



Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°51

JUILLET – AOÛT
2024

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

Sommaire

Textes officiels

Les dispositions réglementaires

p.2

Décrets d'application de la réforme revalorisant le métier des secrétaires généraux de mairie

Réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la FPT

Cadre juridique applicable aux « lanceurs d'alerte » dans la fonction publique

Indemnités pouvant être versées à titre exceptionnel aux sapeurs-pompiers professionnels – JOP de Paris 2024

Durée de versement de l'allocation journalière du proche aidant

Crèches : bonus attractivité pour les agents versé par la CAF

La jurisprudence

Les fiches pratiques du statut

p.14

Les modalités de nomination d'un agent de catégorie A

Les modalités de nomination d'un agent de catégorie B

Les modalités de nomination d'un agent de catégorie C

Focus

p15

Versement de l'IFSE durant le CLM et le CGM

Foire aux questions

p.16

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

Le mot du service

La trêve estivale arrive à son terme et les rendez-vous incontournables avec votre actualité statutaire sont de retour. Ils étaient attendus, les décrets d'application de la réforme des secrétaires généraux de mairie sont entrés en vigueur, découvrez leur analyse dans ce numéro, ainsi que celle d'autres textes qui ont marqués notre été.

Un focus spécifique vous est proposé sur les modalités de versement de l'IFSE durant le CLM et le CGM, qui évoluent.

Le service statutaire vous invite également à relire vos fiches synthétiques relatives aux modalités de nomination des agents de catégorie A, B ou C. Notre rubrique « *fiches téléchargeables* » est alimentée tous les mois pour vous permettre d'accéder aux informations élémentaires en matière de gestion RH.

Enfin, le service statutaire se réjouit de vous retrouver pour une nouvelle année qui sera rythmée par des rencontres et des échanges toujours aussi riches.

Excellente rentrée à toutes et tous !

Vos conseillères et conseiller statutaires

Nathalie ARIOLI
Soukaïna BEN JAAFAR
Pierre BONANNI
Morgane ESPINASSE

Les dispositions réglementaires

Décrets d'application de la réforme revalorisant le métier de secrétaires généraux de mairie

Suite à la parution de la loi n°2023-1380 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie, certaines dispositions étaient d'application immédiate telles que le changement d'appellation en secrétaire général de mairie et la création du réseau des secrétaires généraux de mairie, et d'autres étaient conditionnées à la parution de décrets d'application, comme les dispositions relatives à la promotion interne et à la formation.

Quatre décrets sont parus le 17 juillet 2024 avec une date d'entrée en vigueur qui est fixée au 18 juillet 2024.

1/ **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**

Il s'agit d'un décret général qui fixe les grandes lignes de la réforme concernant le recrutement, la formation et la promotion interne.

En matière de promotion interne, deux dispositifs sont prévus :

- **Un plan de requalification qui permet aux agents exerçant d'ores-et-déjà les fonctions de secrétaire général de mairie d'être promus dans le grade de rédacteur, sans quota.**

2

Ainsi, à compter du 1^{er} avril 2024 et jusqu'au 31 décembre 2027, la promotion interne sera accessible sans quota dans le cadre d'emploi des rédacteurs territoriaux pour les agents remplissant les conditions suivantes :

- être titulaire d'un grade d'avancement du cadre d'emploi des adjoints administratifs (adjoints administratifs principaux 2^{ème} et 1^{ère} classe) ;
- compter au moins quatre ans de services publics effectifs dans les fonctions de secrétaire général de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants.

Il n'est pas prévu d'examen professionnel.

Cette promotion interne dérogatoire ne vient pas remplacer la promotion interne de droit commun existante à ce jour et elle a pour but d'épuiser progressivement l'effectif constitué des secrétaires de mairie de catégorie C en facilitant leur promotion interne en catégorie B par une dérogation à la règle des quotas applicable pendant une période limitée.

Le service carrière du CDG30 qui gère la promotion interne a informé au cours de l'été les collectivités affiliées des modalités d'organisation de cette voie de promotion interne dérogatoire à compter de septembre 2024. Pour plus d'informations, consultez ce lien : <https://www.cdg30.fr/deroulement-de-carriere/promotion-interne-procedures-et-listes-daptitude>

La date limite d'envoi des dossiers de promotion interne à titre dérogatoire est fixée au **30 septembre 2024**.

- **Un dispositif pérenne de « formation-promotion » est créé sans quota pour permettre aux agents territoriaux de catégorie C souhaitant exercer les fonctions de secrétaire général de mairie d'être promu en catégorie B sur le grade de rédacteur territorial après avoir suivi une formation qualifiante sanctionnée par un examen professionnel.**

L'objectif poursuivi est l'ouverture pérenne d'une voie de promotion interne sur le grade de rédacteur territorial sans quota au bénéfice des fonctionnaires de catégorie C ayant validé une formation qualifiante en vue de l'exercice des fonctions de secrétaire général de mairie.

À la différence du dispositif temporaire de requalification réservé aux seuls agents de catégorie C exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie, la nouvelle voie de « promotion-formation » sera ouverte à tout agent de catégorie C, quel que soit sa filière et son métier, souhaitant devenir secrétaire général de mairie.

