a été recruté par la commune. La lettre du maire l'informant de l'engagement d'une procédure disciplinaire avec saisine du conseil de discipline, finalement remplacée par une autre lettre annonçant une sanction plus lourde, mais portant sur des motifs strictement identiques, mentionnait initialement qu'une exclusion temporaire de fonction d'une durée d'un mois, relevant du deuxième groupe, était envisagée à titre de sanction disciplinaire pour avoir proféré devant plusieurs témoins des menaces de mort envers des supérieurs hiérarchiques.

Eu égard à ces circonstances, le juge administratif considère ici que la sanction de révocation n'apparaît pas, dans les circonstances de l'espèce, proportionnée à la faute commise. L'arrêt de révocation est donc annulé en appel.

Tribunal administratif de Toulouse, 10 janvier 2024, requête n°2206972 / 1607h – L'octroi de jours de congés supplémentaires au regard de l'ancienneté est illégal

Dans le cadre de la mise en œuvre de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le préfet du Tarn a adressé le 25 octobre 2021 une " lettre-circulaire " rappelant aux collectivités territoriales du département leurs obligations en termes d'aménagement du temps de travail.

Le Préfet a sollicité, par courrier du 1er août 2022, la modification d'une délibération approuvant le protocole d'aménagement du temps de travail en tant qu'elle maintient les jours de congé attribués au titre de l'ancienneté des agents recrutés avant le 1er janvier 2017, au-delà du 1er janvier 2022. Le silence gardé par le maire sur cette demande, a donné lieu à la naissance d'une décision implicite de refus d'abrogation que le préfet défère au tribunal.

Aux termes de l'article 47 de la loi du 6 août 2019, les collectivités territoriales qui en ont fait usage doivent fixer, par une délibération prise dans le délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes, les règles relatives au temps de travail de leurs agents dans les limites applicables à celles de l'État. La fixation de la durée et de l'aménagement du temps de travail dans la fonction publique territoriale doit ainsi s'effectuer sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures, laquelle constitue à la fois un plancher et un plafond pour 35 heures de travail par semaine compte tenu des 104 jours de repos hebdomadaire, des 25 jours de congés annuels prévus par le décret du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux et d'une moyenne annuelle de 8 jours fériés correspondant à des jours ouvrés et majorée de 7 heures au titre de la journée de solidarité pour la vieillesse.

En l'espèce, il ressort des termes du protocole d'aménagement du temps de travail approuvé par la commune, antérieurement à l'entrée en vigueur des dispositions précitées de l'article 47 de la loi du 6 août 2019, qu'elle avait maintenu des dérogations au plancher des 1 607 heures de travail annuelles sous la forme du maintien de jours supplémentaires de congé acquis par certains agents qui leur ont été attribués en fonction de leur ancienneté. Ce protocole ne contient aucune précision sur l'ampleur et les modalités des réductions envisagées du temps de travail, au regard notamment de la nature des missions et des rythmes de travail pris en compte, ou de l'organisation des cycles de travail, qui permettrait de concilier le maintien de ces congés avec le respect de la durée annuelle de 1 607 heures du temps de travail.

En refusant d'abroger cette délibération, le maire a entaché sa décision d'erreur de droit. Le préfet du Tarn est dès lors fondé, sans qu'il soit besoin de statuer sur l'autre moyen de son déféré, à demander l'annulation de cette décision.

Cour administrative d'appel de Versailles, 23 novembre 2023, requête n°22VE01195 / Un agent dont le contrat est arrivé à échéance n'a aucun droit au renouvellement

Un agent public qui a été recruté par un contrat à durée déterminée ne bénéficie ni d'un droit au renouvellement de son contrat ni, à plus forte raison, d'un droit au maintien de ses clauses si l'administration envisage de procéder à son renouvellement. Toutefois, l'administration ne peut légalement décider, au terme de son contrat, de ne pas le renouveler ou de proposer à l'agent, sans son

accord, un nouveau contrat substantiellement différent du précédent, que pour un motif tiré de l'intérêt du service. Un tel motif s'apprécie au regard des besoins du service ou de considérations tenant à la personne de l'agent.

Un agent qui, assurait l'intérim de la direction d'un établissement culturel, s'est vu notifié une décision de non renouvellement de CDD a saisi la juridiction administrative pour contester cette décision. Dans ce cas d'espèce, était en jeu le choix du directeur d'un établissement culturel : outre qu'il ne pouvait avoir lieu sans publicité préalable de l'emploi et examen des potentielles candidatures, devait être décidé par un jury de concours compte tenu en particulier du contexte de crise sociale interne au théâtre dans lequel s'inscrivait cette nomination.

De plus, un conflit social entre un syndicat d'artistes musiciens et la commune, débuté plusieurs mois auparavant, s'est intensifié, ledit syndicat réclamant le départ du directeur à qui il attribuait une baisse d'activité et multipliant les préavis de grève et les actions, dont la presse locale et nationale s'est rapidement fait écho.

