

Lettre d'actualités statutaires n° 43 - Septembre 2024

Édito :

L'année 2024 est particulière pour la fonction publique. Après les interrogations hivernales sur l'existence d'un ministère de la fonction publique de plein exercice et l'incertitude printanière sur le projet de réforme de la fonction publique tant attendu mais contesté par les organisations syndicales notamment, place désormais à l'incertitude estivale qui devrait se prolonger pour l'automne.

Depuis la dissolution de l'Assemblée Nationale et la démission du Gouvernement, la fonction publique est en attente d'un ministère pour reprendre les discussions et les projets attendus, le ministère encore en place se pressant de publier les textes réglementaires importants.

Pendant cette période de gestion des affaires courantes, le décret sur le nouveau régime indemnitaire des agents de police municipale et des gardes champêtres est paru et se trouve être applicable conformément au Beauvau de la Sécurité. Ce régime indemnitaire vise à renforcer la rémunération des agents publics de police municipale notamment et à renforcer l'attractivité des métiers de la filière sécurité. Il faut également indiquer que ce régime indemnitaire se substitue purement et simplement au précédent, constitué de l'ISMF et de l'IAT, et **doit impérativement être mis en œuvre avant le 1^{er} janvier 2025.** **Vous retrouverez une analyse complète dans la présente lettre.**

De la même manière, les décrets d'application de la [loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023](#) visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie ont été publiés, à l'exception d'un. Ils permettent ainsi de mieux comprendre certains des apports de la loi, mais restent imprécis et soulèvent un certain nombre de questions. La lecture de l'exposé des motifs et des débats parlementaires permet heureusement d'apporter quelques clarifications. **Vous trouverez dans la présente lettre une analyse complète et amendée par les réflexions juridiques approfondies.**

Pour rappel s'il en était besoin, la revalorisation du métier de secrétaire général de mairie se matérialise notamment par :

- l'obligation de recruter un secrétaire général de mairie en catégorie B *au minimum* à compter du 1^{er} janvier 2028 ;
- une bonification d'ancienneté au titre des avancements d'échelon au profit des secrétaires généraux de mairie qui ont la qualité de fonctionnaire ;

- une voie dérogatoire de promotion interne, réservée aux fonctionnaires titulaires exerçant le métier de secrétaire général de mairie, jusqu'au 31 décembre 2027.

Il faut indiquer à cet égard que le Centre de Gestion de l'Oise travaille sur les modalités d'organisation de cette voie dérogatoire de promotion interne et de la bonification d'ancienneté au titre des avancements d'échelon.

Le Pôle Juridique et Carrières du CDG60 reste à votre entière disposition.

SOMMAIRE

Information : Évolution du dispositif du CDG60 de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et des agissements sexistes..... 4

Textes législatifs et réglementaires : 5

- **Revalorisation du métier de secrétaire (général) de mairie 5**
- **Régime indemnitaire des agents de police municipale et des gardes champêtres 7**
- **Possibilité de maintenir le RIFSEEP pendant les CLM et CGM 8**
- **Prime exceptionnelle dans le cadre des Jeux Olympiques et Paralympiques 10**
- **Détermination des indicateurs et index relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes 11**
- **Allègement et simplification de la communication des pièces justificatives afférentes aux frais de déplacement avancés par les agents publics 13**
- **Nouvelle extension du bénéfice du « forfait mobilités durables » 14**
- **Les directeurs d'établissements artistiques sont éligibles au RIFSEEP 15**
- **Actualités en bref 16**

Circulaires et autres instructions 17

- **Élaboration du document unique des risques professionnels, déploiement de programmes de prévention des risques professionnels et amélioration des conditions de travail 17**
- **Une enquête administrative doit être mise en œuvre par le préfet pour agréer les agents publics ne relevant pas d'un cadre d'emplois de la police municipale aux fins de visionnage des images de vidéoprotection..... 19**

Questions écrites au Gouvernement / à la DGCL : 20

- **Indemnité de fin de contrat à durée déterminée dans la fonction publique territoriale 20**
- **Monétisation du compte épargne temps des agents publics territoriaux . 21**

Jurisprudence :	21
➤ Confirmation de l'illégalité d'un régime indemnitaire plus favorable que celui prévu dans la fonction publique d'État	21
➤ Interruption de la rémunération d'un agent public ne pouvant plus exercer ses missions au motif d'une mesure juridictionnelle ou administrative officielle indépendamment d'une suspension conservatoire disciplinaire	23
➤ La protection fonctionnelle doit être accordée aux agents publics en audition libre	24
➤ Brèves de jurisprudence	25
Questions juridiques du moment	28
➤ Un agent public exerçant ses fonctions dans des établissements ou service sociaux ou médico-sociaux ou des établissements d'accueil de mineurs de moins de 6 ans doivent-ils être écartés de leurs fonctions en cas de condamnation pénales ?	28
Notes pratiques	30
➤ L'avancement de grade des fonctionnaires	30
➤ La protection sociale complémentaire pour le risque prévoyance	31
Agenda du RH :	32
➤ Gestion des carrières	32
➤ Instances paritaires	32
➤ Évènements du CDG 60	33

Information : Évolution du dispositif du CDG60 de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et des agissements sexistes

L'article L. 135-6 du Code Général de la Fonction Publique et le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 imposent à tout employeur public de mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et des agissements sexistes.

Dans une logique de mutualisation, le CDG60 avait proposé un tel dispositif après la passation d'un marché public qui est arrivé à son terme le 30 juin 2024.

Par conséquent, le CDG60 a lancé une nouvelle procédure de marché public et propose désormais un nouveau dispositif de signalement avec un partenaire différent du précédent.

Dans ce cadre, le dispositif propose deux prestations :

- La mise à disposition d'un outil de recueil des signalements via une ligne téléphonique permettant à chaque agent de pouvoir échanger avec un psychologue et une plateforme sécurisée permettant à chaque agent de rédiger une note de signalement sachant, de plus, que les référents désignés de la collectivité ou de l'établissement auront accès à un suivi des dossiers et aux statistiques
- Des prestations de conseil, d'accompagnement et de traitement des signalements.

Le recours à ce nouveau dispositif implique une **adhésion par délibération** de chaque collectivité et établissement, **y compris pour celles et ceux qui avaient adhéré au précédent dispositif.**

Pour des informations, signalement@cdg60.com.

