

# Réunion d'actualités statutaires

Pôle juridique et carrières

23/01/2024

# Sommaire

---



## I. Actualités du CDG

## II. Actualités à retenir

- ▶ Points d'indice majoré supplémentaires
- ▶ Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle
- ▶ Loi de revalorisation du métier de secrétaire de mairie
- ▶ Modification des règles de calcul des quotas de promotion interne
- ▶ Modification de la carrière des agents de la filière police municipale
- ▶ Charte des ATSEM
- ▶ L'actualité en bref,
- ▶ La jurisprudence en bref.

## III. Agenda RH

# I. Actualités du CDG

# 1. La convention unique pour les missions facultatives

---

- ⇒ **À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024**, le Centre de Gestion propose aux collectivités une convention cadre unique qui leur permet d'adhérer globalement à travers une seule délibération à la majorité des missions et services tarifés **hors cotisation** proposés par le Centre de Gestion sans obligation de solliciter le CDG sur l'ensemble des missions et services proposés.
- ⇒ Cette évolution en matière de conventionnement a pour objectif de rendre plus lisible l'ensemble des services du CDG60, d'améliorer la qualité du service rendu et de donner la possibilité par une seule délibération d'adhérer à l'ensemble des services facultatifs, tout en garantissant une bonne sécurité juridique.

⇒ Concrètement :

- Chaque collectivité signe ladite convention pour **théoriquement** adhérer à l'ensemble des missions proposées **sans obligation d'y recourir**.
- Chaque collectivité ne bénéficiera d'une mission déterminée et n'en assumera les frais **que lorsqu'elle aura expressément demandé le recours à ladite mission.**

⇒ La signature de la convention unique n'emportera donc **aucune obligation** automatique de recourir à l'ensemble des missions facultatives. Le recours ne sera effectif **qu'à la demande de la collectivité via un devis, un formulaire d'adhésion ou une convention.**

⇒ Toutes les modalités et les tarifs sont prévus dans une annexe de la convention.



## Exemples

---

- ⇒ Une collectivité fait elle-même les paies de ses agents et dispose de son propre service de médecine du travail.
- ⇒ En adhérant à la convention unique, elle ne sera pas contrainte de déléguer la réalisation des paies au CDG60 ni d'être rattachée au service de médecine du travail du CDG60.
- ⇒ Par contre, si jamais elle souhaitait un jour décider de ne plus faire les paies, elle pourra, sans délibérer, demander au CDG60 d'adhérer au service paie du CDG60.



## Exemples

---

- ⇒ Par ailleurs, cette collectivité dispose d'un avocat régulier et est poursuivie au tribunal administratif par un agent.
- ⇒ En adhérant à la convention unique, elle pourra demander à bénéficier d'un accompagnement par le service juridique du CDG60 afin que celui-ci rédige un mémoire en défense.
- ⇒ Or, rien ne l'obligera de faire appel automatiquement au service juridique. La collectivité pourrait recourir à son avocat.



---

⇒ La convention unique est entrée en vigueur **à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.**

⇒ Ainsi, toutes les prestations facultatives du CDG60 sont intégrées dans la convention unique qui remplace les différentes conventions existantes jusqu'alors, à l'exception du dispositif de signalement, de la médiation, des contrats groupe, des archives électroniques.

⇒ **Il importe donc que les collectivités entreprennent les démarches pour signer cette convention unique afin de pouvoir bénéficier des prestations facultatives et de maintenir celles en cours (prévention, paie à façon).**





- 
- ⇒ Afin de laisser du temps aux collectivités et assurer la continuité des services, une période transitoire a été prévue **jusqu'au 15 avril 2024**.
  - ⇒ Aussi, les collectivités ont jusqu'au 15 avril 2024 pour adhérer à la convention unique.
  - ⇒ **Passé le délai du 15 avril 2024** en l'absence de délibération, vous ne pourrez plus recourir aux services et missions facultatifs hors cotisation du CDG, même si vous étiez engagés par convention comme pour l'adhésion au service prévention ou à la paie à façon. Vous n'y aurez accès que dès votre adhésion officielle.
  - ⇒ **Il importe donc impérativement d'adhérer à la convention unique avant le 15 avril 2024.**



- 
- ⇒ Pour adhérer et éviter une éventuelle interruption des missions et services utilisés, il convient, **avant le 15 avril 2024**, de :
- Soumettre la convention unique, validée par le Conseil d'administration du CDG, à votre organe délibérant à l'aide du modèle de délibération.
  - Retourner la convention signée par l'autorité territoriale, au Centre de gestion, de manière numérique à l'adresse suivante : convention-unique@cdg60.com.
- ⇒ Vous trouverez toutes les informations et les documents concernés en cliquant sur le lien suivant : <https://www.cdg60.com/nouveaute-2024-mise-en-place-de-la-convention-unique-pour-vos-missions-facultatives/>.