Ce conflit a d'ailleurs conduit le maire à accorder à l'agent la protection fonctionnelle pour harcèlement moral. Par suite, bien que le requérant ait donné satisfaction dans l'exercice de ses missions et participé à développer la renommée de l'établissement, dans ce contexte regrettable de détérioration des relations de travail entre le requérant et une partie des musiciens, de nature à perturber le bon fonctionnement du service, le maire pouvait pour ce seul motif, sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation et en dépit du fait que la commune ait envisagé une prolongation du contrat, décider, dans l'intérêt du service, de ne pas renouveler son contrat.

Le recours en appel de l'agent est donc rejeté.

Cour administrative d'appel de Marseille, 8 décembre 2023, requête n°22MA01959 / Reconnaissance d'imputabilité au service d'un incident provoqué par une altercation entre un Maire et une secrétaire de Mairie

A la suite d'une altercation avec le maire, une secrétaire de Mairie a été placée en congé de maladie puis a demandé la reconnaissance de l'imputabilité au service de cet incident qui a été refusée une première fois par un arrêté du maire. Cet arrêté a été annulé par un jugement du tribunal administratif de Bastia, qui a également enjoint au maire de réexaminer la demande de son agente. Par un second arrêté, le maire a rejeté une nouvelle fois sa demande. L'intéressée avait également sollicité par courrier l'octroi d'un CITIS, qui lui a été refusé par une décision contre laquelle elle a formé un recours gracieux qui a été implicitement rejeté. Cette agente relève appel du jugement par lequel le tribunal administratif de Bastia a rejeté ses demandes tendant à l'annulation de ces dernières décisions.

Il résulte des dispositions de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984, en vigueur au moment du litige, **qu'un accident survenu sur le lieu et dans le temps du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par un fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal présente, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant cet événement du service, le caractère d'un accident de service. Sauf à ce qu'il soit établi qu'il aurait donné lieu à un comportement ou à des propos excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, lequel peut conduire le supérieur hiérarchique à adresser aux agents des recommandations, remarques, reproches ou à prendre à leur encontre des mesures disciplinaires, un entretien, notamment d'évaluation, entre un agent et son supérieur hiérarchique, ne saurait être regardé comme un événement soudain et violent susceptible d'être qualifié d'accident de service, quels que soient les effets qu'il a pu produire sur l'agent. Par ailleurs,**

l'existence d'un état antérieur, fût-il évolutif, ne permet d'écarter l'imputabilité au service de l'état d'un agent que lorsqu'il apparaît que cet état a déterminé, à lui seul, l'incapacité professionnelle de l'intéressé.

Dans cette affaire, la chambre correctionnelle de la Cour d'appel de Bastia a déclaré le maire coupable des faits de harcèlement moral à l'encontre de sa secrétaire de mairie et a condamné le maire à une peine de détention à domicile sous surveillance électronique pendant trois mois à titre de peine principale. La cour de cassation a confirmé la culpabilité du maire. De plus, cette dernière n'a plus disposé de l'accès au bureau du maire, ni à ceux de la comptabilité et des ressources humaines, que des missions lui ont été retirées, ainsi que, progressivement, ses outils de travail.

Par ailleurs, des pièces médicales attestent que dans le cadre d'un entretien avec le Maire, l'intéressée a présenté un état anxio-dépressif, avec tremblement et tachycardie, et qu'elle souffre désormais d'un syndrome dépressif récurrent avec de fortes charges anxieuses et une importante souffrance psychique, en lien avec le harcèlement professionnel dont elle a fait l'objet.

Dans ces conditions, il ressort de l'ensemble de ces considérations que le maire a eu un comportement excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.

Par suite, cet entretien doit être regardé comme un événement soudain et violent susceptible d'être qualifié d'accident de service, alors même que l'intéressée aurait souffert d'un état anxio-dépressif préexistant. Par conséquent, en refusant de reconnaître l'imputabilité au service de cet accident, le maire a entaché sa décision d'une erreur d'appréciation. En conséquence, il est enjoint au maire de prendre une décision reconnaissant l'imputabilité au service de l'accident de service dont a été victime son agente.

Réponses ministérielles

Réponse en date du 2 janvier 2024 à la question n°12373 de M. Christophe Plassard / Application du dispositif de retraite progressive dans la fonction publique

Conformément aux articles 5 et 6 du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps (CET) dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature, lorsqu'au terme de chaque année civile, le nombre de jours inscrits sur le compte épargne-temps est supérieur à un certain seuil, **les jours peuvent être affectés à une prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP), à un maintien sur le compte épargne-temps ou bien à une indemnisation à un niveau forfaitaire** défini par l'arrêté modifié du 28 août 2009 pris pour l'application du décret susvisé.

Cette indemnisation forfaitaire n'entre effectivement pas dans les conditions d'exonération visées par l'article 81 quater du code général des impôts (CGI). Cette situation est identique à celle des salariés du secteur privé. Aux termes de l'article L. 3151-2 du code du travail, le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées. **Sauf situations particulières** (épargne salariale ou résultats financiers de l'intéressement, versés sur un CET, alimentation d'un régime de retraite supplémentaire d'entreprise à caractère collectif et obligatoire par les droits inscrits sur un CET), **l'assujettissement des montants financiers résultant de la monétisation des jours de CET à l'impôt sur le revenu est obligatoire**. Pour des raisons évidentes d'équité, il n'est pas envisagé d'exonérer la monétisation du CET des fonctionnaires. Par ailleurs, toute mesure d'exonération entraîne un affaiblissement du consentement à l'impôt et ne saurait par conséquent constituer une voie appropriée pour agir sur le pouvoir d'achat de nos concitoyens.