Pour être éligibles, les agents devront remplir les conditions cumulatives suivantes :

- être titulaire d'un grade d'avancement d'un cadre d'emplois de catégorie C (adjoints administratifs principaux 2^{ème} et 1^{ère} classe)
- avoir suivi une formation qualifiante aux fins d'exercer les fonctions de secrétaire général de mairie
- avoir obtenu un examen professionnel.

Aucun quota ne sera appliqué mais l'inscription sur la liste d'aptitude du cadre d'emplois de rédacteur ne vaudra que pour exercer les fonctions de secrétaire général de mairie.

Ce nouveau dispositif ne verra certainement pas le jour en 2024 dans la mesure où il est conditionné par l'organisation des modules de formation par le CNFPT et par l'ouverture d'un examen professionnel spécifique.

3

Vous en informez dès son ouverture.

- **Un nouveau dispositif de formation**

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, dans les douze mois suivant cette affectation et pour une durée de 15 jours.

- **Les conditions de nomination**

Le statut particulier des adjoints administratifs rappelle que « lorsqu'ils relèvent des grades d'avancement, les adjoints administratifs territoriaux peuvent être chargés du secrétariat général de mairie dans une commune de moins de 2 000 habitants ». Le décret vient seulement préciser la date de nomination, qui doit être intervenue avant le 1^{er} janvier 2028.

- 2/ **[Le décret n°2024-827 du 16 juillet 2024 relatif à l'avantage spécifique d'ancienneté des secrétaires généraux de mairie](#)**

Il concerne les agents de la fonction publique territoriale exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie et a pour objet la création d'un avantage spécifique d'ancienneté pour les secrétaires généraux de mairie.

La loi a entendu faire bénéficier les secrétaires généraux de mairie d'un accélérateur de carrière prenant la forme d'un avantage spécifique d'ancienneté au titre de l'avancement d'échelon.

Le décret prévoit un premier avancement spécifique d'ancienneté, obligatoire, de six mois pour tous les secrétaires généraux de mairie, octroyé toutes les huit années d'ancienneté dans les fonctions de secrétaire général de mairie.

Il crée, en complément, un deuxième avancement spécifique d'ancienneté, facultatif, d'un à trois mois, qui pourra être octroyé aux secrétaires généraux de mairie selon leur valeur professionnelle, appréciée par l'autorité territoriale, par période d'au moins trois ans.

3/ Le 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

Il concerne les fonctionnaires souhaitant être promus dans le cadre d'emplois de rédacteur territorial, aux fins d'exercer l'emploi de secrétaire général de mairie et relevant d'un grade d'avancement de catégorie C. Il s'agit de la mise en œuvre de la formation qualifiante correspond à la promotion interne de « formation-promotion » expliquée ci-dessus pour les agents ayant validé un examen professionnel et sans quota.

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. Le contenu de la formation qualifiante est arrêté par le président du CNFPT et sa durée est de 56 jours, répartie en plusieurs modules, sur une période d'au plus deux ans à compter de l'entrée en formation.

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.

Le CNFPT adapte le contenu de la formation aux besoins de l'agent, après évaluation préalable de ses titres et diplômes, des formations professionnelles qu'il a antérieurement suivies et de son expérience professionnelle. Au titre de cette adaptation, une dispense, totale ou partielle, de la durée de la formation qualifiante peut être accordée par le CNFPT.

Une commission de qualification, organisée par le CNFPT, viendra évaluer le suivi de la formation.

4/ Le 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

Ce décret concerne les fonctionnaires souhaitant être promus dans le cadre d'emplois de rédacteur territorial, aux fins d'exercer l'emploi de secrétaire général de mairie et relevant d'un grade d'avancement de catégorie C. Il fixe les dispositions relatives à l'organisation de l'examen professionnel dans le cadre de la promotion interne « promotion-formation » qui comportera une épreuve orale consistant en un entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur les acquis de son expérience professionnelle ainsi que 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 pendant une durée de vingt minutes.

Chaque session d'examen professionnel fait l'objet d'un arrêté d'ouverture par le président du CDG qui précise la date limite de dépôt des inscriptions, la date et le lieu des épreuves et l'adresse à laquelle les candidatures doivent être déposées.

RECAPITULATIF

COMMUNES DE MOINS DE 2000 HABITANTS

Accès au grade de rédacteur territorial pour les adjoints administratifs principaux de 2^{ème} et 1^{ère} classe C2 et C3 (recrutement sur la catégorie B obligatoire au 01/01/2028)

➔ Instauration d'une nouvelle voie de promotion interne sans quota pour accéder au grade de rédacteur territorial à compter du mois de septembre 2024 pour les adjoints administratifs principaux 2^{ème} et 1^{ère} classe qui comptent au moins quatre ans de services publics effectifs dans les fonctions de secrétaire général de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants

➔ Une future promotion interne « formation-promotion » pour accéder au grade de rédacteur territorial sera créée prochainement pour les adjoints administratifs principaux 2^{ème} et 1^{ère} classe qui auront suivi une formation qualifiante pour exercer les fonctions de secrétaire général de mairie et obtenu un examen professionnel.