Textes législatifs et réglementaires :

➤ **Revalorisation du métier de secrétaire (général) de mairie**

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

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

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

[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](#)

[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](#)

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 avec l'adoption de la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie.

Au-delà du changement sémantique du métier, qui devient secrétaire général de mairie, la loi cherche à revaloriser le métier par différentes mesures qui sont pour la majorité précisées par décrets, lesquels sont parus, à l'exception d'un seul, le 17 juillet 2024.

La revalorisation du métier de secrétaire général de mairie se matérialise par :

Le changement d'appellation en passant de « secrétaire de mairie » à « secrétaire général de mairie	L'obligation de désigner un unique agent faisant fonction de secrétaire général de mairie dans une commune
Le recrutement obligatoire d'un nouvel agent faisant fonction de secrétaire général de mairie à compter du 1^{er} janvier 2028 en catégorie B pour les communes de moins de 2 000 habitants et en catégorie A pour les communes entre 2 000 et 3 500 habitants	

Une voie dérogatoire temporaire de promotion interne jusqu'au 31 décembre 2027 pour les fonctionnaires qui exercent le métier de secrétaire général de mairie	Une voie dérogatoire pérenne de promotion interne pour les fonctionnaires qui souhaiteraient devenir secrétaires généraux de mairie
L'assouplissement de la promotion interne « de droit commun » pour les fonctions secrétaires généraux de mairie catégorie B vers le grade d'attaché territorial	L'instauration d'un double avantage spécifique d'ancienneté au titre des avancements d'échelon
Un nouveau motif de recrutement contractuel sur un emploi permanent de secrétaire général de mairie sans recherche obligatoire préalable d'un fonctionnaire pour les communes de moins de 2 000 habitants	Le suivi d'une formation obligatoire de secrétaire général de mairie pour les nouveaux agents recrutés

Le service juridique du CDG60 a rédigé une note approfondie présentant les différents apports de la réforme disponible [en cliquant ici](#).

Si certaines dispositions sont évidentes et ne soulèvent aucune difficulté, il y en a d'autres qui sont particulièrement imprécises et impliquent des questionnements complets.

Compte tenu de l'importance de certaines dispositions sur la carrière des agents publics et de leur imprécision, le CDG60 a procédé à un travail d'analyse juridique approfondi que vous trouverez [en cliquant ici](#) et réfléchit dans ce cadre aux modalités d'organisation du dispositif dérogatoire de promotion interne et de la bonification d'ancienneté.

➤ **Régime indemnitaire des agents de police municipale et des gardes champêtres**

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

Le décret sur la modification du régime indemnitaire des policiers municipaux et gardes champêtres est paru !

À compter du 29 juin 2024, il étend à l'ensemble des agents publics relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des gardes champêtres l'actuelle indemnité spéciale de fonction (ISFE), avec des taux plafonds réévalués et une composition en deux parts : une part fixe et une part variable tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Précision : Sont ainsi concernés par ce régime indemnitaire :

- **Les directeurs de police municipale (catégorie A)**
- **Les chefs de service de police municipale (catégorie B)**
- **Les policiers municipaux (catégorie C)**
- **Les gardes champêtres (catégorie C).**

Ce nouveau régime indemnitaire vise ainsi à remplacer le régime indemnitaire antérieur qui était composé de l'indemnité spéciale mensuelle des fonctions (ISMF) et de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT), laquelle ne pouvait être versée qu'aux agents de catégorie C dont l'indice brut était inférieur à 380.

Point de vigilance !

Les décrets consacrant les anciennes indemnités constituant le régime indemnitaire antérieur seront abrogés à compter du 1^{er} janvier 2025.

Aussi, les communes qui les avaient instaurées au préalable devront impérativement mettre en œuvre le nouveau régime indemnitaire avant le 1^{er} janvier 2025 pour permettre le versement à leurs agents de police municipale et gardes champêtres un régime indemnitaire.

Ce nouveau régime indemnitaire vise à renforcer la rémunération et l'attractivité des métiers de la filière sécurité, et notamment celle des agents de police municipale.

La mise en œuvre de ce régime indemnitaire implique obligatoirement la prise d'une délibération **après avis préalable du Comité Social Territorial** (CST).

Vous trouverez un modèle de délibération [en cliquant ici](#).

Pour approfondir : Consultez la note d'information rédigée par le service juridique du CDG60 [en cliquant ici](#).

Il faut également ajouter que le montant individuel de la part fixe de l'ISFE ne saurait dépend d'un taux différent selon les agents.

D'une part, s'il fait bien mention d'un taux individuel, l'article 3 du décret précise que ce taux est fixé par délibération de l'assemblée délibérante. Or, la délibération ne saurait déterminer pour chaque agent un taux individuel au risque d'être contrainte de désigner nommément chaque agent, ce qui n'est pas l'objet d'une délibération.

D'autre part, l'article 3 du décret indique la part fixe de l'ISFE est déterminée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension le taux individuel. De la sorte, le montant individuel pour chaque agent dépendra de son traitement indiciaire.

➤ **Possibilité de maintenir le RIFSEEP pendant les CLM et CGM**

[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](#)

À compter du 1^{er} septembre 2024, les employeurs publics territoriaux **peuvent**, par l'intermédiaire de la délibération relative au RIFSEEP après avis du CST, décider de maintenir l'IFSE pendant le congé longue maladie (CLM) et le congé grave maladie (CGM) dans la limite de 33 % pour la première année de congé et de 60 % pour les deux années suivantes.

Ce maintien est rendu possible par le présent décret qui modifie, en ajoutant un article 2-1, le [décret n° 2010-997 du 26 août 2010](#) relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés. Ce nouvel article 2-1 énonce en effet qu'« *en cas de congé de longue maladie pris en application des dispositions des articles L. 822-6 et suivants du code général de la fonction publique ou de congé de grave maladie pris en application de l'article 13 du décret du 17 janvier 1986 susvisé, le bénéfice des primes et indemnités est maintenu à hauteur de 33 % la première année et de 60 % les deuxième et troisième années* ».