10

Réponse en date du 2 janvier 2024 à la question n°12373 de M. Christophe Plassard / Application du dispositif de retraite progressive dans la fonction publique

Introduite par **la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023**, la retraite progressive des fonctionnaires des trois versants de la fonction publique permet d'adapter la fin de sa carrière afin de faciliter la transition vers la retraite. **La retraite progressive est ouverte à partir de l'âge légal de départ à la retraite des fonctionnaires de catégorie sédentaire, minoré de deux ans**. Elle requiert une durée d'assurances de 150 trimestres et une autorisation d'exercer ses fonctions à temps partiel. Ce nouveau dispositif induit des procédures nouvelles pour les trois catégories d'acteurs concernés que sont les fonctionnaires, les employeurs ainsi que les organismes gestionnaires des régimes de retraite.

Afin d'accompagner ces différents acteurs dans la mise en place de ce nouveau dispositif, le ministère de la transformation et de la fonction publiques a d'ores et déjà publié, le 6 septembre dernier, une circulaire relative à la retraite progressive pour la fonction publique de l'État, s'adressant tant aux fonctionnaires, aux employeurs qu'au service des retraites de l'État. Cette circulaire est consultable sur le site [Legifrance.gouv.fr](https://www.legifrance.gouv.fr).

Une circulaire sera très prochainement publiée pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers relevant du régime de la CNRACL et une instruction en la matière fera de même pour les ouvriers des établissements industriels de l'État. Ces documents permettront de parfaire l'information mise à disposition des employeurs par les caisses de retraite.

Réponse en date du 2 janvier 2024 à la question n°7811 de M. Jean-Michel Jacques / Modalités d'exercice des infirmiers en santé au travail de la fonction publique

En vertu de l'article L. 812-4 du code général de la fonction publique, **le service de médecine préventive, dont les modalités d'organisation et les missions sont fixées par le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, a pour mission d'éviter toute altération de l'état de santé des agents du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, l'état de santé des agents et les risques de contagions.**

Afin d'améliorer la couverture médicale des agents territoriaux dans un contexte caractérisé par des difficultés de recrutement des médecins du travail, l'article 20 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 **modifié permet notamment de recourir aux infirmiers afin de réaliser les visites d'information et de prévention, dans le respect d'un protocole formalisé par le médecin du travail.** Cette visite a pour seul objet d'informer l'agent des risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail et de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre. Si le décret du 10 juin 1985 modifié organise une pluridisciplinarité, il n'en préserve pas moins les compétences du médecin du travail : ses articles 21 et 21-1 disposent en effet, outre la surveillance médicale exercée exclusivement par celui-ci à l'égard de certains agents (femmes enceintes et allaitantes, personnes en situation de handicap, agents réintégré après un congé de longue maladie, agents de services comportant des risques spéciaux et agents souffrant de pathologies particulières), que tout agent peut bénéficier, à sa demande, d'une visite avec le médecin du travail sans que l'administration ait à en connaître le motif.

Enfin, **le médecin du travail anime et coordonne le service de médecine préventive** : dans ce cadre, il anime et coordonne l'équipe pluridisciplinaire du service de médecine préventive et fixe les orientations de ce service.

Sur le fondement des dispositions de l'article 13 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié, l'arrêté du 26 juin 2023 relatif à la formation professionnelle des infirmiers en santé au travail des services de médecine préventive dans la fonction publique territoriale précise les blocs de compétences de la formation de l'infirmier en santé au travail, dont l'annexe les classe en trois domaines d'activité : le fonctionnement et la gestion du service de santé, les visites et activités en milieu de travail et la gestion des imprévus ou des situations à risque. Au plan médical, il ressort de l'annexe de l'arrêté du 26 juin 2023 précité que **les compétences de l'infirmier en santé au travail consistent notamment à détecter les situations individuelles et collectives à risque nécessitant un traitement et une réponse adaptée, ainsi qu'à participer à la mise en œuvre de la pluridisciplinarité et à la construction d'un projet de prévention mobilisant différents acteurs dont le médecin du travail.** Ces dispositions sont de nature à adapter les compétences des infirmiers en santé au travail affectés dans un service de médecine préventive dans la fonction publique territoriale au développement d'équipes pluridisciplinaires animées et coordonnées par le médecin du travail dans un contexte global de pénurie des médecins, tout en préservant les compétences de ces derniers.

