

ACTU STATUTAIRE

< Octobre 2024 >



[Au sommaire...](#)



CARRIERES :

Instruction de la DGCL sur la réforme du métier de secrétaire de mairiep.2

Promotion interne Introduction d'un mécanisme de validation a postériori des obligations de formationp.3



STATUT :

Une garantie supplémentaire à respecter lors d'une procédure disciplinaire : informer l'agent du droit de se tairep.4



REMUNERATION :

Augmentation du SMIC de 2% à compter du 01/11/2024 : incidence sur la rémunération des agentsp.5

RIFSEEPp.5

Régime indemnitaire des cadres d'emplois de la police municipale et des gardes champêtresp.6



INFORMATIONS DIVERSESp.7



LA VIGIEp.8



ACTUALITÉS DU CDGp.9

CARRIERES



Instruction de la DGCL sur la réforme du métier de secrétaire de mairie

Cette [instruction du 18 octobre 2024](#) confirme certains points :

- 1 UNICITE DE LA FONCTION DE SGM :**
Plusieurs fonctionnaires ne sauraient donc occuper conjointement et à plein temps un emploi de SGM.
➔ Un seul agent nommé par l'autorité territoriale dans les fonctions de SGM
➔ Un seul agent SGM par collectivité a vocation à percevoir la NBI. Toutefois, il n'est pas interdit que plusieurs SGM recrutés à temps non complet exercent alternativement la fonction. Dans ce cas, ils perçoivent chacun la NBI attachée à cet emploi, à due concurrence de leur quotité de travail.

- 2 EXCLUSION DES AGENTS CONTRACTUELS POUR LA PROMOTION INTERNE**

- 3 IMPOSSIBILITE DE RECRUTER DES SGM EN C 1 (sur le grade d'adjoint administratif).**

- 4 INTERDICTION DE RECRUTER UN AGENT DE CATEGORIE C A COMPTER DU 01.01.2028**

Statut de l'agent	Situation au 01.01.2028
Fonctionnaire	Il pourra continuer à exercer ses fonctions au-delà de cette date, dans cette même catégorie C.
Agent en CDD	Il pourra continuer à exercer ses fonctions au-delà de cette date, dans cette même catégorie C. En cas de renouvellement postérieur au 1er janvier 2028, l'employeur devra aligner le contrat sur un emploi de catégorie B, a minima
Agent en CDI	Liberté sera donnée à l'employeur de proposer un nouveau contrat à l'agent à compter du 1er janvier 2028, pour assimiler et rémunérer l'emploi occupé à un emploi de catégorie supérieure.

- 5 CONDITIONS DE PROMOTION INTERNE « PLAN DE REQUALIFICATION » (JUSQU'AU 31.12.2027) :**
➔ Etre titulaire d'un grade d'avancement (C2 ou C3)
ET ➔ Exercer déjà la fonction de SGM dans une commune de moins de 2 000 habitants
ET ➔ Compter au moins 4 ans de services publics effectifs dans les fonctions de SGM.

- 6 CONDITIONS DE PROMOTION INTERNE « FORMATION - PROMOTION » :**
➔ Etre titulaire d'un grade d'avancement (C2 ou C3)
ET ➔ Justifier d'au moins 8 ans de service public effectif dans un emploi de catégorie C,
ET ➔ Suivre une formation qualifiante validée par un examen professionnel spécifique, lui permettant d'être promu au grade de rédacteur.



La « formation-promotion » s'adresse particulièrement aux fonctionnaires de catégorie C déjà en poste qui n'occupent pas encore la fonction de secrétaire général de mairie, mais qui souhaiteraient l'exercer.

7

FORMATION STATUTAIRE OBLIGATOIRE AU PREMIER EMPLOI DE SGM

- ➔ Application aux cadres d'emplois affectés sur un premier emploi de SGM (adjoints administratifs des grades d'avancement, rédacteurs et attachés).
- ➔ Obligation élargie aux agents contractuels sur emploi permanent d'une durée d'au moins un an.
- ➔ Durée de formation de 15 jours dispensée par le CNFPT, suivie dans un délai d'1 an à compter de l'affectation de l'agent sur l'emploi de SGM.