## A compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2024 : Une seule convention, une seule délibération, l'accès à un éventail de missions !

Le Centre de Gestion simplifie vos démarches via la **convention cadre unique** d'adhésion à nos missions et services facultatifs !



### LES MISSIONS CONCERNÉES :

- **Conseil en organisation** / Aide à la réalisation de documents RH
- Accompagnement **GPEEC**
- Conseil en **mobilité** (bilan de compétences, bilan professionnels...)
- **Mise à disposition de personnel** (Intérim)
- Conseil et **Aide au recrutement**
- **Paie** à façon (externalisation de la paie)
- Accompagnement ponctuel à l'élaboration de la paie (Régularisation des paies, calcul d'indemnités, ...)
- **Archives** (Mise à disposition d'un archiviste, tutorat...)
- Calcul d'indemnisation **chômage** (pour les collectivités et établissements **non affiliés**)
- **Expertises juridiques** (conseils et assistance aux procédures disciplinaires, aux précontentieux et contentieux et rédaction d'actes juridiques complexes)
- **Missions et services en prévention** (équipe médicale et pluridisciplinaire)
- Missions d'**agent chargé des fonctions d'inspection (ACFI)** (pour les collectivités et établissements **non affiliés**)
- Partenariat **retraite** (assistance de l'affiliation jusqu'à la liquidation de la retraite)
- Mise à disposition des **fichiers cadastraux** (OSIRIL)

POUR TOUTE DEMANDE D'INFORMATION :  
[XXXX@CDG60.COM](mailto:XXXX@CDG60.COM)

1

### DÉLIBÉRER

Soumettre la convention cadre unique et son règlement annexe à votre organe délibérant à l'aide du modèle de délibération transmis.

2

### RETOURNER LA CONVENTION

Retour au Centre de gestion la convention signée par l'autorité territoriale sur l'adresse courriel dédiée : [XXXX@cdg60.com](mailto:XXXX@cdg60.com)

3

### UTILISER NOS SERVICES EN FONCTION DE VOS BESOINS !

Adhérer de manière expresse à la ou aux prestations souhaitées par contact auprès du service dédié comme auparavant.



**IMPORTANT :** les collectivités déjà adhérentes à l'une de ses missions ne sont pas concernées par cette étape. La simple signature de la convention cadre permet le maintien du service (paie, prévention, mise à disposition de personnel en cours, ...)

## 2. Le déploiement d'AGIRHE

---

- ⇒ **Pour rappel**, dans la continuité de modernisation de ses outils et de renforcement de son accompagnement auprès des collectivités, le CDG60 poursuit le déploiement du logiciel AGIRHE au profit des collectivités et établissements affiliés.
- ⇒ Dans ce cadre, AGIRHE a été ouvert pour toute saisine du **conseil médical, des commissions administratives paritaires et de la commission consultative paritaire**.
- ⇒ Des modes opératoires ont été réalisés et ont été transmis dans le cadre d'une communication officielle.

⇒ **À compter du 19 janvier 2024**, l'application AGIRHE est désormais ouverte à l'ensemble des collectivités affiliées pour mettre en œuvre en intégralité la procédure d'avancement de grade, c'est-à-dire :

- D'éditer la liste des agents promouvables ;
- D'élaborer le tableau d'avancement de grade ;
- De générer les arrêtés individuels d'avancement de grade.

⇒ Un mode opératoire a été édité et est disponible [en cliquant ici](#).

⇒ Le recours à AGIRHE pour les avancements de grade **n'est pas une obligation**. Il s'agit seulement d'un moyen mis à votre disposition.



⇒ **Pour rappel**, l'ouverture d'AGIRHE pour les avancements de grade fait suite à une expérimentation qui a été menée avec des collectivités volontaires. Un mode opératoire a été préparé et amendé à la suite des retours des collectivités participantes à l'expérimentation.

## II. Actualités à retenir

# 1. Points d'indice majorés supplémentaires

[Décret n° 2023-519 du 28 juin 2023 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation](#)

- ⇒ **À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024**, doivent être attribués aux agents publics, peu importe leur catégorie hiérarchique, 5 points d'indices majorés.
- ⇒ De la sorte, 5 points d'indices majorés seront ajoutés à l'indice majoré correspondant à l'indice brut et à l'échelon auxquels sont rattachés les agents publics.
- ⇒ Précisément, les points d'indices seront ajoutés dans les mêmes conditions que celles concernant l'attribution des points d'indices différenciés au 1<sup>er</sup> juillet 2023 (vous les trouverez dans la note réalisée par le Centre de Gestion à cet égard [en cliquant ici](#)).



⇒ Précisément, sont concernés :

➤ Les fonctionnaires titulaires ;

---

➤ Les fonctionnaires stagiaires ;

➤ Les contractuels de droit public qui sont rémunérés sur la base d'un indice majoré.