Réponse en date du 4 janvier 2024 à la question n°07918 de M. Jean-Pierre Corbisez / Responsabilité des collaborateurs de cabinet

Le régime juridique des emplois de collaborateurs de cabinet est fixé par les articles L. 333-1 à L. 333-11 du code général de la fonction publique, le décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales et le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Il ressort en particulier du décret du 16 décembre 1987 que le nombre d'emplois de collaborateur de cabinet est plafonné, en fonction de la taille de la collectivité, et que la qualité de collaborateur de cabinet est incompatible avec l'affectation à un emploi permanent. L'article L. 333-10 du code général de la fonction publique rappelle pour sa part que les collaborateurs de cabinet ne rendent compte qu'à l'autorité territoriale auprès de laquelle ils sont placés. Si le décret du 16 décembre 1987 précise **que la décision par laquelle un collaborateur de cabinet est recruté détermine les fonctions exercées par l'intéressé, aucune disposition ne définit la nature des fonctions de collaborateur de cabinet.** Toutefois, **la jurisprudence a établi que celles-ci requièrent nécessairement d'une part, un engagement personnel et déclaré au service des principes et objectifs guidant l'action politique de l'autorité territoriale,** auquel le principe de neutralité des agents publics dans l'exercice de leurs fonctions fait normalement obstacle et d'autre part, une relation de confiance personnelle d'une nature différente de celle résultant de la subordination hiérarchique de l'agent à l'égard de son supérieur (Conseil d'État, 26 janvier 2011, n° 329237). Aussi, les emplois de collaborateurs de cabinet se distinguent-ils des fonctions purement administratives. Alors que c'est la décision par laquelle un collaborateur de cabinet est recruté qui détermine, selon l'article 5 du décret du 16 décembre 1987, les fonctions exercées par l'intéressé et le montant de sa rémunération ainsi que les éléments qui servent à le déterminer, les autres emplois de la collectivité reposent sur des emplois permanents et se définissent comme étant des emplois répondant à des besoins permanents de la collectivité. Le juge contrôle strictement le respect de cette frontière (Conseil d'État, 26 mai 2008, n° 288104). Il s'est ainsi prononcé sur **la nécessaire distinction entre un emploi relevant de la hiérarchie de l'administration et un emploi de cabinet** (Cour administrative d'appel de Lyon, 29 juin 2004, n° 98LY01726). Un **directeur de cabinet n'a pas vocation à gérer lui-même les services administratifs d'une collectivité locale**, ce rôle étant dévolu au directeur général des services aux termes de l'article 2 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés (cf. réponse à la question écrite n° 20328 apportée en séance publique au Sénat le 17 mars 2021). En l'état du droit, **rien n'interdit néanmoins par principe la mise en place d'une autorité fonctionnelle du directeur de cabinet sur les services de la collectivité qui concourent, malgré leur caractère de services administratifs, à l'exercice des missions de l'élu.** Il en va ainsi des services de communication, en tant qu'ils peuvent concourir à la fois à la communication institutionnelle de la collectivité ainsi qu'à celle, de nature plus politique, propre à l'action de l'autorité territoriale, ou encore sur le secrétariat de l'autorité territoriale ou les services du protocole, en tant qu'ils concourent à satisfaire la double nature, administrative et politique, des missions d'une autorité territoriale.

Toutefois, quand bien même une autorité fonctionnelle serait accordée au directeur de cabinet sur certains emplois permanents de la collectivité, cela n'écarterait pas le contrôle du juge financier ou du juge pénal sur la réalité et l'étendue des fonctions exercées par chacun dans le respect des règles légales et statutaires qui encadrent la répartition des rôles entre le cabinet et la direction générale des services. Ce contrôle pourrait donc en tout état de cause conduire à une requalification de tout ou partie des emplois concernés, au regard de la nature et de l'étendue des missions qui leur auraient été confiés, et aboutir à un dépassement du nombre de collaborateurs de cabinet autorisé.

12

Dans la décision du tribunal judiciaire de Paris du 29 mars 2023 évoquée par la question, le juge a considéré que des emplois permanents de la collectivité étaient en réalité affectés à des fonctions politiques et non administratives et les a requalifiés en conséquence en emplois de collaborateur de cabinet. Cette requalification a conduit le juge à conclure que le plafond d'emplois de cabinet auquel pouvait prétendre la collectivité concernée était dépassé, en violation des dispositions du décret du 16 décembre 1987 précité. Il convient de relever qu'en l'espèce, les missions des agents appartenant au service concerné allaient clairement au-delà, par leur nature, de celles qui peuvent être exercées par des services de la collectivité sous l'autorité fonctionnelle du directeur de cabinet. Ces missions renvoyaient donc ainsi matériellement à la définition des emplois de cabinet. Cette décision vient donc sanctionner une situation spécifique insusceptible d'être couverte par l'existence d'une autorité fonctionnelle. Sous réserve de l'appréciation des juges, elle ne semble donc pas devoir être lue comme excluant en principe l'exercice d'une autorité fonctionnelle sur certains services de la collectivité dans les conditions et limites mentionnées précédemment.