8

ACCELERATEUR DE CARRIERE POUR LES FONCTIONNAIRES DEPUIS LE 01.08.2024 :

- ➔ Une bonification d'ancienneté obligatoire et automatique de 6 mois tous les 8 ans de service
- ➔ Une bonification d'ancienneté facultative : d'une durée comprise entre 1 et 3 mois par période d'au moins 3 années de service. Elle est fixée par l'autorité territoriale selon la valeur professionnelle de l'agent, qu'elle apprécie en tenant compte des **critères définis dans les lignes directrices de gestion (LDG), adoptées après consultation du comité social territorial**.



Le modèle de
trame des LDG a
été mis à jour sur
notre site

Un décryptage de cette instruction est disponible sur notre site

Promotion interne : Introduction d'un mécanisme de validation a posteriori des obligations de formation



Depuis le 1er juillet 2008, l'inscription sur une liste d'aptitude de promotion interne ne peut intervenir qu'au vu des attestations établies par le CNFPT précisant que l'agent a accompli, dans son cadre d'emplois d'origine, ses obligations de formation de professionnalisation pour les périodes révolues avant le 1er janvier de l'année d'établissement de la liste d'aptitude (article 16 du décret n°2008-512 du 29 mai 2008).

Le [décret n°2024-907 du 8 octobre 2024](#) assouplit les conditions d'accès à la promotion interne en introduisant un mécanisme de validation a posteriori des obligations de formation non satisfaites par un fonctionnaire territorial, pour les périodes révolues.

Ainsi, entre le dépôt du dossier de promotion interne et l'établissement de la liste d'aptitude par voie de promotion interne, les formations effectuées durant cette période seront comptabilisées dans les conditions à remplir.

L'objectif est de lever le frein à la promotion interne des fonctionnaires tout en maintenant le caractère obligatoire du suivi des formations de professionnalisation.

Ce mécanisme **entré en vigueur le 12 octobre 2024** concerne tous les fonctionnaires territoriaux, à l'exception de ceux relevant des filières sapeurs-pompiers et police municipale qui sont soumis à des dispositions spécifiques en matière de formation professionnelle obligatoire.



STATUT



Une garantie supplémentaire à respecter lors d'une procédure disciplinaire : informer l'agent du droit de se taire

Dans sa [décision n°2024-1105 QPC du 4 octobre 2024](#) le Conseil Constitutionnel déclare contraire à la Constitution les dispositions du second alinéa de [l'article L 532-4 du Code Général de la Fonction Publique](#) (CGFP).

Ce dernier précise les garanties dont l'agent public dispose dans le cadre d'une procédure disciplinaire, à savoir :

- l'information de son droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes ;
- le droit à l'assistance de défenseurs de son choix.

Or, cet article ne prévoit pas que le fonctionnaire poursuivi disciplinairement doit être informé de son droit de se taire qui découle de l'article 9 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen (DDHC) de 1789.

Cette absence d'information du droit de se taire rend donc les dispositions du second alinéa de l'article L 532-4 du CGFP inconstitutionnelles.

Ainsi, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle loi ou jusqu'à la date de l'abrogation de ces dispositions (prévues au 1^{er} octobre 2025), le fonctionnaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée doit être informé de son droit de se taire devant le conseil de discipline.

Ce droit doit également être rappelé aux fonctionnaires concernés par des procédures disciplinaires engagées et toujours en cours à la date du 4 octobre 2024.

Cette décision consacre désormais l'obligation pour l'administration d'informer tout fonctionnaire, à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée :

- du droit de se taire, que le conseil de discipline doive ou non être consulté
- du droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes
- du droit à l'assistance de défenseurs de son choix



*Par analogie, le droit de se taire **concerne également les agents contractuels de droit public** poursuivis disciplinairement.*

RÉMUNÉRATION



Augmentation du SMIC de 2% à compter du 01/11/2024 : incidence sur la rémunération des agents

A compter du 1^{er} novembre 2024, le montant du SMIC brut horaire est porté à 11,88 € soit 1 801,80 € bruts mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires ([Décret n° 2024-951](#) du 23 octobre 2024).