⇒ Sont également concernés les agents qui disposent d'un maintien d'indice à titre personnel.

➤ Cette rémunération revalorisée est due tant que la rémunération liée à la situation statutaire du fonctionnaire elle-même revalorisée n'est pas dépassée.

➤ Dans le cas d'un maintien d'indice, le fonctionnaire est rémunéré sur la base d'un indice majoré. La revalorisation est ainsi logique. Il a également une situation administrative liée à son classement. Celui-ci est ainsi lié à un indice brut et à un indice majoré. Il convient ainsi d'ajouter les 5 points d'indice.

## 2. La prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

[Décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale](#)

[Note pratique du CDG60](#)

- ⇒ Lors des annonces de juin 2023, le Gouvernement avait annoncé la mise en place d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle afin de renforcer le pouvoir d'achat des agents publics.
- ⇒ Cette prime avait d'abord été consacrée de manière obligatoire dans les fonctions publiques d'État et hospitalière par le décret n° 2023-702 du 31 juillet 2023.
- ⇒ La fonction publique territoriale n'était pas concernée, un décret spécifique devant être pris pour respecter le principe de libre administration des collectivités.

---

⇒ Le décret est finalement paru le **1<sup>er</sup> novembre 2023**.

⇒ Les collectivités territoriales et les établissements publics locaux peuvent ainsi décider de mettre en œuvre ou non cette prime. Contrairement aux fonctions publiques d'État et hospitalière pour lesquelles elle est obligatoire, la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle **est facultative dans la fonction publique territoriale**.

## a) Les conditions de consécration

---

- ⇒ Pour être mise en œuvre, la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle doit être consacrée par **une délibération après avis préalable du comité social territorial**.
- ⇒ La délibération a pour objet :
  - D'indiquer que la collectivité ou l'établissement public local a la volonté d'instaurer cette prime pour ses agents dans le respect des conditions déterminées par le décret,
  - De déterminer le montant forfaitaire de la prime selon le niveau de rémunération perçue par les agents publics éligibles sur la période déterminée et les modalités de versement en une ou plusieurs fois.



Le CDG60 a préparé un modèle de délibération disponible [en cliquant ici](#).

## b) Les conditions d'attribution

---

- ⇒ **Ne peuvent percevoir la prime que** les fonctionnaires, les contractuels de droit public et les assistantes maternelles et assistants familiaux recrutés par contrat de droit public + les fonctionnaires d'État et hospitaliers détachés dans la FPT.
- ⇒ Les agents ne peuvent percevoir la prime que s'ils remplissent **3 conditions cumulatives** :
  - Avoir été recrutés dans la fonction publique avant le 1<sup>er</sup> janvier 2023,
  - Être rémunérés par un employeur public territorial ayant instauré la prime au 30 juin 2023,
  - Ne pas avoir perçu une rémunération brute supérieure à 39 000 euros bruts sur la période du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023.

## c) Les conditions du montant de la prime

---


- ⇒ **En premier lieu**, le montant de la prime doit être déterminé **de manière forfaitaire** en respectant **différentes conditions**. En effet, les collectivités et établissements publics locaux sont subordonnés à trois limites.
- D'une part, ils doivent respecter les niveaux de rémunération perçue sur la période du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023 consacrés par le décret.
  - D'autre part, ils ne peuvent pas prévoir des montants forfaitaires qui excèdent ceux prévus par le décret n° 2023-1006 par rapport aux niveaux de rémunération.
  - Enfin, ils doivent déterminer des montants forfaitaires, c'est-à-dire que chaque agent public éligible devra potentiellement\* percevoir le montant accolé à chaque niveau de rémunération perçue sur la période du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023.

\* Voir après



⇒ En ce qui concerne les montants plafonds, il faut indiquer :

- Qu'il n'est pas possible de moduler le montant de la prime sur le fondement d'autres circonstances ou critères que le niveau de rémunération perçue sur la période, à l'instar de la manière de servir ;
- Qu'il ne semble pas possible de prévoir des montants forfaitaires équivalents par niveau de rémunération ; en effet, la logique est d'attribuer une prime dont le montant est proportionné à la rémunération perçue.

- 
- 
- ⇒ Dans la limite du plafond prévu pour chaque niveau de rémunération défini, la collectivité ou l'établissement public local est libre de déterminer les **montants forfaitaires**.
  - ⇒ Ainsi, pour un agent percevant une rémunération inférieure ou égale à 23 700 €, la prime pourrait être de 600 € et pour un agent percevant une rémunération supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €, la prime pourrait être de 100 €



- 
- ⇒ **En second lieu**, le montant doit ensuite être **déterminé individuellement** par agent en fonction **uniquement** de **la quotité de temps de travail et de la durée d'engagement sur la période considérée**.
  - ⇒ Point de vigilance aux situations avec lesquelles un agent public a changé successivement d'employeur ou est recruté et rémunéré par plusieurs employeurs simultanément.