[Réponse en date du 4 janvier 2024 à la question n°06585 de Mme. Annie Le Houerou / Accès au congé de transition professionnelle](#)

Issu de l'ordonnance n° 2021-658 du 26 mai 2021 et désormais codifié à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique (CGFP), le **congé de transition professionnelle**, auparavant circonscrit aux restructurations et suppressions d'emploi dans la fonction publique de l'État et la fonction publique hospitalière, permet à ses bénéficiaires de suivre, en vue d'exercer un nouveau métier au sein du secteur public ou du secteur privé, une action ou un parcours de formation d'une durée égale ou supérieure à cent vingt heures et sanctionnée par une certification professionnelle, susceptible d'être prolongé par un congé de formation professionnelle. Aux termes du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007, l'administration d'emploi prend en charge les frais de la formation, le cas échéant dans la limite d'un plafond. Elle peut également prendre en charge les frais occasionnés par les déplacements de l'agent. Par ailleurs, l'agent en congé de transition professionnelle conserve son traitement brut et, le cas échéant, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement. En application de l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique, les primes et indemnités peuvent être maintenues pendant ce même congé, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État, soit 80 % du régime indemnitaire dont il bénéficiait à la date du placement en congé de transition professionnelle.

13

Si la charge financière pesant sur l'employeur peut être un frein pour les plus petites collectivités, il convient de rappeler que l'attribution de ce congé n'est jamais de droit, mais laissée à l'appréciation de l'employeur. En outre, si l'administration informe l'intéressé de sa réponse, par écrit, dans le délai de trente jours suivant la réception de la demande de congé, le silence gardé par l'administration à l'issue de ce délai vaut rejet de la demande, et en tout état de cause, en cas d'acceptation, le bénéfice du congé peut être différé dans l'intérêt du service. Par ailleurs, la demande de congé de transition professionnelle devant être formulée soixante jours au moins avant la date à laquelle commence l'action ou le parcours de formation, l'employeur peut, le cas échéant, prendre en considération ces contraintes, notamment budgétaires, en amont de la mise en œuvre effective du dispositif et en apprécier l'opportunité y compris financière.

Enfin, comme sus-évoqué, si la collectivité maintient la rémunération de l'agent pendant le congé, **elle peut**, en application de l'article 40 du décret de 2007, **fixer un plafond de prise en charge des frais de formation.** Quant à la perspective évoquée d'une mutualisation du coût du congé de transition professionnelle, outre la complexité de mise en œuvre, un tel projet qui ne pourrait être traduit qu'avec l'accord des employeurs territoriaux, conduirait nécessairement à identifier des modalités nouvelles de financement.

La question du financement pourra être utilement abordée dans le cadre des travaux faisant suite à la remise au Gouvernement, le 16 novembre dernier, du rapport de la mission d'inspection relative à la préfiguration du fonds en faveur de l'usure professionnelle dans la fonction publique territoriale.

Réponse en date du 4 janvier 2024 à la question n° 05969 de Mme. Christine Herzog / Délais de remboursement par l'employeur du forfait « mobilités durables »

Le versement du forfait « mobilités durables », prévu par la loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019 et mis en place dans les trois versants de la fonction publique afin d'encourager le recours à des modes de transports alternatifs et durables, a vocation à assurer la prise en charge des frais engagés par les agents au titre de leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Le bénéfice du « forfait mobilités durables » est subordonné au dépôt d'une déclaration sur l'honneur établie par l'agent auprès de son employeur au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le forfait est versé. Une exception a cependant été prévue au titre des déplacements effectués au cours de l'année 2022 pour ceux d'entre eux réalisés à l'aide de l'un des nouveaux moyens de transport rendus éligibles au 1er septembre 2022 (engin de déplacement personnel motorisé, location ou mise à disposition d'un cyclomoteur, motocyclette ou d'un engin de déplacement motorisé ou non, recours à un service d'auto-partage).

A ce titre, la foire aux questions « forfait mobilités durables » (FMD) de la direction générale de l'administration et de la fonction publique mise à jour le 14 décembre 2022 préconise d'admettre en gestion le dépôt de déclaration sur l'honneur par les agents après le 31 décembre 2022, sans que cela donne lieu à un décalage excessif des dates de versement du forfait.

14

Les articles 5 des décrets n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du forfait mobilités durables dans la fonction publique de l'Etat, n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du forfait mobilités durables dans la fonction publique territoriale et n° 2020-1554 du 9 décembre 2020 relatif au versement du forfait mobilités durables dans les établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux prévoient que le versement du forfait soit effectué l'année suivant celle du dépôt de cette déclaration sur l'honneur.

Si l'employeur a juridiquement la possibilité de procéder au versement au plus tard à la fin de l'année N+1 au titre de l'année N, un versement en une seule fraction en début d'année est préconisé par la foire aux questions précitée. Ce délai doit néanmoins être adapté par les employeurs pour tenir compte du temps de traitement des formulaires et de mise en paye. Les délais de versement du forfait "mobilités durables" feront, dans ce cadre, l'objet d'un suivi attentif.

Réponse en date du 4 janvier 2024 à la question n° 05162 de M. Pascal Savoldelli / Remboursement des titres de transports par les employeurs publics

L'article L. 3261-2 du code du travail, rendu applicable aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics par l'article L. 3261-1 du même code, prévoit que l'employeur prend en charge, dans une proportion et des conditions déterminées par voie réglementaire, le prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis notamment au moyen de transports publics de personnes.