S'ils concernent expressément la fonction publique d'État et qu'ils ont été pris en application d'un accord collectif du 20 octobre 2023, ces décrets se transposent à la fonction publique territoriale dans la mesure où le décret n° 2010-998 précité sert de fondement juridique au régime indemnitaire de la fonction publique territoriale.

En effet, l'[article L. 714-4 du Code Général de la Fonction Publique](#) énonce que « *les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires de leurs agents, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat* » et l'article 1^{er} du [décret n° 91-875 du 6 septembre 1991](#) pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant

dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale dispose que « *le régime indemnitaire fixé par les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et les conseils d'administration de leurs établissements publics pour les différentes catégories de fonctionnaires territoriaux ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes* ».

Partant, le régime juridique du régime indemnitaire des agents publics territoriaux est encadré par celui du régime indemnitaire applicable dans la fonction publique d'État. Précisément, les employeurs publics peuvent déterminer les modalités qu'ils souhaitent tant que celles-ci sont conformes aux principes généraux du droit et qu'elles ne sont pas plus favorables à celles des agents publics d'État.

Pour rappel :

Jusqu'alors, le RIFSEEP et toute prime ou indemnité liée à l'exercice effectif des fonctions devait être suspendu pendant les CLM, CLD et CGM. Au titre du principe de parité, les employeurs publics ne pouvaient pas maintenir le RIFSEEP pendant ces congés. Le Conseil d'Etat l'avait rappelé le 22 novembre 2021 n° 448779 et l'a confirmé récemment dans un arrêt du 4 juillet 2024, n° 462452 (pour une analyse, voir ci-après).

Pour conclure, l'ISFE ne peut être maintenue que pour le CLM et le CGM à raison de 33 % pour la première année et de 60 % pour les deux années suivantes. En revanche, le maintien ne s'applique pas pour le CLD.

➤ **Prime exceptionnelle dans le cadre des Jeux Olympiques et Paralympiques**

[Circulaire n° 6429-SG du 22 novembre 2023 relative à l'accompagnement des agents publics mobilisés pendant les jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024](#)

[Décret n° 2024-581 du 21 juin 2024 portant relèvement temporaire, dans le cadre de la préparation et du déroulement des jeux Olympiques et Paralympiques Paris 2024, des montants maximaux réglementaires de certaines primes et indemnités liées à l'engagement professionnel et à la manière de servir](#)

[Arrêté du 21 juin 2024 portant relèvement temporaire, dans le cadre de la préparation et le déroulement des jeux Olympiques et Paralympiques Paris 2024, des montants maximaux réglementaires de certaines primes et indemnités liées à l'engagement professionnel et à la manière de servir](#)

[Arrêté du 5 juillet 2024 portant modification de l'arrêté du 21 juin 2024 portant relèvement temporaire, dans le cadre de la préparation et le déroulement des jeux Olympiques et Paralympiques Paris 2024, des montants maximaux réglementaires de certaines primes et indemnités liées à l'engagement professionnel et à la manière de servir](#)

Dans le cadre des Jeux Olympiques et Paralympiques, le Gouvernement s'était engagé, dans une circulaire du 22 novembre 2023, à ce que les employeurs publics puissent reconnaître l'engagement de leurs agents publics impliqués dans l'organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques. La circulaire prévoyait ainsi la possibilité de consentir à des majorations de rémunération, lesquelles devaient être consacrées par des textes réglementaires.

Ces derniers ont été publiés au Journal Officiel avec un décret du 21 juin 2024 et un arrêté de la même date qui a été récemment modifié par un arrêté du 5 juillet 2024.

Ils prévoient ainsi notamment une revalorisation du montant plafond du **complément indemnitaire annuel (CIA)** de **1 500 € maximums** au titre de **la seule année 2024** pour les agents publics « *directement mobilisés dans la préparation et le déroulement des Jeux Olympiques et Paralympiques ou exposés à un surcroît significatif d'activité directement généré par des changements d'organisation de service liés aux Jeux* ».

Bien que ne la visant pas expressément, ces textes s'appliquent pour la fonction publique territoriale, comme l'a indiqué le cabinet du Ministère de la Fonction Publique.

Aussi, les employeurs publics territoriaux peuvent gratifier leurs agents par l'intermédiaire du RIFSEEP, et plus précisément du **complément indemnitaire annuel (CIA)**, en respectant le **principe de parité** avec la fonction publique d'État dès que leurs agents sont « *directement mobilisés dans la préparation et le déroulement des Jeux Olympiques et Paralympiques ou exposés à un surcroît significatif d'activité directement généré par des changements d'organisation de service liés aux Jeux* ».

Par exemple : Une délibération qui prévoyait, pour le groupe de fonction 1 du cadre d'emplois des adjoints techniques, un montant plafond du CIA de 1 000 peut, pour la seule année 2024, augmenter ce plafond de 1 500 € de sorte que l'agent pourra prétendre à un CIA de 2 500 € au maximum au lieu de 1 000.

Pour ce faire, les collectivités et établissements doivent modifier, après avis du Comité Social Territorial (CST), leur délibération relative au RIFSEEP :

- pour augmenter le montant plafond du CIA au titre de la seule année 2024 pour les cadres d'emplois dont les corps de référence dans la fonction publique d'État sont éligibles à la revalorisation conformément à l'arrêté du 21 juin 2024 et,
- pour indiquer si des agents publics sont concernés au motif qu'ils ont été « *directement mobilisés dans la préparation et le déroulement des Jeux Olympiques et Paralympiques ou exposés à un surcroît significatif d'activité directement généré par des changements d'organisation de service liés aux Jeux* ».

Point de vigilance :

Il importe de vérifier que le corps de référence dans la fonction publique d'État est énuméré en annexe de l'arrêté du 21 juin 2024 pour prévoir la revalorisation pour le cadre d'emplois correspondant.

Il importe de vérifier que le montant cumulé du plafond de l'IFSE et celui du CIA revalorisé n'excède pas le montant cumulé de l'IFSE et du CIA revalorisé dans le corps de référence de la fonction publique d'État.

Il importe que la collectivité ou l'établissement puisse démontrer en quoi des agents publics ont été impliqués ou concernés par les Jeux pour justifier la gratification de leur CIA au titre de l'année 2024.

Toute délibération insuffisamment précise qui permettrait de valoriser le CIA d'agents publics non concernés serait susceptible d'être contestée par la préfecture.