---

⇒ **Lorsque plusieurs employeurs publics ont successivement recruté un agent sur la période du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023**, il importe :

- 1° De déterminer l'employeur qui rémunère l'agent au 30 juin 2023 ;
- 2° De déterminer la rémunération brute perçue auprès de l'employeur rémunérant l'agent au 30 juin 2023 et la reconstituer pour correspondre à une année pleine en divisant cette rémunération brute perçue par le nombre de mois rémunérés puis en multipliant par 12 mois.
- 3° De déterminer le montant individuel de la prime en tenant compte de la quotité de temps de travail et de la durée d'emploi.

---

⇒ **Lorsque plusieurs employeurs publics emploient et rémunèrent simultanément l'agent au 30 juin 2023**, il importe :

- 1° De déterminer par employeur la rémunération brute perçue auprès de chacun rémunérant l'agent au 30 juin 2023 et la reconstituer pour correspondre à une année pleine en divisant cette rémunération brute perçue par le nombre de mois rémunérés puis en multipliant par 12 mois.
- 2° De déterminer par employeur le montant individuel de la prime en tenant compte de la quotité de temps de travail et de la durée d'emploi.

## d) Les conditions de versement

---

- ⇒ La prime peut être versée en **une ou plusieurs fractions avant le 30 juin 2024**. Les modalités de versement de la prime devront être indiquées dans la délibération la consacrant.
- ⇒ Elle implique la prise d'un **arrêté individuel**, dont vous trouverez un modèle [en cliquant ici](#).
- ⇒ La prime est soumise à **cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu**.

# 3. Loi de revalorisation du métier de secrétaire de mairie

---

- [Loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie](#)
- ⇒ Après des débats parlementaires impliquant la saisine de la commission mixte paritaire, les députés et sénateurs ont trouvé un compromis sur leur proposition de loi visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie.
- ⇒ Au-delà du changement sémantique du métier, la loi cherche à revaloriser le métier par différentes mesures qui **doivent pour la majorité être précisées par décret**.
- ⇒ En l'état en effet, la loi est imprécise sur ses modalités pratiques de mise en œuvre et sur ses conséquences sur les collectivités.

## Modification de l'appellation du métier (art. 1<sup>er</sup>)

---

- ⇒ Le législateur, en créant un nouvel article L. 2122-19-1 au sein du Code Général des Collectivités territoriales, fait évoluer le terme « secrétaire de mairie » en « **secrétaire général de mairie** », confortant ainsi son statut et sa fonction.
- ⇒ « *Pour assurer les fonctions liées au secrétariat de mairie dans les communes de moins de 3 500 habitants, le maire nomme un agent aux fonctions de secrétaire général de mairie, sauf s'il nomme un agent pour occuper les fonctions de directeur général des services. Le secrétaire général de mairie peut exercer ses fonctions à temps partiel ou à temps non complet* »

## Un métier qui relèvera *a minima* de la catégorie B (art. 1<sup>er</sup>)

---

- ⇒ **À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2028**, ne pourra assurer les fonctions de secrétaire général de mairie qu' :
- Un agent relevant de la catégorie B pour les communes de moins de 2 000 habitants ;
  - Un agent relevant de la catégorie A pour les communes entre 2 000 et 3 500 habitants.
- ⇒ Il ne sera donc plus possible de recruter un agent public en catégorie C pour l'affecter sur un emploi de secrétaire général de mairie.



## Un métier qui relèvera *a minima* de la catégorie B (art. 1<sup>er</sup>)

⇒ Il y a toutefois des difficultés juridiques d'interprétation :

- Comment prouver que l'agent exerce bien les missions de secrétaire général de mairie ?
- L'obligation de nommer un agent au 1<sup>er</sup> janvier 2028 en catégorie B au minimum concerne-t-elle uniquement les nouvelles nominations et s'applique-t-elle aux contractuels de droit public ?
- *Quid* d'une pluralité de secrétaires généraux de mairie.
- *Quid* des syndicats intercommunaux ?

⇒ La logique de la loi semble s'appliquer à l'ensemble des agents exerçant le métier même antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2028. Or, comment le changement de catégorie hiérarchique se manifestera-t-il pour les agents déjà en poste : par un reclassement imposé ; *quid* des contractuels de droit public ?



## La création de 2 voies de promotion interne dérogatoires (art. 2 et 3)

---

- ⇒ Afin de permettre aux employeurs de faire évoluer leurs secrétaires généraux de mairie vers une catégorie supérieure avant le 1<sup>er</sup> janvier 2028, **des dispositifs dérogatoires de promotion interne** sont mis en place.
  
- ⇒ **Seuls les fonctionnaires** sont concernés. Les contractuels sont donc exclus.
- ⇒ Les voies de promotion interne prévues concernent uniquement les **fonctionnaires de catégorie C** vers la catégorie B.
  