Pris pour l'application de l'article L. 3261-2 du code du travail, le décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 modifié définit les modalités de prise en charge partielle du prix de ces titres d'abonnement pour les agents des trois fonctions publiques. Son article 2 prévoit en particulier que cette **prise en charge partielle par les employeurs publics correspond à un pourcentage du tarif des abonnements**. Il ne permet pas aux organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics de porter, de manière facultative, ce pourcentage à un niveau supérieur.

Le ministre de la transformation et de la fonction publiques a toutefois annoncé lors de la conférence salariale du 12 juin dernier que le pourcentage de prise en charge du prix des titres d'abonnements souscrits par les agents publics pour accomplir leurs déplacements domicile-travail serait augmenté afin de soutenir leur pouvoir d'achat. Conformément à cet engagement, le décret n° 2023-812 du 21 août 2023 porte, à compter du 1er septembre 2023, **de 50 à 75 % le taux de cette prise en charge**. Cette mesure représente par exemple environ 19 euros mensuels pour un agent public ayant souscrit un passe Navigo en Île-de-France. Ce relèvement, commun aux agents des trois fonctions publiques, s'impose aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics conformément aux articles précités du code du travail. Il n'a par ailleurs aucune incidence sur les modalités d'assujettissement fiscal et social de cette prise en charge. L'avantage résultant de la prise en charge obligatoire par l'employeur prévue à l'article L. 3261-2 du code du travail n'est pas assujéti à l'impôt sur le revenu et à la contribution sociale généralisée en application, respectivement, des articles 81 du code général des impôts et L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale.

Réponse en date du 9 janvier 2024 à la question n°8213 de M. Gérard Leseul / **Mi-temps thérapeutique dans l'emploi public**

15

Le droit à temps partiel pour raison thérapeutique pour les fonctionnaires ne se confond pas, comme pour les salariés du privé, avec le droit à indemnisation en cas d'incapacité de travail. Il s'inscrit dans une logique de droits distincts des droits à congés pour raisons de santé.

Il est strictement encadré par des dispositions législatives et règlementaires qui s'imposent aux employeurs publics. **Il ne peut être inférieur au mi-temps, s'exerce de manière continue ou discontinue pendant un an au maximum et se reconstitue après un délai d'un an**. A la différence du droit applicable aux salariés du secteur privé, l'intégralité du traitement du fonctionnaire en temps partiel pour raison thérapeutique est maintenue, que l'agent ait bénéficié de congés pour raisons de santé ou non, et quelle que soit la durée de ces congés. Les fonctionnaires peuvent, par ailleurs, bénéficier de congés longs pour raisons de santé, de façon continue ou discontinue : le congé de longue maladie (3 ans) ou le congé de longue durée (5 ans). L'accord interministériel relatif à l'amélioration des garanties en prévoyance - incapacité de travail, invalidité, décès - dans la fonction publique de l'État qui vient d'être signé le 20 octobre dernier va permettre, notamment, de renforcer la prise en charge des agents qui font face à une incapacité de travail pour raisons de santé et de favoriser le maintien ou le retour dans l'emploi des agents concernés par l'incapacité et l'invalidité.

L'accord conclu le 11 juillet 2023 entre les employeurs territoriaux et les organisations syndicales représentatives de la fonction publique territoriale poursuit le même objectif. Les négociations qui s'engagent dans la fonction publique hospitalière poursuivront la même finalité. Les conditions d'accès au congé de longue maladie seront améliorées et l'assiette de rémunération prise en compte pour le calcul du niveau d'indemnisation du congé de longue maladie sera élargie aux primes et indemnités perçues par l'agent.

Réponse en date du 9 janvier 2024 à la question n°6016 de Mme. Mireille Clapot / Calcul de la retraite des fonctionnaires sur cotisations réelles

Les fonctionnaires liquident leur pension de retraite sur la base du traitement correspondant à l'indice effectivement détenu depuis au moins 6 mois à la date de cessation d'activité. **Toutefois, il est possible de déroger à ce principe pour les fonctionnaires qui ont détenu pendant un certain temps et dans certaines conditions, un indice supérieur à l'indice de fin de carrière.**

Dans ce cas, la liquidation de la pension peut s'effectuer, en application du II de l'article L. 15 du code des pensions civiles et militaires de retraite, sur la base de cet indice supérieur, à la condition que l'agent ait été autorisé à la suite d'une demande expresse de sa part à continuer à cotiser pour sa pension, sur la base de cet indice supérieur.

Concrètement, le montant de la pension peut être calculé à partir des derniers traitements soumis à cotisations afférents soit à un grade détenu pendant au moins quatre ans au cours des quinze dernières années lorsqu'ils sont supérieurs aux traitements de fin de carrière, soit à l'occupation durant deux ans au moins pendant les quinze dernières années d'activité de certains emplois, à l'instar d'emplois supérieurs ou d'emplois de chefs de service d'administration centrale.