Accès au grade de rédacteur territorial pour les adjoints administratifs territoriaux C1 (recrutement sur la catégorie B obligatoire au 01/01/2028)

Les adjoints administratifs territoriaux C1 ne peuvent pas exercer les fonctions de secrétaire général de mairie (statut particulier des rédacteurs). Il n'est donc pas prévu de dispositif spécifique pour un passage en B.

Les communes de moins de 2000 habitants qui ont dans leurs effectifs des agents en C1 qui exercent ces fonctions, sont encouragées à faire avancer de grade leurs agents dans les conditions de droit commun, sous réserve d'avoir établi leurs lignes directrices de gestion, afin que ces agents puissent accéder ensuite à la promotion interne sans quota.

COMMUNES ENTRE 2000 et 3500 HABITANTS

Pour le passage de C ou B à A (recrutement sur la catégorie A obligatoire au 01/01/2028)

➔ Les décrets ne prévoient pas de dispositifs spécifiques, il y a lieu de se référer aux dispositifs déjà existants.

➔ L'une des deux voies de promotion interne de droit commun pour accéder au grade d'attaché territorial ouverte aux agents de catégorie B qui justifient de 5 ans de services effectifs, et pour ceux qui exercent ou ont exercé des fonctions DGS d'une commune de 2 000 à 5 000 habitants pendant au moins 2 ans

➔ La promotion interne pour les agents de catégorie C pour accéder aux grades de rédacteur territorial ou de rédacteur principal de 2^{ème} classe, qui devra être suivie de la promotion interne pour l'accès au grade d'attaché territorial

➔ L'inscription sur liste d'aptitude après réussite à un concours

Réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale

Conformément aux dispositions des [articles L. 132-9-3 à L. 132-9-5 du CGFP](#) introduits par la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, les décrets du 13 juillet 2024 [n°2024-801](#) et [n°2024-802](#) définissent les indicateurs permettant de mesurer les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale.

Pour les régions, les départements, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants ainsi que pour le centre national de la fonction publique territoriale, les indicateurs sont les suivants :

- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à filière et catégorie hiérarchique équivalentes ;
- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à filière et catégorie hiérarchique équivalentes ;
- Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes ;
- Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Les textes précisent également les modalités de publication des résultats de ces indicateurs et d'information des instances de dialogue social. Ils prévoient enfin le régime des sanctions applicables en cas de non publication des résultats ou lorsque ces résultats sont inférieurs à un certain niveau.

6

Cadre juridique applicable aux « lanceurs d'alerte » dans la fonction publique

La [circulaire du 26 juin 2024 relative à la procédure de signalement des alertes émises par les agents publics et aux garanties et protections qui leur sont accordées dans la fonction publique](#) fixe le cadre juridique applicable aux « lanceurs d'alerte » dans la fonction publique, les modalités de recueil des signalements et leur traitement ainsi que les garanties et protections dont bénéficient les agents, à la suite de l'entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2022 de la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte et le 5 octobre 2022 du décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte.

Elle comporte par ailleurs une annexe qui explicite l'articulation entre l'obligation de signalement des crimes et délits au procureur de la République en application de l'article 40 alinéa 2 du code de procédure pénale, et le dispositif d'alerte issu des articles 6 et suivants de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Evolution des modalités de remboursement des frais de déplacements temporaires

Le [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 permet un allègement et une simplification de la communication des pièces justificatives afférentes aux frais de déplacements temporaires avancés par les agents publics en France et à l'étranger.

Le texte prévoit le principe général de non-conservation des pièces justificatives des frais de repas, sauf dérogations éventuellement prévues par arrêté ministériel. Il précise également que les pièces justificatives d'hébergement doivent être conservées par l'agent pendant un an et transmises à l'ordonnateur en cas de demande expresse.

Indemnités pouvant être versées à titre exceptionnel aux sapeurs-pompiers professionnels et aux militaires servant dans les unités investies à titre permanent de missions de sécurité civile mobilisés lors des jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024

Le [décret n°2024-762 du 8 juillet 2024](#) permet aux SDIS de verser l'indemnité de mobilisation opérationnelle à leurs sapeurs-pompiers professionnels mobilisés par l'Etat dans leur département au cours des périodes comprises entre le 23 juillet et le 12 août 2024 et entre le 27 août et le 9 septembre 2024 en vue de la sécurisation des événements liés aux jeux Olympiques et Paralympiques de Paris.

Il permet également à ces mêmes services, aux unités militaires investies à titre permanent de missions de sécurité civile et au ministère de l'intérieur et des outre-mer de verser une prime forfaitaire exceptionnelle ou une prime forfaitaire exceptionnelle majorée aux sapeurs-pompiers professionnels des services départementaux et territoriaux d'incendie et de secours ou en fonctions à l'Etat ainsi qu'aux militaires de la brigade de sapeurs-pompiers de Paris, du bataillon de marins-pompiers de Marseille et des formations militaires de la sécurité civile qui auront été mobilisés au cours des mêmes périodes pour la sécurisation des événements liés aux jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024. Le montant de la prime forfaitaire exceptionnelle majorée est fixé par l'[arrêté du 8 juillet 2024](#) à 1 900 € bruts.