- ⇒ Deux voies dérogatoires sont ainsi prévues :
  - Une voie temporaire ;
  - Une voie pérenne.

## Un métier qui relèvera *a minima* de la catégorie B (art. 2 et 3)

---

- ⇒ **La voie temporaire : à compter du mois d'avril 2024 et jusqu'au 31 décembre 2027**, les fonctionnaires pourront être nommés dans un cadre d'emplois de catégorie B, en dehors des quotas de promotion de droit commun, s'il :
  - exercent les fonctions de secrétaire de mairie depuis une certaine durée et,
  - relèvent d'un grade d'avancement d'un cadre d'emplois de catégorie C.
  
- ⇒ Un décret doit venir préciser les modalités ainsi que la durée d'ancienneté requise dans les fonctions de secrétaire général de mairie.

## Un métier qui relèvera *a minima* de la catégorie B (art. 2 et 3)

---

- ⇒ **La voie pérenne** : les fonctionnaires de catégorie C relevant d'un grade d'avancement pourront accéder à la catégorie B via une voie dérogatoire de promotion interne sans quotas s'ils :
- Exercent les fonctions de secrétaire général de mairie depuis une durée (à déterminer),
  - Réussissent un examen professionnel sanctionnant une formation qualifiante.
- ⇒ Un décret doit préciser la durée d'ancienneté requise, la nature de la formation, les modalités d'organisation de l'examen professionnel ainsi que la nature des épreuves.



## Un métier qui relèvera *a minima* de la catégorie B (art. 2 et 3)

---

- ⇒ Ces voix de promotion interne ne semblent logiquement s'appliquer qu'aux fonctionnaires relevant des grades d'adjoint administratif principal de 2<sup>nd</sup> classe (C2) et d'adjoint administratif principal de 1<sup>re</sup> classe (C3).
- ⇒ Les fonctionnaires relevant du grade d'adjoint administratif (C1) ne seraient donc pas concernés.

## Prise en compte de l'exercice du métier dans les listes d'aptitude de promotion interne (art. 7)

---

- ⇒ Dans le cadre de l'établissement des listes d'aptitude de promotion interne, établies par le Centre de Gestion, ce dernier doit veiller à ce que les listes d'aptitude comprennent une part, fixée par décret, de fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie.
- ⇒ Le décret devant apporter des précisions n'est pas paru.
- ⇒ Cette disposition est ambiguë car elle semble être contradictoire avec les précédentes au motif qu'elle paraît prévoir des quotas de promotion interne pour les secrétaires généraux de mairie. À défaut, est-ce à dire qu'une part devra être prévue pour les secrétaires de mairie qui seraient inscrits au titre de la promotion interne de droit commun ?

## Instauration d'un avantage spécifique d'ancienneté au titre de l'avancement d'échelon (art. 8)

---

- ⇒ 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.
- ⇒ Cet avantage ne concerne que les fonctionnaires.
- ⇒ En l'absence de décret, il n'est pas permis de connaître les modalités précises.

## Relèvement du seuil pour permettre le recrutement d'un contractuel de droit public (art. 9)

---

- ⇒ Le seuil d'habitants permettant le recrutement par la voie d'un contrat de droit public des secrétaires généraux de mairie sans rechercher préalablement un fonctionnaire est relevé de 1 000 à **2 000 habitants**.
- ⇒ Ainsi, une commune de moins de 2 000 habitants pourra recruter en qualité de contractuel de droit public un secrétaire général de mairie (de catégorie C jusqu'au 31 décembre 2027 et de catégorie B à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2028) sans démontrer la recherche infructueuse d'un fonctionnaire.

## Introduction d'une formation obligatoire inhérente à l'emploi de secrétaire général de mairie (art. 5)

---

- ⇒ Outre la formation initiale d'intégration et de professionnalisation, les agents qui occupent un emploi de secrétaire général de mairie reçoivent, **dans un délai d'un an à compter de leur prise de poste**, une formation adaptée aux besoins de la collectivité concernée (article L. 422-34-1 du CGFP).
- ⇒ Cette formation sera assurée par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT).



## Rapport évaluant les formations supérieures préparant au métier de secrétaire général de mairie (art. 6)

---

- ⇒ Dans l'année suivant la promulgation de la loi, le Gouvernement présentera au Parlement un rapport évaluant les formations supérieures préparant au métier de secrétaire général de mairie.
- ⇒ Ce rapport examinera également la pertinence de la création, au niveau national, d'une filière conduisant à l'obtention d'un diplôme national d'enseignement supérieur préparant au métier de secrétaire général de mairie.

## Mission d'animation d'un réseau par les Centres de Gestion (art. 4)

---

⇒ Une mission d'animation du réseau des secrétaires généraux de mairie est confiée aux centres de gestion dans leur ressort territorial.