Réponse en date du 11 janvier 2024 à la question n°05294 de Mme. Viviane Malet / Conséquences de la mise en place du complément de traitement indiciaire pour les CCAS

16

L'attractivité des métiers du secteur sanitaire, social et médico-social est au premier rang de la feuille de route du Gouvernement et la question spécifique de la revalorisation des rémunérations de ces métiers constitue une priorité. L'Etat, aux côtés des départements, a pris d'ores et déjà des décisions historiques en augmentant de 4 milliards d'euros les rémunérations des professionnels du secteur social et médico-social.

Au total, ce sont près de 700 000 salariés qui ont bénéficié d'une revalorisation de 183 euros net mensuels, dont 500 000 environ au titre du Ségur et de la mission dite Laforcade. L'ensemble de ces mesures ont fait l'objet de travaux préparatoires qui ont largement associé à chaque fois les acteurs concernés (association des départements de France, partenaires sociaux, associations). L'Etat s'est engagé à une compensation par des crédits de sécurité sociale de la majeure partie du coût induit par ces revalorisations salariales. Le choix a été fait de limiter l'impact financier lié à ces revalorisations salariales pour les autres financeurs publics, et notamment des départements en mettant en place des circuits de compensation spécifiques. Il convient de distinguer le poids de l'impact financier lié aux revalorisations salariales selon les structures visées.

S'agissant de la revalorisation des professionnels de la filière socio-éducative exerçant au sein des Centres communaux et intercommunaux d'action sociale (CCAS/CIAS), le coût induit par ces revalorisations salariales incombe aux employeurs territoriaux.



En revanche, concernant spécifiquement le financement de la mesure pour les aides à domicile relevant de la fonction publique territoriale, le décret n° 2021-1155 du 6 septembre 2021 relatif à l'aide aux départements versée par la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie en application de l'article 47 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 a été modifié pour élargir le bénéfice du dispositif de compensation de la revalorisation pour les aides à domicile des CCAS et CIAS exerçant leurs missions auprès de bénéficiaires de l'Aide personnalisée à l'autonomie (APA) ou de la Prestation de compensation du handicap (PCH).

Ce dispositif permet ainsi d'assurer un financement à hauteur de 50% de l'impact financier de la mesure à destination des autorités de tarification des Services d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD) dont les personnels relèvent de la fonction publique territoriale.

Les fiches pratiques du statut

Dans le but de toujours mieux vous aider à appréhender les subtilités de notre statut d'agents publics, le service statutaire développe des fiches pratiques thématiques qui seront publiées à la fois dans le Petit Statutaire chaque mois et mises en libre accès via notre site internet dans [la rubrique carrières / actualités/ fiches pratiques](#)



Dans **l'essentiel du statut**, comme son nom l'indique, retrouvez une approche synthétique de la thématique abordée.



Avec les « **incollables du statut** », nous vous proposons une analyse plus approfondie de la thématique.

18

Nous vous proposons ce mois-ci :

- ▶ [une fiche « incollables » sur le temps partiel dans la fonction publique territoriale](#)
- ▶ [une fiche « l'essentiel » sur la check-list de recrutement d'un CDD sur emploi permanent et sur emploi non permanent.](#)

Revalorisation du métier de secrétaire de mairie

Texte très attendu, [la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023](#) vise à revaloriser le métier de secrétaire de mairie, poste essentiel dans nos collectivités, mais dont la complexité pouvait rebuter les candidats et laissait de nombreuses communes dans l'attente de ce qui est un véritable chef d'orchestre pour l'ensemble de l'activité municipale.

Ainsi, par cette loi, l'objectif est de revaloriser ce métier afin de le rendre plus attractif tout en favorisant l'avancement des secrétaires déjà en poste.

Voici les grands points de cette loi :

► **Changement d'appellation du métier**

À compter du 1^{er} janvier 2024, les personnes assurant les fonctions de secrétaire de mairie seront nommées **secrétaire générale de mairie, ou directeur général des services** dans le cas d'un détachement sur emploi fonctionnel (catégorie A).

Les services du CDG30 préconisent aux collectivités de prendre un arrêté de désignation pour occuper les fonctions de secrétaire générale suite à la parution de la loi pour les secrétaires de mairie déjà en poste et celles qui seront nommées à compter du 1^{er} janvier 2024. [Cliquez ici pour accéder au modèle d'arrêté](#)

► **Évolution des règles de nomination**

À partir du 1^{er} janvier 2028, **dans les communes de moins de 2 000 habitants**, le maire doit nommer un agent relevant **au moins de la catégorie B** en tant que secrétaire général de mairie.

Dans les communes de 2 000 habitants et plus, le maire nomme **un agent relevant de la catégorie A** en tant que secrétaire général de mairie, sauf s'il nomme un agent pour occuper les fonctions de DGS.

► **Mise en place d'une promotion interne**

À compter du quatrième mois suivant la publication de la loi du 30 décembre 2023 (soit le mois d'avril 2024) et jusqu'au 31 décembre 2027, **les agents de catégorie C relevant des grades d'avancement de leur cadre d'emplois respectif** (échelle C2 et C3, essentiellement) et exerçant les fonctions de secrétaire de mairie **pourront bénéficier d'une promotion interne vers un cadre d'emplois de catégorie B**.