Un second [arrêté du 8 juillet 2024](#) fixe par ailleurs le montant des indemnités pouvant être versées à titre exceptionnel aux *sapeurs-pompiers volontaires* pour leur mobilisation en vue de la sécurisation des événements liés aux jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024. Ils pourront ainsi, à ce titre, percevoir une indemnité forfaitaire exceptionnelle d'un montant de 1 600 euros.

Durée de versement de l'allocation journalière du proche aidant

Le [décret n°2024-697 du 5 juillet 2024](#) relatif à la durée de versement de l'allocation journalière du proche aidant module la durée maximale d'indemnisation de l'allocation journalière du proche aidant en fonction du nombre de personnes aidées accompagnées par l'allocataire.

L'article D. 168-12 du code de la sécurité sociale précise désormais que les allocations journalières sont versées au proche aidant dans la limite d'une durée de soixante-six jours. Lorsque cette durée est atteinte, le droit à l'allocation journalière du proche aidant peut être renouvelé si le proche aidant apporte son aide à une personne différente de celle au titre de laquelle il a précédemment bénéficié de cette allocation.

Les dispositions du présent décret entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Crèches : bonus attractivité pour les agents versé par la CAF

Face à l'ampleur du défi que représente le déficit d'attractivité de la filière et en cohérence avec les travaux conduits dans le cadre du Comité de filière Petite enfance, les Caf verseront à compter de 2024 un bonus « attractivité » aux partenaires gestionnaires de crèches financées par la Psu qui revaloriseront le niveau des rémunérations. Il s'agit donc d'une aide directe de la CAF.

Le montant de ce bonus forfaitaire **sera calculé par place sur la base d'un montant déterminé pour représenter 66% du coût pour l'employeur de revalorisations qui devront correspondre, pour les professionnels, à des augmentations de 100€ nets mensuels minimum pour le secteur public** et de 150€ nets mensuels en moyenne pour le secteur privé.

Les modalités de versement de cette aide sont détaillées dans une circulaire de la CAF en date du 9/05/2024 (C 2024-096) :

https://www.caf.fr/sites/default/files/medias/731/2_partenaires_pages_locales/lettre_partenaires/2024/juin/ir_bonus_attractivite.pdf

La revalorisation doit résulter :

- D'une augmentation pérenne de l'IFSE de 100 euros pour agents de la collectivité qui y sont éligibles ;
- D'une mesure de revalorisation équivalente pour les professionnels de la petite enfance qui ne sont pas éligibles au RIFSEEP au sein de la collectivité, notamment les assistants maternels exerçant en crèche familiale.

L'éligibilité de la collectivité territoriale à l'accompagnement financier est déterminée par la transmission à la Caf :

- de la ou des délibération(s) de la collectivité par laquelle (lesquelles) celle-ci met en place les mesures de revalorisation ;
- et d'un document déclaratif d'accompagnement par lequel la collectivité s'engage pour la mise en œuvre pérenne des revalorisations de 100€ nets mensuels minimum pour l'ensemble des professionnels auprès d'enfant et en fonction de direction, titulaires et contractuels, en poste ou recrutés postérieurement aux délibérations susvisées. La collectivité devra, dans ce cas, obligatoirement fournir un document joint en annexe de la circulaire citée plus haut.

L'instauration de ce bonus n'est donc pas obligatoire et doit nécessairement être instauré par voie de délibération, après consultation du CST.

Cour administrative d'appel de Marseille, 4 juin 2024, requête n° 22MA02688 / **Modalités de limitation du droit de grève**

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique dispose que l'autorité territoriale et les organisations syndicales qui disposent d'au moins un siège dans les instances au sein desquelles s'exerce la participation des fonctionnaires peuvent engager des négociations en vue de la **signature d'un accord visant à assurer la continuité des services publics de collecte et de traitement des déchets des ménages, de transport public de personnes, d'aide aux personnes âgées et handicapées, d'accueil des enfants de moins de trois ans, d'accueil périscolaire, de restauration collective et scolaire dont l'interruption en cas de grève des agents publics participant directement à leur exécution contreviendrait au respect de l'ordre public, notamment à la salubrité publique, ou aux besoins essentiels des usagers de ces services.** L'accord détermine, afin de garantir la continuité du service public, les fonctions et le nombre d'agents indispensables ainsi que les conditions dans lesquelles, en cas de perturbation prévisible de ces services, l'organisation du travail est adaptée et les agents présents au sein du service sont affectés. Cet accord est approuvé par l'assemblée délibérante. A défaut de conclusion d'accord dans un délai de douze mois après le début des négociations, les services, les fonctions et le nombre d'agents indispensables afin de garantir la continuité du service public sont déterminés par délibération de l'organe délibérant.

En l'espèce, le conseil municipal de la commune de Marseille a approuvé par délibération l'accord par la commune avec trois organisations syndicales visant à assurer la continuité des services publics d'accueil des enfants de moins de trois ans et de restauration collective et scolaire en cas de grève des agents publics participant directement à leur exécution. Par un jugement du 21 octobre 2022, dont la commune de Marseille relève appel, le tribunal administratif de Marseille, saisi des demandes, qu'il a jointes, du syndicat CGT des Territoriaux Ville de Marseille et CCAS, du syndicat CGT des ingénieurs, cadres et techniciens de la ville de Marseille et CCAS et du syndicat FSU territorial des Bouches-du-Rhône, d'une part, et d'autre part du syndicat CFDT Interco Bouches-du-Rhône, a annulé cette délibération.