# 4. Modification des règles de calcul des quotas de promotion interne

---

- [Décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023 modifiant les dispositions statutaires relatives à la promotion interne dans la fonction publique territoriale](#)
- ⇒ Dans la continuité du projet de loi sur la fonction publique qui devrait animer les débats parlementaires en cette année 2024, l'État avait annoncé vouloir modifier les conditions de la promotion interne afin de la faciliter et partant de contribuer à la valorisation des carrières des agents publics territoriaux.
- ⇒ Le présent décret vient consacrer cette annonce en modifiant, **à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024**, la règle des quotas qui permet de déterminer le nombre de postes ouverts à la promotion interne par cadre d'emplois.
- ⇒ Les quotas pourraient ainsi être **multipliés par 2**.

## Assouplissement du contingentement – Règle de principe

---

- ⇒ Le décret assouplit le mécanisme de contingentement en réduisant le nombre de recrutements de fonctionnaires intervenues par une autre voie que celle de la promotion interne de **3 à 2**.
- ⇒ Ainsi désormais, la proportion de nominations susceptibles d'être prononcées au titre de la promotion interne est fixée à raison d'un recrutement pour deux nominations intervenues dans la collectivité ou l'établissement ou l'ensemble des collectivités ou établissements affiliés à un centre de gestion, **de candidats admis à un concours ou de fonctionnaires ayant muté, détaché ou intégré directement.**

## Réduction de la durée de la clause de sauvegarde – Règle supplétive

---

- ⇒ Le décret réduit de **4 à 2 ans** la durée pour appliquer les clauses de sauvegarde en cas de recrutement de fonctionnaires en trop faible quantité.
- ⇒ Ainsi désormais, lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à un recrutement au titre de la promotion interne en application des dispositions d'un statut particulier n'a pas été atteint pendant une période d'au moins 2 ans, un fonctionnaire territorial remplissant les conditions pour bénéficier d'une nomination au titre de la promotion interne peut être inscrit sur la liste d'aptitude **si au moins un recrutement** entrant en compte pour cette inscription est intervenu.

## Augmentation de l'effectif et prise en compte des CDI – Règle dérogatoire

- ⇒ Le décret relève le pourcentage de l'effectif de **5 à 8 %** et ajoute **les contractuels de droit public à durée indéterminée**.
- ⇒ Ainsi désormais, le nombre de nomination susceptibles d'être prononcées au titre de la promotion interne peut être calculé en appliquant le quota résultant de la règle d'un recrutement pour deux à **8 % de l'effectif des agents en contrat à durée indéterminée et des fonctionnaires en position d'activité et de détachement** dans le cadre d'emplois considéré de la collectivité ou de l'établissement ou de l'ensemble des collectivités ou établissements affiliés à un centre de gestion au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les nominations lorsque ce mode de calcul permet un nombre de nominations plus élevé que celui résultant de l'application des dispositions de principe.

# 5. Modification de la carrière des agents relevant de la filière police municipale

---

- [Décret n° 2023-1069 du 21 novembre 2023 relatif à la carrière des agents et des directeurs de police municipale et des agents et des directeurs de police municipale de Paris](#)
- [Décret n° 2023-1070 du 21 novembre 2023 modifiant les dispositions indiciaires applicables à certains cadres d'emplois de la police municipale](#)

⇒ Les décrets revalorisent, **à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2023**, la carrière des agents relevant de la catégorie C en transformant l'échelon spécial en échelon de droit commun et celle des membres de la catégorie A en alignant la carrière des deux grades du cadre d'emplois et du corps des directeurs de police municipale sur les deux premiers grades du « A-type ».

- ⇒ Pour les brigadiers-chefs principaux et les chefs de police, l'échelon spécial est remplacé par un échelon avec les mêmes indices :
  - Pour les brigadiers-chefs principaux, l'échelon spécial est remplacé par un échelon 10 ;
  - Pour les chefs de police, l'échelon spécial est remplacé par un échelon 8.
- ⇒ Les fonctionnaires relevant, au 1<sup>er</sup> décembre 2023, de l'échelon spécial du grade de brigadier-chef principal ou de l'échelon spécial du grade de chef de police sont respectivement reclassés, à cette même date, au 10<sup>e</sup> échelon et au 8<sup>e</sup> échelon de leur grade.
- ⇒ Les fonctionnaires justifiant, au 1<sup>er</sup> décembre 2023, d'au moins quatre années d'ancienneté dans le 9<sup>e</sup> échelon du grade de brigadier-chef principal ou dans le 7<sup>e</sup> échelon du grade de chef de police sont respectivement reclassés, à cette même date, au 10<sup>e</sup> échelon et au 8<sup>e</sup> échelon de leur grade.
- ⇒ Les tableaux d'avancement à l'échelon spécial établis au titre de l'année 2023 avant le 1<sup>er</sup> décembre 2023 demeurent valables jusqu'au 31 décembre 2023.