➤ **Détermination des indicateurs et index relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

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

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

Pris en application des [articles L. 132-9-3 à L. 132-9-5 du Code Général de la Fonction Publique](#) issus de la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, ces décrets définissent les indicateurs

permettant de mesurer les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale, précisent les modalités de publication des résultats de ces indicateurs et d'information des instances de dialogue social et prévoient enfin le régime des sanctions applicables en cas de non publication des résultats ou lorsque ces résultats sont inférieurs à une cible qu'ils fixent.

Pour rappel :

Est consacrée l'obligation pour les régions, les départements, les communes et les EPCI de plus de 40 000 habitants et employant au moins 50 agents, de publier chaque année, sur leur site internet, les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que les actions mises en œuvre pour les supprimer. Ces indicateurs sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé de la Fonction Publique et sont présentés chaque année à l'assemblée délibérante des collectivités territoriales et des établissements publics.

Comme pour le taux de nomination sur les emplois de direction, il est prévu une pénalité financière forfaitaire en lieu et place de la pénalité financière prévue par l'article L. 132-3 du Code Général de la Fonction Publique en cas de non-élaboration du plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, lorsque les résultats obtenus au regard des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont inférieurs à une cible définie par décret, des objectifs de progression de chacun de ces indicateurs sont fixés et publiés.

L'employeur dispose alors d'un délai de trois ans pour atteindre la cible. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours inférieurs à la cible, l'employeur se voit appliquer une pénalité financière dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels en lieu et place de la pénalité financière prévue par l'article L. 132-3 en cas de non-élaboration du plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

⇒ L'ensemble des dispositions de la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 a été étudié dans la lettre d'actualités statutaires n° 38 des mois de juillet et août disponible [en cliquant ici](#).

À ce titre, plusieurs actions doivent être entreprises par les collectivités et établissements publics concernés sous peine de sanction financière.

Retrouvez l'analyse de ces décrets en consultant la note rédigée par le service juridique du CDG60 disponible [en cliquant ici](#).

➤ **Allègement et simplification de la communication des pièces justificatives afférentes aux frais de déplacement avancés par les agents publics**

[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'État](#)

Ce décret modifie 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'État, lequel se transpose, sous réserve de dispositions contraires, à la fonction publique territoriale par renvoi du [décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001](#) fixant les conditions et les modalités de règlements des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics.

À ce titre, les modifications apportées au décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 **ont des incidences sur la gestion du remboursement des frais de déplacements professionnels des agents publics territoriaux.**

En premier lieu, les justificatifs des frais et taxes d'hébergement sont à conserver, par les agents publics, pendant un an et à ne communiquer au seul ordonnateur qu'en cas de demande expresse.

Auparavant, la réglementation imposait par principe aux agents publics de communiquer à l'ordonnateur tous les justificatifs des frais et taxes d'hébergement.

En second lieu, les justificatifs des frais de repas ne sont pas à conserver, sauf dérogations éventuelles fixées par un arrêté ministériel.

Auparavant, la réglementation imposait par principe aux agents publics de communiquer à l'ordonnateur les justificatifs dès lors que le montant des frais (déplacement + repas) excédait un montant plafond fixé par arrêté ministériel de 30 euros (arrêté du 26 février 2019 pris en application de l'article 11-1 du 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'État).

La modification apportée dans ce cadre ne se transpose pas nécessairement dans la fonction publique territoriale **selon que le remboursement des frais de repas se fait au forfait ou au réel** :

- S'il se fait au forfait, les nouvelles modalités doivent s'appliquer car le décret n° 2001-654 ne prévoit pas de dispositions contraires. Les agents publics n'ont donc pas à conserver leurs justificatifs de frais de repas, sauf si un arrêté ministériel en prévoyait autrement.
- S'il se fait au réel, les nouvelles modalités ne doivent pas s'appliquer pour deux motifs :
 - *D'une part*, la réglementation dans la fonction publique d'État ne prévoit pas la prise en charge au réel.

- D'autre part, l'article 7-2 du décret n° 2001-654 précité prévoit qu'un employeur public territorial peut, par dérogation à l'article 3 du décret n° 2006-781, prendre en charge les frais de repas au réel **sur production des justificatifs de paiement.**

En troisième lieu, les justificatifs des frais de transport doivent être conservés par les agents publics jusqu'à leur remboursement lorsque le montant total de ces frais ne dépasse pas un seuil fixé par arrêté et ne les communiquent à l'ordonnateur que sur demande expresse. La communication est obligatoire au-delà du seuil précité.

Étant donné que les justificatifs des frais de repas ne sont plus à conserver en cas de prise en charge au forfait, il semble falloir comprendre que les justificatifs des frais de transport doivent être conservés si leur montant excède 30 euros.

➤ **Nouvelle extension du bénéfice du « forfait mobilités durables »**

[Décret n° 2024-558 du 18 juin 2024 modifiant le décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale](#)

Le décret étend, **à compter de l'année 2024**, le bénéfice du « forfait mobilités durables » aux agents publics et aux agents recrutés sur un contrat de droit privé des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui disposent d'un transport collectif gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail afin d'inciter à l'utilisation des mobilités alternatives.

Pour rappel, le « forfait mobilités durables » a été institué dans la fonction publique territoriale par le décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 en application des articles L. 3261-1 et L. 3261-3-1 du code du travail.

Il constitue une prime annuelle au profit des agents publics et agents recrutés sous contrats de droit privé qui se déplacent entre leur lieu de domicile et leur lieu de travail par un des modes de transports énumérés pendant un nombre de jours minimum dans l'année.

Le versement est subordonné à la prise préalable d'une délibération après avis du Comité Social Territorial.

Aussi, peuvent prétendre à ce « forfait mobilité durable », les agents publics et de droit privé qui se déplacent :

- à vélo (en libre-service ou non) ;
- en covoiturage ;
- en engins de déplacement personnel motorisés (trottinettes, mono-roues, gyropodes, hoverboard, ...)
- en véhicule de location en libre-service ou en autopartage ;
- en transport collectif gratuit.

Le montant varie entre :

- 100 € lorsque l'utilisation du moyen de transport est comprise entre 30 et 59 jours ;
- 200 € lorsque l'utilisation du moyen de transport est comprise entre 60 et 99 jours ;
- 300 € lorsque l'utilisation du moyen de transport est d'au moins 100 jours.