Cet accord visait non seulement à préciser les conditions d'exercice individuel du droit de grève des agents relevant des services de la direction de la petite enfance et de la direction de l'éducation et de la jeunesse, mais encore à déterminer, les conditions d'organisation et de fonctionnement, en période de grève, de ces services, en identifiant au sein de ces directions les catégories de personnels dont la présence est indispensable, en en fixant les effectifs minimums, et en définissant une organisation du travail, par la mobilisation d'agents de services donnés. Or, la délibération litigieuse n'a pas été soumise au comité technique pour avis, ce qui l'entache d'irrégularité.

Le présent accord indiquait que *" les agents ayant déclaré leur intention de participer à la grève exerceront leur droit dès leur première prise de service quotidienne, afin de permettre la bonne organisation et la continuité du service aux usagers "*. Il habilitait aussi l'autorité territoriale ou l'autorité hiérarchique à *" imposer aux agents, ayant déclaré leur intention de participer à la grève, d'exercer leur droit dès leur première prise de service quotidienne et jusqu'à son terme "*, à la condition que l'exercice du droit de grève puisse entraîner un risque de désordre manifeste dans l'exécution du service.

En imposant à tous les agents des services d'accueil d'enfants de moins de trois ans et de restauration collective et scolaire susceptibles de participer à une grève, d'exercer leur droit dès leur prise de service, indépendamment de toute appréciation de la possibilité d'un risque de désordre manifeste lié à l'exercice du droit de grève, et à seules fins de bonne organisation et de continuité du service aux usagers, il a été jugé qu'**une telle limitation à l'exercice du droit de grève des agents au sein des deux services communaux concernés n'est pas justifiée.**

L'appel de la commune est donc rejeté.

Tribunal administratif de Toulouse, 15 juillet 2024, requête n°2201963 / Le refus de versement du CIA ne peut pas s'appuyer sur l'absence d'entretien professionnel en cas de mutation en cours d'année

Dans cette affaire, un adjoint technique territorial a été muté dans une autre collectivité. Par deux courriers électroniques il a demandé à bénéficier d'un entretien d'évaluation professionnelle au titre de l'année 2021, dans la perspective de se voir attribuer le complément indemnitaire annuel (CIA) prévu par son régime indemnitaire au titre de la même année. Par une décision du 16 février 2022, le maire, interprétant sa demande comme tendant au versement du CIA, l'a rejetée. L'agent saisit le TA et demande l'annulation de cette décision en tant qu'elle lui refuse le versement du CIA pour l'année 2021.

Pour refuser de verser à l'agent un CIA, le maire s'est fondé sur la circonstance que l'intéressé, qui a quitté les effectifs de la commune le 30 novembre 2021 avant d'intégrer une autre collectivité le 1^{er} décembre suivant, n'avait pas bénéficié d'un entretien d'évaluation au titre de cette même année.

Toutefois, le juge relève que les onze mois au cours desquels il a effectivement exercé ses fonctions au sein des services de la commune étaient suffisants pour permettre à son ancien supérieur hiérarchique direct d'apprécier sa valeur professionnelle.

Le fait que cet agent ait été muté en fin d'année ne faisait obstacle, ni à l'évaluation de sa valeur professionnelle par la collectivité qui l'a employé le plus longtemps au cours de cette année, ni à l'attribution par elle d'un CIA, au prorata de sa durée de présence dans ses services cette année-là. Dans ces conditions, c'est à tort que le maire a considéré que son agent ne pouvait se voir attribuer un CIA au titre de l'année 2021 faute d'avoir bénéficié d'un entretien professionnel annuel. Il est enjoint au maire de réexaminer la demande de versement d'un CIA présentée par son agent.

10

Tribunal administratif de Strasbourg, 4 juin 2024, requête n° 2207567 / Le non-renouvellement d'un CDD ne doit être fondé que sur un motif tiré de l'intérêt du service

Un agent public qui a été recruté par un contrat à durée déterminée ne bénéficie d'aucun droit au renouvellement de son contrat. Toutefois, l'administration ne peut légalement décider, au terme de son contrat, de ne pas le renouveler 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.

En l'espèce, une ATSEM s'est vu refuser le renouvellement de son contrat. Le président de l'établissement l'employant s'est fondé sur son manque d'implication et son manque de rigueur. Or il ressort des pièces du dossier, notamment des attestations rédigées par la directrice de l'école et les parents d'élève, que l'agente a fait preuve de professionnalisme et est appréciée tant par sa direction que par les parents d'élèves. Il ne ressort pas des pièces du dossier d'éléments pouvant constituer un manquement à ses obligations professionnelles.