Dans la fonction publique, le traitement minimum de base indiciaire (correspondant à l'indice majoré 366) s'établit à 1 801,74 € bruts mensuels pour un temps complet.

La rémunération ne pouvant pas être inférieure au SMIC, **une indemnité différentielle (d'un montant de 0,06 € pour un temps complet) devra être versée aux agents publics rémunérés sur la base de l'IM 366** (sous réserve que le minimum de traitement ne soit pas revalorisé par décret).



Cela concerne donc les fonctionnaires relevant du 1er échelon des grades de l'échelle C1 (exemples : adjoint administratif, adjoint technique...) et les agents contractuels rémunérés sur la base d'un IM 366.

Régime indemnitaire : modification des conditions de maintien en cas d'absence pour congé de longue maladie et de congé de grave maladie

Les organes délibérants des collectivités fixent leurs régimes indemnitaires, dans la limite des dispositions de l'Etat, les modulations des primes en cas d'absences ne doivent pas être plus favorables que celles prévues dans la Fonction Publique de l'État.

Pour rappel, 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 a modifié le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat qui sert de base dans la FPT au respect du principe de parité.

Les modifications apportées par le décret sont les suivantes :

	Jusqu'au 31 août 2024	A compter du 1 ^{er} septembre 2024
Congé longue maladie (CLM) / Congé grave maladie (CGM)	Régime indemnitaire obligatoirement suspendu	Maintien possible par délibération du régime indemnitaire dans les limites et proportions suivantes : <ul style="list-style-type: none">- 33 % la première année ;- 60 % les deuxième et troisième années.
Congé longue durée (CLD)		Régime indemnitaire obligatoirement suspendu



Les collectivités souhaitant modifier à l'avenir leur délibération sur les modalités de modulation du RIFSEEP en cas de CLM ou CGM devront saisir le **Comité Social Territorial (CST) pour avis préalable.**

Un modèle de délibération est disponible sur notre site internet dans la partie « je gère les RH / rémunération / régime indemnitaire ».

Régime indemnitaire des cadres d'emplois de la police municipale et des gardes champêtres

Pour rappel, le [décret n°2024-614](#) du 26 juin 2024 réorganise les conditions et modalités de versement du nouveau régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des gardes champêtres.

Ce décret crée l'**indemnité spéciale de fonction et d'engagement** composée de deux parts :

1 Une part fixe qui est déterminée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension un taux individuel fixé par l'organe délibérant dans la limite des taux suivants :

- . 33 % pour le cadre d'emplois des directeurs de police municipale ;
- . 32 % pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale ;
- . 30 % pour le cadre d'emplois des agents de police municipale ;
- . 30 % pour le cadre d'emplois des gardes champêtres.

Cette part est versée mensuellement.

2 Une part variable tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciés selon des critères et des montants plafonds définis par l'organe délibérant dans la limite des montants suivants :

- . 9 500 euros pour le cadre d'emplois des directeurs de police municipale ;
- . 7 000 euros pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale ;
- . 5 000 euros pour le cadre d'emplois des agents de police municipale ;
- . 5 000 euros pour le cadre d'emplois des gardes champêtres.

Cette part peut être versée mensuellement dans la limite de 50% du plafond défini par l'organe délibérant. Elle peut être complétée d'un versement annuel sans que la somme des versements dépasse ce même plafond.

Un dispositif de sauvegarde garantissant le maintien du montant indemnitaire mensuel perçu dans le cadre du régime indemnitaire antérieur est prévu.

Les décrets actuels relatifs au régime indemnitaire des fonctionnaires de ces cadres d'emplois sont abrogés à compter du 1er janvier 2025. **Les collectivités sont donc invitées à délibérer avant le 1er janvier 2025 pour mettre en place l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement.**



*Une délibération de la collectivité ou de l'établissement public, **après avis du Comité Social Territorial**, doit prévoir les modalités de versement.*

Un modèle de délibération est disponible sur notre site internet dans la partie « je gère les RH / rémunération / régime indemnitaire ».