➤ **Les directeurs d'établissements artistiques sont éligibles au RIFSEEP**

Arrêté du 5 juillet 2024 pris pour l'application au corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'Éducation nationale des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État

À compter du 1^{er} septembre 2024, les agents publics relevant du cadre d'emplois des directeurs d'établissements artistiques (catégorie A) sont éligibles au RIFSEEP. En effet, le corps de référence dans la fonction publique d'État (c'est-à-dire le corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministère de l'Éducation nationale) peut prétendre au RIFSEEP depuis la parution de l'arrêté du 5 juillet 2024.

Les montants sont les suivants :

Groupes de fonctions	Dans la limite du plafond global de la FPE (agent logé) (à répartir entre les deux parts)	Dans la limite du plafond global de la FPE (agent non logé) (à répartir entre les deux parts)
G 1	35 226 €	44 731 €
G 2	31 257 €	39 691 €
G 3	24 806 €	31 500 €
G 4	19 845 €	25 200 €

Le RIFSEEP doit ainsi être consacré par délibération après avis du Comité Social Territorial et se substitue aux primes et indemnités liées aux fonctions qui existaient jusqu'alors, dont l'indemnité de fonctions, de responsabilités et de résultats.

➤ **Actualités en bref**

Renouvellement du versement de l'allocation journalière du proche aidant

[Décret n° 2024-697 du 5 juillet 2024 relatif à la durée de versement de l'allocation journalière du proche aidant](#)

Le décret module la durée maximale d'indemnisation de l'allocation journalière du proche aidant en fonction du nombre de personnes aidées accompagnées par l'allocataire.

Précisément, lorsque la durée de 66 jours 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 dès lors que la nouvelle personne aidée répond aux critères d'éligibilité du congé de proche aidant.

Le nombre maximal d'allocations journalières versées à un bénéficiaire ne peut être supérieur à 264 sur

l'ensemble de la carrière de ce bénéficiaire.

Pour rappel, le congé de proche aidant constitue un aménagement de la position d'activité de l'agent public - pour une période continue, pour une ou plusieurs périodes fractionnées ou sous la forme d'un service à temps partiel - en permettant à ce dernier de concilier sa vie professionnelle avec sa vie personnelle dans la finalité de s'occuper d'un proche qui présente un handicap ou une perte d'autonomie (article L. 634-1 du code général de la fonction publique).

Nouveaux diplômes permettant l'exercice des fonctions d'animation dans les séjours de vacances, les accueils sans hébergement et les accueils de scoutisme

[Arrêté du 20 juin 2024 modifiant l'arrêté du 9 février 2007 modifié fixant les titres et diplômes permettant d'exercer les fonctions d'animation et de direction en séjours de vacances, en accueils sans hébergement et en accueils de scoutisme](#)

Les fonctions d'animation peuvent être exercées dans les séjours de vacances, les accueils sans hébergement et les accueils de scoutisme par les titulaires des titres ou diplômes étrangers :

- Du brevet d'animateur de centres de vacances (BACV) homologué par la Communauté française de Belgique ;

- De l'attestation d'équivalence au brevet d'animateur de centres de vacances (BACV) délivrée par la Communauté française de Belgique.

La liste des titres et diplômes est consacrée à [l'article 2 de l'arrêté du 9 février 2007](#).

Accès, organisation et contenu de la formation de moniteur éducateur

[Arrêté du 5 juillet 2024 relatif au diplôme d'Etat de moniteur éducateur](#)

L'arrêté détermine les conditions d'accès et d'organisation de la formation ainsi que le contenu de cette dernière préparant au diplôme d'État de moniteur éducateur.

Ce diplôme est exigé pour l'accès au concours externe du cadre d'emplois des moniteurs-éducateurs.

Les moniteurs-éducateurs peuvent être recrutés dans la fonction publique territoriale par des établissements et services sociaux et médico-sociaux notamment pour exercer des missions en matière d'aide et d'assistance à l'enfance et en matière d'intervention sociale et familiale (article 2 du [décret n° 2013-490 du 10 juin 2013](#)).

Circulaires et autres instructions

➤ **Élaboration du document unique des risques professionnels, déploiement de programmes de prévention des risques professionnels et amélioration des conditions de travail**

[Circulaire du 11 juin 2024 relative à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels et du programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique](#)

Tenant compte des dispositions de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction Publique et de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, la présente circulaire, qui abroge les précédentes à cet égard, vise à rappeler la réglementation en vigueur et à promouvoir l'action sur les situations de travail réel, afin que la prévention et la protection ainsi que la promotion de la santé et de la sécurité au travail s'inscrivent dans la pratique de tout agent de la fonction publique, qu'il s'agisse de l'employeur, des élus, des encadrants, des représentants du personnel et de tous les agents publics.

Bon à savoir :

La prévention des risques se définit par l'ensemble des mesures visant à éviter ou réduire le nombre et la gravité des maladies, des accidents et des handicaps. En matière de santé et de sécurité au travail, la prévention primaire est centrée sur le travail et son organisation. Elle consiste à combattre le risque à sa source, s'appuie sur une démarche collective structurée, et s'inscrit dans le cadre du dialogue social de proximité.

Elle s'organise en trois temps :

- Identifier les dangers auxquels les agents sont exposés ou susceptibles de l'être afin d'évaluer l'ensemble des risques professionnels pouvant porter atteinte à leur santé physique, mentale ou sociale.
- Transcrire le résultat de cette évaluation des risques dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).
- Mettre en œuvre, à partir de cette évaluation, un ensemble d'actions de prévention visant à supprimer les risques, sinon à en réduire l'occurrence et leurs effets.

Dans ce cadre, la circulaire rappelle la responsabilité de l'employeur en matière de prévention et les principes généraux à cet égard (I), puis évoque les fonctions du document unique d'évaluation des risques professionnels (DU) (II) et l'élaboration du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT) (III).