Cette promotion interne s'effectuera **sans qu'une proportion de postes ouverts ne soit préalablement déterminée**. Cela signifie donc qu'aucune limitation en nombre de postes ouverts ne sera appliquée : les candidats présentés obtiendront ainsi directement leur inscription sur liste d'aptitude en catégorie B dès lors qu'ils remplissent les conditions requises, lesquelles seront précisées ultérieurement par décret.

De même, le Président du centre de gestion devra veiller à ce que les listes d'aptitude comprennent **une part de fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire de mairie**. Cette part sera fixée elle aussi ultérieurement par décret.

► Création d'un examen professionnel

Outre les modalités de promotion interne prévues au point 3, les statuts particuliers des cadres d'emplois de la catégorie B **peuvent prévoir l'établissement d'une liste d'aptitude ouverte aux fonctionnaires de catégorie C relevant des grades d'avancement de leur cadre d'emplois respectif et ayant validé un examen professionnel sanctionnant une formation qualifiante aux fins d'exercer les fonctions de secrétaire général de mairie**, sans qu'une proportion de postes ouverts à la promotion soit préalablement déterminée.

La nature de cette formation, les modalités d'organisation de cet examen professionnel ainsi que la nature des épreuves sont précisées par décret.

► Animation d'un réseau de secrétaires

Une mission d'animation du réseau des secrétaires généraux de mairie **est confiée aux centres de gestion dans leur ressort territorial**, sans que cela ne porte atteinte aux autres dispositifs animés par d'autres acteurs locaux.

► Mise en place d'une formation initiale

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**.

Cette formation sera assurée par le CNFPT, lequel définira le contenu et les modalités.

► Avantage pour l'avancement d'échelon

Les agents exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie **bénéficient d'un avantage spécifique d'ancienneté pour le calcul de l'ancienneté requise au titre de l'avancement d'échelon**. Un décret viendra en préciser les modalités ultérieurement.

► Nouveau contrat sur emploi permanent

À titre dérogatoire, des emplois **permanents peuvent être également occupés de manière permanente par des agents contractuels territoriaux pour les emplois de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants**.

Ce nouveau contrat, pris en application de l'article L.332-8 du code général de la fonction publique, peut être d'une durée maximale de 3 ans renouvelable dans la limite de 6 ans. L'agent ainsi recruté peut voir son contrat être reconduit à durée indéterminée une fois six années d'ancienneté acquises.

Il est par ailleurs essentiel de garder à l'esprit que si l'agent ainsi recruté est bien un agent contractuel, l'emploi de recrutement étant celui de secrétaire général de mairie, la catégorie de recrutement devra être au minimum la catégorie B. [Cliquez ici pour accéder au modèle de contrat](#)

[Cliquez ici pour accéder au guide réalisé par le conseil statutaire](#)

Foire Aux Questions

Veillez trouver ci-dessous la FAQ du mois de janvier.

1/ Est-ce qu'un agent à temps non complet peut bénéficier d'un temps partiel sur autorisation ?

Non. Seuls les agents à temps complet peuvent bénéficier d'une autorisation de service à temps partiel. Les agents à temps non complet ne peuvent pas bénéficier d'une autorisation de service à temps partiel (article 1^{er} du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale).

2/ Est-il possible d'indemniser l'intégralité des jours du CET d'un agent qui part à la retraite ?

Non. Si la collectivité a délibéré pour une mise en place de l'indemnisation des jours épargnés sur le CET, seuls les jours épargnés au-delà du quinzième jour peuvent être indemnisés (article 4 du décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale) et ce même si l'agent est mis d'office en retraite pour invalidité (CAA Paris 16PA01329 du 5 juin 2018).

3/ Est-il possible de différer le début d'une PPR suite à un avis du conseil médical ?

Oui. La date de début de la période de préparation au reclassement peut être reportée par accord entre le fonctionnaire et l'autorité territoriale, le président du CNFPT ou le président du CDG dans la limite d'une durée maximale de deux mois. Le fonctionnaire est maintenu en position d'activité pendant cette période de report (article 2 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985).

21

4/ Au terme de 6 années d'ancienneté, est-il possible de proposer un CDI à un agent contractuel sur un autre emploi que celui qu'il occupait ?

Oui, mais ...

L'article L332-10 du CGFP dispose dans que tout contrat établi ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent en application de l'article L. 332-8 avec un agent contractuel territorial qui justifie d'une durée de services publics de six ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée.

5/ Est-ce que l'inscription de mentions au bulletin n°2 du casier judiciaire d'un candidat à un emploi public fait obstacle à ce qu'il soit recruté ?

Non, mais ...

Le code général de la fonction publique dispose que "nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire ... si les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions". Cette formulation est reprise à l'article 2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 pour les agents contractuels. L'existence de mentions portées au casier judiciaire ne constitue pas un obstacle au recrutement dans la fonction publique. Il conviendra donc d'évaluer la gravité des infractions et des condamnations qui y sont mentionnées et leur compatibilité avec la fonction exercée.