INFORMATIONS DIVERSES

Lutte contre l'absentéisme dans la fonction publique

Afin de réaliser 5 milliards d'euros d'économies supplémentaires, le gouvernement Barnier va déposer de nouveaux amendements au projet de loi de finances pour 2025 visant notamment à réduire l'absentéisme dans la fonction publique. Le gouvernement **souhaite ainsi augmenter le nombre de jours de carence de 1 à 3**.

Par ailleurs, **les arrêts maladie seraient désormais payés à 90 % au lieu de 100 %** (les accidents de service, les invalidités, les maladies graves, les affections de longue durée ou arrêts liés à la grossesse n'entreraient pas dans la réforme).

Une probable hausse de la cotisation employeur CNRACL à venir

Pour réduire le déficit de la CNRACL, l'avant-projet de loi de financement de la Sécurité sociale prévoirait une hausse de 4 points de la cotisation employeur à la CNRACL pour 2025. Actuellement fixé à 31,65 %, ce taux passerait donc à 35,65 %.

Une augmentation en 2026 et 2027 est également envisagée.

La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) ne serait pas reconduite en 2024

Pour des raisons de contraintes budgétaires, Guillaume Kasbarian, ministre de la fonction publique, de la simplification et de la transformation de l'action publique a informé que le dispositif GIPA ne serait pas reconduit pour l'année 2024.



*Si vous trouvez des simulateurs de GIPA 2024 sur internet ne vous en servez pas.
En effet, aucun arrêté ministériel fixant au titre de l'année 2024 les éléments à prendre en compte
(taux d'inflation, valeurs moyennes du point, période de référence) pour le calcul de la GIPA n'a été
publié au journal officiel et ne le sera manifestement pas.*

La DGAFP publie un nouveau numéro de la boussole du manager « Devenir manager dans la fonction publique »

Ce [cinquième numéro de la boussole du manager](#) d'octobre 2024 propose d'explorer les contours de la fonction managériale au regard des grandes transformations et défis auxquels les encadrants de proximité sont aujourd'hui confrontés. En effet, face aux transformations du travail, aux transitions écologique et numérique, aux changements démographiques, les managers sont en première ligne.

Ils doivent se réinventer en s'appuyant sur un large panel de compétences. La DGAFP propose à ses lecteurs d'approfondir ce sujet tout en l'étoffant de conseils opérationnels, d'initiatives pratiques ainsi que de témoignages passionnants de managers souhaitant partager leur expérience.

LA VIGIE



Changement d'affectation motivé par l'intérêt du service

(CAA de Marseille n° 23MA01177 du 20 septembre 2024)

Le changement d'affectation dont a fait l'objet une agente n'est pas susceptible d'être regardé comme une sanction déguisée, dès lors que, même si cette mutation fait immédiatement suite à l'avertissement qui lui a été infligé en raison de publications sur les réseaux sociaux de photographies la montrant assister au festival de Cannes alors même qu'elle était censée se trouver en congé maladie, ce changement, motivé par l'intérêt du service tenant au comportement de l'intéressée, n'a emporté ni dégradation de ses conditions de travail, ni perte de revenus ou de responsabilités.



Indemnité de fin de contrat

(Tribunal administratif de Lyon n° 2203583 du 12 avril 2024)

La seule circonstance qu'un agent non titulaire n'ait pas donné suite à une proposition de renouvellement de son engagement à durée déterminée, n'est pas de nature à l'exclure du bénéfice de l'indemnité de fin de contrat.



Un comportement agressif et un manque d'implication dans le travail peuvent justifier une exclusion de fonctions

(CAA de Toulouse n° 22TL21553 du 24 juin 2024)

Une exclusion de fonctions d'une durée d'un an est justifiée pour l'agent ayant un comportement agressif. Il est à l'origine de difficultés quotidiennes de travail par ses remarques négatives ou désobligeantes récurrentes, ses propos critiques dévalorisants adressés à sa hiérarchie, une attitude très passive dans l'exercice de ses fonctions et une absence totale d'implication dans son travail. Son chef de service et d'autres agents ont également exprimé une crainte de devoir travailler à ses côtés.