# 5. Consécration d'une charte des ATSEM

---

## Charte d'engagement pour une meilleure reconnaissance des compétences professionnelles des ATSEM

- ⇒ La charte a pour objet de favoriser la reconnaissance du rôle joué par les ATSEM au sein des écoles maternelles pendant le temps scolaire, de faciliter la relation avec les personnels enseignants et plus globalement d'améliorer la qualité de vie au travail de ces agents.
- ⇒ Elle s'inscrit en complémentarité avec les chartes internes établies par les collectivités territoriales qui régissent l'organisation des missions exercées par les ATSEM pendant les temps scolaires et péri- et extra-scolaires, en lien avec les inspecteurs de l'Éducation nationale.



⇒ Elle repose sur quatre objectifs :

- Réaffirmer les principes encadrant le métier d'ATSEM
- Renforcer la reconnaissance professionnelle des ATSEM
- Faciliter l'évolution professionnelle des ATSEM
- Améliorer la qualité de vie au travail des ATSEM

# 6. Actualité en bref

---

## ➤ La revalorisation du SMIC

[Décret n° 2023-1216 du 20 décembre 2023 portant relèvement du salaire minimum de croissance](#)

- ⇒ **Au 1<sup>er</sup> janvier 2024**, le SMIC augmente de 1,13 % et se situe désormais à 11,65 € de l'heure et 1 766,92 € bruts mensuels sur la base d'un temps complet. Avec l'attribution de 5 points d'indice majoré supplémentaires à la même date, le minimum de traitement dans la fonction publique reste au-dessus du SMIC.
- ⇒ L'augmentation du SMIC impacte toutefois les assistants maternels et assistants familiaux et tous les agents contractuels dont la rémunération n'est pas déterminée par un indice majoré (c'est-à-dire notamment les agents de droit privé).

## ➤ Revalorisation des montants forfaitaires des jours épargnés sur un compte épargne temps

---

Arrêté du 24 novembre 2023 fixant les montants des jours indemnisés dans le cadre du compte épargne-temps

⇒ **À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024**, les jours épargnés seront indemnisés à hauteur de :

- 150 € (contre 135) pour les agents de catégorie A ;
- 100 € (contre 90) pour les agents de catégorie B ;
- 83 € (contre 75) pour les agents de catégorie C.

⇒ L'indemnisation des jours épargnés n'est possible que si une délibération a prévu la monétisation du CET.

## ➤ Augmentation du plafond des jours épargnés sur le compte épargne temps

Décret n° 2024-15 du 9 janvier 2024 portant modification du compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale

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

- ⇒ **À compter du 11 janvier 2024**, le plafond global de jours pouvant être maintenus sur un CET au terme de l'année 2024 est fixé à **soixante-dix jours** ou, pour l'agent dont le nombre de jours épargnés au terme de l'année 2023 excède soixante jours, au nombre de jours épargnés augmenté de dix jours.
- ⇒ Les années suivantes, les jours ainsi épargnés excédant le plafond global de jours peuvent être maintenus sur le CET ou être consommés

## ➤ Modification de l'indemnisation du travail de nuit

---

### Décret n° 2023-1238 du 22 décembre 2023 relatif à l'indemnisation du travail de nuit dans la fonction publique hospitalière

- ⇒ À compter du 1<sup>er</sup> 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.
- ⇒ Ce nouveau mécanisme se fonde sur la rémunération horaire de l'agent (traitement indiciaire brut et indemnité de résidence) à laquelle est affecté un taux de majoration de 25 %.
- ⇒ **Transposable par délibération à la FPT pour des agents relevant de cadres d'emplois de la filière médico-sociale.**



⇒ Sont concernés les 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

## ➤ Valorisation de l'indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés

---

Arrêté du 22 décembre 2023 modifiant l'arrêté du 16 novembre 2004 fixant le montant de l'indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés

- ⇒ **À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024**, le montant de l'indemnité forfaitaire pour un travail de 8 heures le dimanche et les jours fériés passe à **60 euros contre 44,89**.
- ⇒ **Transposable par délibération à la FPT pour des agents relevant de cadres d'emplois de la filière médico-sociale (voir la slide précédente).**



➤ Extension de la faculté de recourir à des enquêtes administratives préalablement au recrutement, à la nomination, à l'affectation d'agents en lien avec la sécurité

Décret n° 2023-1234 du 22 décembre 2023 complétant la liste des décisions pouvant donner lieu à une enquête administrative en application de l'article L. 114-1 du code de la sécurité intérieure

⇒ Le décret étend la faculté de diligenter une **enquête administrative** préalablement au recrutement, à la nomination, à l'affectation de fonctionnaires et agents contractuels aux agréments des agents des établissements publics de coopération intercommunale et des syndicats mixtes mentionnés à l'article L. 132-14-1 du code de la sécurité intérieure, c'est-à-dire aux **agents en charge du visionnage des images prises sur la voie publique au moyen d'un dispositif de vidéoprotection** dont la mise en œuvre est prévue à l'article L. 251-2, dès lors que ce visionnage ne nécessite pas de leur part d'actes de police judiciaire.