Par ailleurs, l'établissement a fait valoir que la requérante a refusé de s'inscrire au concours d'ATSEM et que cela démontre son manque d'implication dans son travail. Le juge administratif admet dans cette affaire que ces faits ne démontrent en rien un désintérêt pour ses fonctions. Dans ces conditions, l'agente est fondée à soutenir qu'il n'est pas établi que la décision de non-renouvellement de son contrat a été prise dans l'intérêt du service. Le TA enjoint donc au Président de procéder à un nouvel examen de la situation de l'intéressée.

Tribunal administratif de Melun, 27 juin 2024, requête n° 2303779 / Modalités de dérogation aux 1607 heures

Dans le cadre de l'harmonisation du temps de travail résultant de l'application de l'article 47 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le département du Val-de-Marne a fixé le principe d'une durée annuelle de travail à temps complet effectif de 1 607 heures et adopté un nouveau règlement du temps de travail applicable aux agents du département. Ce règlement du temps de travail, annexé à la délibération litigieuse, précise notamment, par métier, le nombre de jours de réduction de temps de travail accordés au titre de la pénibilité des fonctions.

Le 15 décembre 2022, la délibération attaquée ayant été reçue en préfecture le 27 octobre 2022, la préfète du Val-de-Marne a formé un recours gracieux contre cette délibération estimant que « certaines dispositions (...) demeuraient contestables au regard de la réglementation en vigueur et des orientations jurisprudentielles », notamment, en tant qu'elle **octroie des jours de congés supplémentaires en tenant compte de certaines sujétions particulières ne répondant pas à des sujétions intrinsèquement liées à la nature même des missions et à la définition des cycles de travail**, seules de nature à justifier une réduction du temps de travail, à savoir les risques psychosociaux et les déplacements quotidiens, et en tant que le département du Val-de-Marne n'a pas établi de lien entre certaines sujétions retenues, en particulier sur les « travaux salissants », les « agents chimiques dangereux », l'« environnement bruyant » ou le « contact avec le public » et les métiers auxquels ils étaient rattachés ou, qu'il a pris en compte certains critères de manière redondante pour d'autres métiers.

Ce recours gracieux a été rejeté par le président du conseil départemental la préfète demande donc au tribunal d'annuler cette délibération.

Il appartient à l'organe délibérant de définir avec précision les sujétions particulières, qu'elles soient afférentes au travail de nuit, le dimanche, en horaires décalés ou en équipes, à la modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux, ou en prenant en compte d'autres critères que ceux mentionnés à l'article 1^{er} du décret du 25 août 2000, **à la condition qu'elles soient liées à la nature même des postes occupés par les agents concernés ou à leurs missions et aient un caractère spécifique à ces postes ou missions.**

Cela implique nécessairement, d'une part, que ces sujétions ne peuvent avoir un caractère général ou être susceptibles de pouvoir être corrigées par d'autres moyens et notamment par une adaptation du poste de travail, une meilleure organisation du travail ou une formation spécifique des agents qui les occupent ou les exercent, conformément à la responsabilité de tout employeur, et d'autre part **qu'elles soient décrites de manière suffisamment détaillée permettant de déterminer précisément leur particularité par rapport aux fonctions habituelles exercées par les autres agents de la commune dans des conditions normales.**

Or l'annexe à cette délibération n'étant pas assez précise et complète, la préfète du Val-de-Marne est fondée à soutenir que la délibération contestée, méconnaît la réglementation en matière de temps de travail. Par conséquent, la délibération sera, dans cette mesure, annulée.

Conseil d'État, 10 juillet 2024, requête n° 466526 / La révocation confirmée pour un cumul d'activité illégal

Un adjoint technique territorial a fait l'objet d'une procédure disciplinaire à l'issue de laquelle il a été révoqué. L'agent saisit le TA de Bordeaux qui a rejeté sa demande. Le Conseil départemental qui l'employait se pourvoit en cassation contre l'arrêt par lequel la cour administrative d'appel de Bordeaux a annulé la décision prononçant cette révocation.

L'agent exerçait à titre commercial une activité d'animation de soirées musicales, ne relevant d'aucune des catégories d'activités accessoires autorisées. L'agent avait fait l'objet d'une mise en demeure de cesser cette activité et d'un blâme. Pour autant, il n'avait pas cessé cette activité accessoire. Le Conseil d'Etat juge donc que la révocation est proportionnée aux faits reprochés à l'agent et annule l'arrêt de la cour administrative d'appel.

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 8 février 2024, requête n°21BX04713 / Le licenciement en fin de période d'essai n'a pas à être motivé lorsqu'il ne revêt pas un caractère disciplinaire

La DGA d'un syndicat intercommunal a fait l'objet d'un licenciement au cours de sa période d'essai.

Un agent public faisant l'objet d'une mesure prise en considération de sa personne, qu'elle soit ou non justifiée par l'intérêt du service, **doit être mis à même d'obtenir communication de son dossier**. Toutefois, au cours de sa période d'essai, un agent contractuel se trouve dans une situation probatoire et provisoire. Il en résulte qu'alors même que la décision de le licencier à la fin de la période d'essai est fondée sur l'appréciation portée par l'autorité compétente sur son aptitude à exercer les fonctions auxquelles il peut être appelé et, de manière générale, sur sa manière de servir, et se trouve ainsi prise en considération de sa personne, cette décision n'est pas, sauf à revêtir le caractère d'une mesure disciplinaire, au nombre des mesures qui ne peuvent légalement intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de prendre connaissance de son dossier et n'est soumise qu'aux formes et procédures expressément prévues par les lois et les règlements.