La gravité des manquements répétés aux obligations de probité, de loyauté, d'obéissance hiérarchique peuvent fonder une révocation

(CAA de Marseille n° 23MA00047 du 14 juin 2024)

Les faits reprochés à l'adjoint technique territorial occupant les fonctions d'agent d'accueil du service propreté et déchets sont nombreux : Influence négative sur son équipe de travail / Propos injurieux et comportement menaçant à l'égard du service de sécurité de la déchetterie et des usagers / Manque de respect dans son expression envers les usagers / Absences et retards répétés / Soustractions répétées d'objets apportés par les usagers / Refus d'obéissance hiérarchique et exécution déloyale de ses fonctions.

Par ailleurs, durant ses congés maladie, l'agent rendait régulièrement visite à ses collègues en se vantant de ne pas travailler. A son retour au travail, il n'a fait que vaquer à ses occupations personnelles et à la récupération d'objets des usagers. Selon les juges, la sanction de révocation retenue à l'encontre de l'intéressé n'est pas disproportionnée.

ACTUALITÉS DU CDG

CONFERENCE REGIONALE DE L'EMPLOI

Le 9 décembre 2024, les Centres de Gestion de l'interrégion Est vous proposent une déconstruction des images qui sont associées à la fonction publique territoriale en abordant les motifs qui amènent des citoyens à rejoindre le service public et en s'interrogeant sur ce qui anime et motive les agents publics au quotidien.

Au programme :

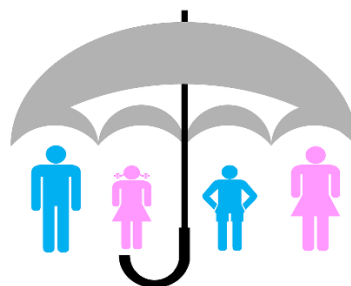
- La présentation du **panorama de l'emploi** territorial de l'interrégion Est
- Une conférence sur les **compétences et les motivations** de service public des agents
- Une conférence sur la **déontologie** : boussole des agents publics.

Cet évènement se déroulera **en visio-conférence le 9 décembre 2024 à partir de 14h** et nous serions heureux de vous compter parmi les participants !

Inscrivez-vous sans plus tarder en cliquant sur le lien suivant ou en flashant le QR Code :



PSC : ADHERER AUX CONTRATS GROUPES PREVOYANCE ET SANTE DU CDG89



Les collectivités territoriales seront dans l'obligation de participer financièrement à la prévoyance (1er janvier 2025) et à la complémentaire santé de leurs agents (1er janvier 2026).

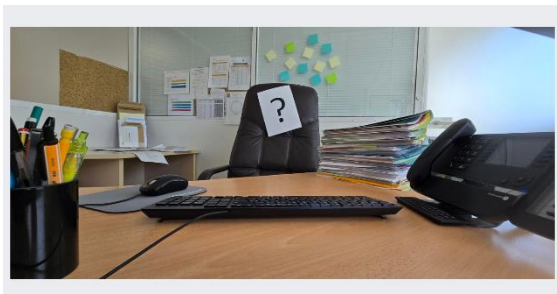
Dans ce cadre juridique, le CDG89 propose une **offre en matière de prévoyance et une offre en matière de complémentaire santé au 1^{er} janvier 2025 via des conventions de participation**. Ces conventions de participation permettent de proposer une offre collective unique.

L'intérêt de la convention de participation est de mutualiser les risques et ainsi garantir l'accès des agents à une protection de qualité à un prix plus compétitif qu'en souscrivant de manière individuelle à des contrats labellisés. En outre, les collectivités n'ont pas à s'occuper de la gestion ni à assumer le coût lié à une procédure de passation d'une convention de participation.

N'hésitez donc pas à vous rapprocher du centre de gestion via l'adresse e-mail contratgroupe@cdg89fr ou à consulter le site internet du cdg89 : <https://www.cdg89.fr/nos-prestations-personnalisees-p36.html>



COLLOQUE PREVENTION ET ABSENTEISME : UN ENJEU MAJEUR !



Le CDG organise son colloque annuel prévention le jeudi 21 novembre 2024 - ESPACE CULTUREL DE Saint Georges sur Baulche.

Vous trouvez le programme sur le site du internet du CDG89.

Pour vous inscrire : [CLIQUEZ ICI](#)