Pour information :

Le DU est un document obligatoire qui formalise le résultat de l'évaluation des risques professionnels et qui assure la fonction de :

- Transcrire, dans un support unique et pour l'ensemble des risques, le résultat de chaque évaluation des risques réalisée. Dans un objectif de transparence et de traçabilité, les données issues de l'analyse des risques professionnels générés par l'exposition des agents publics à des dangers sont conservées et mises à la disposition des agents ;
- Constituer le fondement de l'élaboration des actions de prévention des risques professionnels qui alimentent le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Le PAPRIPACT est un document qui, bien que formellement distinct du DU, découle étroitement de ce dernier en, sur sa base, :

- Fixant la liste détaillée des mesures et actions de prévention devant être prises.
- Identifiant les ressources de la collectivité ou de l'établissement pouvant être mobilisées.

La constitution et la mise à jour du DU est une **obligation a minima annuelle** pour tout employeur public si bien que tout manquement est susceptible d'engager la responsabilité pénale et civile de la collectivité ou de l'établissement.

Bon à savoir :

Le Pôle Prévention du CDG60 dispose d'outils mis à disposition des adhérents (trame, listings) et peut, en complément, vous accompagner dans l'élaboration et la mise à jour de ce DU et du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Contact par mail à l'adresse prevention@cdg60.com.

Dans le cadre de la campagne d'élaboration du rapport social unique (RSU) 2023, l'application « Données Sociales » dispose désormais d'un module complémentaire en lien avec le RASCCT afin que chaque collectivité et établissements puisse construire à partir d'une trame et donc disposer de son PAPRIACT sur la base des activités et éléments matériels.

- **Une enquête administrative doit être mise en œuvre par le préfet pour agréer les agents publics ne relevant pas d'un cadre d'emplois de la police municipale aux fins de visionnage des images de vidéoprotection**

[Circulaire relative à la mise en œuvre des dispositions de l'article 42 de la loi n° 2021-646 du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés portant sur l'habilitation du personnel des collectivités territoriales et de leurs groupements procédant au visionnage des images de vidéo protection](#)

La présente circulaire a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre des agréments de vidéoprotection délivrés par le préfet de département pour l'application de l'article L. 132-14-1 du Code de la Sécurité Intérieure (CSI).

En effet, aux termes de cet article, pour visionner les images issues d'un dispositif de vidéoprotection, les agents territoriaux **ne relevant pas des cadres d'emplois de la police municipale** et qui sont employés par les communes ou par les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) compétents et syndicats mixtes autorisés, **doivent être préalablement agréés** par le représentant de l'État dans le département.

Aux fins d'assurer la délivrance de ces agréments, la présente circulaire donne des instructions pour la mise en œuvre des enquêtes administratives telles que définies par les articles L. 114-1 et R. 114-1 à R. 114-6 du CSI et rappelle les règles de fond et de forme qu'il convient de respecter lors de la délivrance de ces agréments.

Pour rappel :

Conformément à l'article L. 132-14-1 du CSI, les agents des communes et les agents des établissements publics de coopération intercommunale et des syndicats mixtes mentionnés aux I à III de l'article L. 132-14 peuvent être chargés 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.

Ils sont à ce titre agréés par le représentant de l'État dans les départements concernés.

Par ailleurs, le décret n° 2023-1234 du 22 décembre 2023 a étendu 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 CSI, 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.

Questions écrites au Gouvernement / à la DGCL :

Retrouvez l'ensemble des réponses aux questions parlementaires sur le site de la Direction Générale des Collectivités Locales [en cliquant ici](#).

➤ **Indemnité de fin de contrat à durée déterminée dans la fonction publique territoriale**

[Quest. écrite du 7 septembre 2023 n° 08295, réponse publiée le 9 mai 2024, JO Sénat, p. 2135](#)

Le Ministère de la Fonction Publique a été interrogé par un sénateur au sujet des modalités de versement de l'indemnité de fin de contrat, et notamment sur l'évolution du dispositif afin de limiter l'impact sur les finances publiques locales.

Le sénateur met en effet en évidence deux situations problématiques qui dénaturent le principe de cette indemnité.

- D'une part, des agents contractuels sont tentés de refuser intentionnellement le renouvellement de leur contrat inférieur ou égal à un an afin de percevoir la prime sans que ce refus soit un des motifs d'exclusion du versement.
- D'autre part, il est complexe d'obtenir l'information selon laquelle un agent contractuel a conclu un nouveau contrat dans la fonction publique territoriale au terme de son contrat.

À cette interrogation, le Ministère répond que le régime juridique, consacré à l'[article L. 554-3 du Code Général de la Fonction Publique](#) et à l'[article 39-1-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#), ne sera pas modifié.

Il précise toutefois qu'il est possible de prévoir dans un contrat une clause selon laquelle l'agent s'engage à déclarer à son ancien employeur qu'il l'informerait de la conclusion d'un nouveau contrat au sein de la fonction publique territoriale au terme de son contrat le cas échéant renouvelé. De cette façon, l'employeur sera informé du nouveau contrat et pourra ne pas verser l'indemnité de fin de contrat.

Le Ministère n'apporte cependant aucun élément sur le refus du renouvellement du contrat par l'agent.

➤ **Monétisation du compte épargne temps des agents publics territoriaux**

[Quest. écrite du 23 novembre 2023 n° 09114, réponse publiée le 30 mai 2024, JO Sénat, p. 2506](#)

Le Ministère de la Fonction Publique a été interrogé par un sénateur sur la pénalisation des agents publics en l'absence de monétisation du compte épargne temps (CET) par leur employeur, et notamment pour les agents publics souffrant de pathologies graves ou d'invalidité.

Le Ministère répond que la monétisation doit être consacrée par délibération (après avis du Comité Social Territorial). À défaut, les jours épargnés sur le CET ne peuvent être pris que sous forme de congés annuels.

Il apporte toutefois deux précisions :

- D'une part, les jours de congés annuels non pris à cause d'un congé pour raison de santé ne peuvent être indemnisés, en-dehors du CET, qu'en cas de cessation définitive des fonctions avec l'employeur conformément à l'état du droit en vigueur.
- D'autre part, la monétisation n'est pas nécessairement synonyme d'impact financier considérable au motif que l'instruction budgétaire et comptable M57 impose la constitution d'une provision pour risque dès qu'un CET est alimenté, ce qui permet ainsi de maîtriser l'impact financier de l'indemnisation des jours.