12

En l'espèce, le contrat de l'agente qui conteste ce licenciement a été conclu pour une durée de trois ans qui la soumettait à une période d'essai de trois mois et qui prévoyait également que la période d'essai pourra être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale. L'intéressée avait reçu un mail DGS qui s'est borné à l'informer de l'intention du président de prolonger la période d'essai pour trois mois supplémentaires et l'a invitée à en discuter. Refusant par la suite de signer l'avenant portant renouvellement de la période d'essai, l'autorité territoriale a décidé de prononcer le licenciement à la date de fin initiale de la période d'essai.

La cour administrative d'appel confirme dans son arrêt que la décision de licencier un agent contractuel à la fin de la période d'essai n'a pas pour effet de retirer ou d'abroger une décision créatrice de droits. En outre, la mesure prise à l'encontre de l'agente n'avait pas le caractère d'une sanction. Une telle décision n'était, dès lors, pas au nombre de celles qui doivent être motivées en application de l'article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration.

Le licenciement de l'agente est donc confirmé.

Tribunal des Conflits, 8 juillet 2024, requête n°C4314 / Le contentieux engagé par un agent relevant d'un service extérieur des pompes funèbres présentant le caractère d'un SPIC relève de la juridiction judiciaire

Un agent, assistant funéraire à la régie des pompes funèbres de la commune pour être affecté au crématorium géré par la commune, a été recruté en CDD puis en CDI. Il a saisi le conseil des prud'hommes de Toulouse aux fins de résiliation de son contrat de travail. En cours d'instance il a été admis, par arrêté, à faire valoir ses droits à la retraite et radié des cadres. L'agent a alors demandé au conseil des prud'hommes la requalification de cette mise à la retraite en licenciement sans cause réelle et sérieuse et le paiement de diverses indemnités. Le conseil des prud'hommes a décliné la compétence de la juridiction judiciaire pour connaître de ce litige. La cour d'appel de Toulouse a toutefois infirmé ce jugement et renvoyé les parties devant le conseil des prud'hommes. Saisie d'un pourvoi en cassation par la commune contre cet arrêt, la Cour de cassation, par arrêt, a renvoyé au Tribunal des Conflits le soin de décider sur la question de compétence.

En vertu de l'article L. 2223-19 du CGCT, la mission de service public du service extérieur des pompes funèbres " peut être assurée par les communes, directement ou par voie de gestion déléguée. Les communes ou leurs délégataires ne bénéficient d'aucun droit d'exclusivité pour l'exercice de cette mission. Elle peut être également assurée par toute autre entreprise ou association bénéficiaire de l'habilitation prévue à l'article L. 2223-23 ". Selon l'article L. 2223-23 du même code, les " régies, les entreprises ou les associations et chacun de leurs établissements qui, habituellement, sous leur marque ou non, fournissent aux familles des prestations énumérées à l'article L. 2223-19 ou définissent cette fourniture ou assurent l'organisation des funérailles doivent être habilités à cet effet selon des modalités et une durée prévues par décret en Conseil d'Etat ".

Aux termes du premier alinéa de l'article L. 2223-40 du même code : " Les communes et les établissements publics de coopération intercommunale sont seuls compétents pour créer et gérer les crématoriums et les sites cinéraires. Les crématoriums et les sites cinéraires qui leur sont contigus peuvent être gérés directement ou par voie de gestion déléguée. Les sites cinéraires inclus dans le périmètre d'un cimetière ou qui ne sont pas contigus à un crématorium doivent être gérés directement. " En vertu de l'article L. 2223-41 du même code, les " régies, entreprises ou associations gestionnaires d'un crématorium conformément à l'article L. 2223-40 sont soumises à l'habilitation prévue à l'article L. 2223-23 ".

Compte tenu de son objet, de l'origine de ses ressources, constituées principalement du prix acquitté par les usagers en paiement des prestations, et de ses modalités de fonctionnement, marquées par la pluralité des intervenants publics ou privés, **le service extérieur des pompes funèbres assuré par la régie des pompes funèbres de la commune présente le caractère d'un service public industriel et commercial**. L'agent employé comme agent au sein du crématorium communal, était lié à la commune par un contrat de droit privé. Par suite, le litige l'opposant à la commune relève de la compétence de la juridiction judiciaire.

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.

14

Nous vous proposons ce mois-ci :

- ▶ une fiche « L'essentiel du statut » sur [les modalités de nomination d'un agent de catégorie A](#)
- ▶ une fiche « L'essentiel du statut » sur [les modalités de nomination d'un agent de catégorie B](#)
- ▶ une fiche « L'essentiel du statut » sur [les modalités de nomination d'un agent de catégorie C](#)

Versement de l'IFSE durant le congé de longue maladie et le congé de grave maladie

Le 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 est venu modifier le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État afin d'améliorer les garanties en prévoyance dans la fonction publique d'état.