➤ Instauration d'une séquence d'observation en milieu professionnel en faveur des élèves de classe de seconde générale et technologique

Décret n° 2023-1111 du 29 novembre 2023 relatif à l'instauration d'une séquence d'observation en milieu professionnel en classe de seconde générale et technologique

Arrêté du 29 novembre 2023 relatif à la séquence d'observation en milieu professionnel en classe de seconde générale et technologique

⇒ **À compter du 1<sup>er</sup> décembre 2023**, les élèves de seconde générale et technologique peuvent désormais effectuer une séquence d'observation dans une collectivité territoriale ou un établissement public local.

⇒ Il s'agit précisément d'une séquence d'observation en milieu professionnel d'une durée de deux semaines pendant le dernier mois de l'année scolaire.

## ➤ Augmentation des cotisations patronales pour la CNRACL

---

- ⇒ **À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024**, les cotisations CNRACL supportées par les employeurs publics territoriaux sont censées être revalorisées d'un point passant de 30,65 % à 31,65 % conformément à la loi de financement de la sécurité sociale pour 2023.
- ⇒ Cette hausse ne devrait être compensée par l'État qu'en 2024 par une réduction d'un point du taux de cotisation des maladies du régime spécial.
- ⇒ En revanche, la compensation ne serait que pour 2024 et pour les années suivantes. Des inspections étatiques ont été mandatées par l'État pour réfléchir à la situation.

# 7. La jurisprudence en bref

---

## ➤ Validation par la Cour de justice de l'Union européenne de la conception française du principe de neutralité des agents publics

CJUE, 28 novembre 2023, aff. C-148/22

- ⇒ Cet arrêt de la CJUE valide la conception française du principe de laïcité dans la fonction publique en estimant que la règle interdisant à tous les agents le port visible de tout signe révélant, notamment des convictions philosophiques ou religieuses, peut être justifiée par la volonté d'instaurer un environnement administratif totalement neutre pour autant que cette règle soit apte, nécessaire et proportionnée au regard de ce contexte et compte tenu des différents droits et intérêts en présence.
- ⇒ **Il est en effet interdit à tout agent public, peu importe ses missions et qu'il soit au contact ou non avec le public, de porter le moindre signe religieux même non ostensible.**

## ➤ Appréciation de la constitutionnalité des dispositions législatives relatives au complément de traitement indiciaire

CE, 22 décembre 2023, n° 467598

- ⇒ Dans cet arrêt, le Conseil d'État considère que les dispositions législatives relatives au complément de traitement indiciaire (CTI) et de la prime équivalente pour les contractuels de droit public sont contraires à la Constitution et décide de transmettre au Conseil constitutionnel une question prioritaire de constitutionnalité (QPC).
- ⇒ En décidant de transmettre la QPC au Conseil constitutionnel au motif que cette QPC présente un caractère sérieux, la haute juridiction administrative estime que les dispositions législatives relatives au CTI sont contraires à la Constitution.
- ⇒ La disposition législative est susceptible de porter atteinte au principe d'égalité devant la loi, en ce qu'elle exclut du bénéfice du CTI les agents des filières administrative, technique, ouvrière, ainsi que les agents des services hospitaliers qualifiés exerçant leurs fonctions au sein des établissements publics sociaux et médico-sociaux autonomes hors établissements d'hébergement pour personnes âgées.

## ➤ Annulation d'un recrutement pour manquement de la procédure

TA, Amiens, 21 décembre 2023

- ⇒ Dans ce jugement, le tribunal rappelle l'impérieuse nécessité de respecter la procédure de recrutement d'un agent public sur un emploi public permanent.
- ⇒ Dans cette affaire, un agent avait été recruté au détriment d'un fonctionnaire de la collectivité qui avait candidaté en interne au sens où la déclaration de vacance d'emploi et l'offre d'emploi n'avait été publiée que pendant 9 jours.
- ⇒ **Tout emploi créé ou vacant doit, pour être pourvu, faire l'objet d'une déclaration de vacance d'emploi et d'une offre d'emploi sur le site emploi-territorial pendant au moins 1 mois.**

# III. Agenda RH



### Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2024

- Attribuer les 5 points d'indice majoré supplémentaires
- Verser la GIPA aux agents éligibles si non encore réalisé
- Prendre en compte les évolutions en lien avec la rémunération (la revalorisation du SMIC, les nouveaux montants de l'indemnisation des jours du CET en cas de demande d'un agent public, les indemnités liés au travail de nuit, ...)
- Commencer à examiner les conditions statutaires des agents au titre de la promotion interne

### Jusqu'au 22 mars 2024

- Déclaration des intentions de recrutement des apprentis auprès du CNFPT



Merci de votre attention !