Jurisprudence :

➤ **Confirmation de l'illégalité d'un régime indemnitaire plus favorable que celui prévu dans la fonction publique d'État**

[CE, 4 juillet 2024, n° 462452](#)

Portée : Cet arrêt confirme, s'il en était besoin, qu'une collectivité territoriale ou un établissement public local ne peut pas consacrer un régime indemnitaire par délibération dans des conditions plus favorables que celles prévues dans la fonction publique d'État en vertu du **principe de parité** entre les fonctions publiques d'État et territoriale.

Faits : Un fonctionnaire territorial a subi une diminution du régime indemnitaire au motif de ses périodes d'arrêt maladie ordinaire.

Problème juridique : Le régime indemnitaire d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public peut-il être modulé de manière différente en fonction des arrêts maladie d'un agent public ?

Solution : Oui.

En premier lieu, le Conseil d'État rappelle sans aucune ambiguïté le principe de parité entre les fonctions publiques d'État et territoriale.

Il indique en effet qu' « il revient à l'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale de fixer elle-même la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités bénéficiant aux [agents publics] de la collectivité, **sans que le régime ainsi institué puisse être plus favorable que celui dont bénéficient les [agents publics] de l'État d'un grade et d'un corps équivalents** au grade et au cadre d'emplois de ces [agents publics] territoriaux et sans que la collectivité soit tenue de faire bénéficier ses [agents] de régimes indemnitaires identiques à ceux des [agents publics] de l'État » et qu' « il lui est notamment loisible de subordonner le bénéfice d'un régime indemnitaire à des conditions plus restrictives que celles qui sont applicables aux [agents publics] de l'État ».

Le principe de parité signifie donc que le régime indemnitaire des agents publics territoriaux peut être :

- soit équivalent à celui prévu pour les agents publics de l'État relevant d'un corps similaire,
- soit moins favorable.

En revanche, il ne peut pas, sous peine d'illégalité, être plus favorable.

Bon à savoir : L'équivalence entre les cadres d'emplois territoriaux et les corps étatiques est déterminée dans l'annexe 1 du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991.

Il appartient donc aux collectivités territoriales et établissements publics de se fonder sur le [décret n° 2010-997 du 26 août 2010](#) qui détermine les conditions de maintien ou non du régime indemnitaire pendant les absences, et notamment les arrêts maladie.

Dans ce cadre, en vertu du [décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 commenté dans la présente lettre](#), le régime indemnitaire doit **au mieux** :

- Suivre le sort du traitement pendant les arrêts maladie ordinaire et les congés en lien avec un accident de service, de trajet ou une maladie professionnelle ;
- Être maintenu pour le congé longue maladie (CLM) et le congé grave maladie (CGM) à hauteur de 33 % la première année et de 60 % les deux années suivantes ;
- Être suspendu pendant le congé longue durée (CLD).

En second lieu, le Conseil d'État rappelle également les apports du principe d'égalité en considérant qu'un traitement différent peut être prévu en cas de situation différente ou, en cas de situation identique, si un motif d'intérêt général le justifie.

Dans ce cadre, il indique qu'il n'y a aucun obstacle à prévoir le maintien du régime indemnitaire en cas de congés liés à un accident de service ou de trajet ou à une maladie professionnelle et de le réduire pour les congés maladie ordinaire.

En effet, les agents publics placés en maladie ordinaire ou en congé lié à un accident de service ou de trajet ou à une maladie professionnelle ne sont pas dans une situation identique.

➤ **Interruption de la rémunération d'un agent public ne pouvant plus exercer ses missions au motif d'une mesure juridictionnelle ou administrative officielle indépendamment d'une suspension conservatoire disciplinaire**

[CE, 25 juillet 2024, n° 493433](#)

Portée de l'arrêt : Cet arrêt reconnaît la possibilité pour un employeur de ne pas verser de rémunération à un agent public qui devait être écarté du service en raison d'une mesure de contrôle judiciaire, qui interdisait à l'agent d'exercer ses fonctions, indépendamment d'une suspension disciplinaire conservatoire.

Faits : Un agent public a été placé sous contrôle judiciaire avec l'interdiction de pouvoir exercer ses fonctions durant la procédure. À la suite de ce placement, l'agent a présenté des arrêts de maladie ordinaire, puis son employeur a considéré qu'il était en service non fait et a suspendu le versement de sa rémunération sans le suspendre officiellement.

Problème juridique : Un employeur peut-il interrompre le versement de la rémunération d'un agent public indépendamment de toute mesure de suspension conservatoire à titre disciplinaire ?

Solution : Oui **si et seulement si** l'employeur avait l'obligation d'écarter du service l'agent concerné par une mesure judiciaire ou administrative officielle.

En premier lieu, le Conseil d'État reconnaît qu'un agent public, même placé en congé pour raison de santé, ne peut percevoir de rémunération dès lors qu'il ne peut pas exercer ses fonctions en raison d'une mesure judiciaire ou d'une autre mesure administrative. La haute juridiction administrative précise en effet que si l'agent n'avait pas été placé en arrêt maladie, il « *n'aurait pu, en tout état de cause, percevoir son traitement en raison de l'interdiction professionnelle attachée à la mesure de contrôle judiciaire dont [il] faisait l'objet [...], qui s'opposait à ce qu' [il] exerce ses fonctions* ».

Le juge administratif ajoute en ce sens que le versement d'une rémunération au titre d'un congé pour raison de santé aurait pour effet d'accorder à l'agent public des droits supérieurs à ceux auxquels il aurait pu prétendre s'il n'avait pas bénéficié d'un tel congé dans la mesure où le maintien de la rémunération pendant un tel congé a pour seul objet de compenser la perte de rémunération due à la maladie en apportant une dérogation au principe posé par l'article L. 712-1 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP) subordonnant le droit au traitement au service fait.

En second lieu, le Conseil d'État considère que l'article L. 531-1 du CGFP ne fait pas obligation à l'administration de prononcer une suspension conservatoire dans l'attente d'une procédure disciplinaire qu'il prévoit à la suite d'une faute grave et ne l'empêche pas d'interrompre, indépendamment de toute action disciplinaire, le versement du traitement d'un agent public pour absence de service fait, notamment lorsque ce dernier fait l'objet d'une mesure de contrôle judiciaire lui interdisant d'exercer ses fonctions.