Le décret n°2010-997 indiquait jusqu'au 31 août 2024, que le versement du régime indemnitaire devait être suspendu en cas de placement en congé de longue maladie (CLM), de grave maladie (CGM) ou de longue durée (CLD).

Ainsi à compter du 1^{er} septembre 2024, le décret prévoit que les agents publics de l'État bénéficieront du maintien d'une partie du régime indemnitaire pendant les périodes de CLM et de CGM.

Le bénéfice de ces primes et indemnités sera maintenu à **hauteur de 33 % la première année et de 60 % les deuxième et troisième années** - (*art. 2-1 décr. n°2010-997 du 26 août 2010 et art. 37 décr. n°86-442 du 14 mars 1986 renvoyant à cet article 2-1*).

15

En revanche, les primes resteront suspendues en cas de placement en congé de longue durée (CLD).

Sous réserve d'une délibération prise après avis du comité social territorial, il est possible pour les collectivités et établissements publics de tenir compte des modifications du décret n°2010-997 afin de permettre le maintien du régime indemnitaire durant les périodes de CLM et de CGM (à compter du 1^{er} septembre), dans les limites et proportions prévues pour les agents de la fonction publique d'État.

Ces dispositions concernant la fonction publique d'État ne sont **pas directement applicables à la fonction publique territoriale**.

S'agissant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), le Conseil d'Etat a jugé qu'en application du principe de parité, une collectivité territoriale ou un établissement public ne peut légalement prévoir le maintien de plein droit de son versement au profit de ses agents territoriaux placés en CLM, dès lors que les fonctionnaires de l'Etat placés dans la même situation n'ont pas droit au maintien des indemnités attachées à l'exercice des fonctions, au nombre desquelles figure l'IFSE (CE 22 nov. 2021 n°448769). Toutefois, les dispositions applicables aux fonctionnaires de l'Etat ont récemment évolué et prévoient désormais que l'agent a droit au maintien des primes et indemnités à hauteur de 33 % la première année et de 60 % les deuxième et troisième années (cf ci-dessus). Cette solution dérogée par le Conseil d'Etat pourrait donc évoluer.

En conclusion, dans le silence des textes, les conditions de l'éventuel maintien des indemnités aux fonctionnaires territoriaux placés en CLM varient en fonction de la nature des primes et des conditions d'attribution définies localement **par délibération**.

Foire Aux Questions

Veillez trouver ci-dessous la FAQ des mois de juillet et août.

1/ L'exercice d'une activité accessoire listée à l'article 11 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 sous le régime de l'auto-entreprise nécessite-t-il une demande de temps partiel ?

NON. En subordonnant l'examen d'une demande d'autorisation d'exercer une activité accessoire à l'obtention préalable d'une autorisation d'exercice à temps partiel de l'activité principale, l'administration commet une erreur de droit.

2/ Quelles sont les obligations en matière de conservation des bulletins de paie des agents ?

Il est imposé de conserver les bulletins de paie des agents, selon les recommandations de l'instruction DAF/DPACI/RES/2009/018 du service interministériel des archives de France.

La durée d'utilité administrative des bulletins de paie est fixée par ce document à 5 ans, délai au-delà duquel ils pourront être détruits (suite à validation des archives départementales).

3/ Quelles sont les conséquences lorsque le casier judiciaire d'un agent contractuel n'est pas vierge ?

Les mentions éventuelles sur ce bulletin n° 2 doivent être jugées compatibles avec les fonctions à exercer. Cette appréciation relève du pouvoir de l'autorité territoriale. Un décret n° 2015-1841 du 30 décembre 2015 relatif à la délivrance des extraits de casier judiciaire permet également de contrôler les casiers judiciaires des agents dont l'emploi implique un contact habituel avec des mineurs, donc même après leur recrutement.

16

Ainsi, si le casier judiciaire n°2 de votre agent n'est pas vierge et que sa condamnation ne pose pas de problèmes quant à son recrutement sur le poste concerné, alors l'administration peut recruter ledit agent même si le casier judiciaire volet n°2 n'est pas vierge.

4/ Un agent peut-il poser ses congés annuels à la suite de son arrêt maladie ?

Un agent peut demander à poser des congés annuels à la suite d'un arrêt maladie. Néanmoins, l'autorité territoriale peut les lui refuser pour nécessité de service tel que le prévoit le droit commun.

5/ Comment traiter l'arrêt de maladie transmis par un agent qui fait l'objet d'une suspension ?

Le fonctionnaire suspendu étant maintenu en position d'activité, il dispose de son droit à congé de maladie le mettant dans l'impossibilité d'exercer les fonctions qu'il exercerait s'il n'était pas suspendu dès lors, l'autorité ne peut légalement lui refuser ce congé au seul motif qu'à la date de sa demande il fait l'objet d'une mesure de suspension (CE du 22 février 2006, n°279756).

Le congé de maladie interrompt la suspension. De ce fait, l'agent devra effectivement être rétabli dans ses droits concernant la rémunération de l'agent ainsi que son droit à congés annuels.

En revanche, concernant la durée de la suspension, celle-ci n'est pas décalée du fait du congé de maladie (CE 31 mars 2017, n° 388109).