En troisième lieu, le Conseil d'État affirme que l'interruption du versement de la rémunération d'un agent public qui ne peut exercer temporairement ses fonctions n'a que « *pour seul objet de tirer les conséquences, sur le plan comptable, de l'absence de service fait* ».

Il résulte ainsi de cet arrêt que lorsqu'un employeur se trouve dans une situation de compétence liée de sorte qu'il est contraint d'écarter temporairement un agent public du service, en-dehors d'une mesure de suspension conservatoire dans l'attente d'une procédure disciplinaire au sens de l'article L. 531-1 du CGFP, la rémunération de l'agent public peut, voire doit, être interrompue au titre du service non fait, même si l'agent public présente des arrêts maladie sur la période en cause.

Tel est ainsi le cas d'une mesure de contrôle judiciaire ou d'une condamnation juridictionnelle à l'interdiction d'exercer une activité professionnelle déterminée.

➤ **La protection fonctionnelle doit être accordée aux agents publics en audition libre**

[Décision n° 2024-1098 QPC du 4 juillet 2024](#)

Le Conseil Constitutionnel déclare contraire à la Constitution les dispositions de l'[article L. 134-4 du Code Général de la Fonction Publique](#) selon lesquelles la protection fonctionnelle doit être accordée aux agents publics faisant l'objet de poursuites pénales à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable du service et pour ceux qui, à raison de tels faits, sont placés en garde à vue, sont entendus en qualité de témoin assisté ou se voient proposer une mesure de composition pénale et non pour ceux qui seraient en audition libre.

Statuant sur la Question Prioritaire de Constitutionnalité (QPC) transmise par le Conseil d'État le 26 avril 2024, le Conseil Constitutionnel considère que la protection fonctionnelle doit être accordée aux agents publics en audition libre dès la publication de sa décision.

En premier lieu, il indique qu'il ressort des travaux préparatoires de la loi du 20 avril 2016, qui est à l'origine des dispositions contestées, que, en les adoptant, le législateur a entendu accorder le bénéfice de la protection fonctionnelle aux agents publics mis en cause pénalement, y compris lorsqu'ils ne font pas l'objet de poursuites pénales, dans tous les cas où leur est reconnu le droit à l'assistance d'un avocat.

En second lieu, il précise que l'article 61-1 du Code de Procédure Pénale prévoit que la personne entendue librement a le droit d'être assistée au cours de son audition ou de sa confrontation par un avocat si l'infraction pour laquelle elle est entendue est un crime ou un délit puni d'une peine d'emprisonnement.

Pour approfondir : La Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique a publié une FAQ au sujet de la protection fonctionnelle disponible [en cliquant ici](#).

➤ **Brèves de jurisprudence**

Réparation des préjudices subis par un agent public du fait du manquement de son employeur aux règles relatives au temps de travail

[CE, 18 juin 2024, n° 463484](#)

Dans cet arrêt, le Conseil d'État reconnaît que la méconnaissance des garanties, instituées tant par le droit de l'Union Européenne (et notamment de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003) que par le droit national (et notamment le décret n° 2000-815 du 25 août 2000), en matière de durée maximale journalière et hebdomadaire de travail et de durée minimale journalière et hebdomadaire de repos est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des intéressés en ce qu'elle les prive du repos auquel ils ont droit.

Dès lors, cette méconnaissance leur cause, par elle-même et quelles que soient leurs conditions de rémunération, un préjudice dont ils peuvent demander la réparation, indépendamment de celle des autres préjudices qu'ils justifieraient avoir subis à raison de cette privation. Tel n'est pas le cas, en revanche, de l'exigence relative au repos dominical, dont la méconnaissance n'ouvre droit qu'à réparation des seuls préjudices dont l'intéressé établit qu'ils en ont résulté pour lui.

Une condamnation pénale peut fonder une sanction disciplinaire

[CE, 5 juin 2024, n° 492310](#)

L'autorité territoriale peut fonder une mesure disciplinaire prise à l'encontre d'un agent à raison de la condamnation pénale dont il a fait l'objet pour des faits de harcèlement commis à l'encontre de son épouse, dès lors qu'en raison de leur gravité (interrogatoires longs de plusieurs heures, y compris la nuit, pour connaître

en détail son emploi du temps, diffusion d'accusations calomnieuses et divulgation de photos intimes en vue de ternir sa réputation), ces agissements constituent une faute de nature à porter atteinte à l'image et à la considération de l'administration.

La condamnation d'un agent public pour diffamation après avoir dénoncé des faits de harcèlement peut fonder une sanction disciplinaire

[CAA, Paris, 24 mai 2024, n° 22PA04165](#)

Dans cet arrêt, la Cour Administrative d'Appel reconnaît qu'une sanction disciplinaire peut être infligée à l'encontre d'un agent public qui a été pénalement

condamné pour diffamation après avoir dénoncé des faits de harcèlement. Le juge a considéré, d'une part, que l'agent public a été l'auteur de diffamation

conformément à la condamnation pénale et, d'autre part, que la dénonciation calomnieuse des faits de harcèlement avait porté atteinte à l'image de l'administration. À ce titre, la sanction disciplinaire n'était pas constitutive d'une mesure de représailles à l'encontre de l'agent public.

Il faut en effet noter qu'il n'est pas permis à un employeur de sanctionner un agent public au seul motif qu'il a dénoncé des faits de harcèlement ou autre tant que la dénonciation n'a pas été calomnieuse ou injurieuse, ...

L'enregistrement de propos tenus par des agents publics à leur insu est de nature à justifier une suspension conservatoire et/ou une sanction disciplinaire

[CAA, Douai, 14 mai 2024, n° 23DA00249 ; CAA, Nancy, 30 avril 2024, n° 22NC1016](#)

Dans deux arrêts, les juges administratifs d'appel ont considéré que le comportement consistant à enregistrer les propos d'agents publics à leur insu constituait un manquement aux obligations statutaires et déontologiques propres à tout agent public.

l'enregistrement exerçait un emploi de direction. De la sorte, l'enregistrement excédait l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.

Dans un arrêt du 14 mai 2024, la Cour Administrative d'Appel de Douai justifie la mesure de suspension conservatoire, d'autant plus que l'agent auteur de

Dans un arrêt du 30 avril 2024, la Cour Administrative d'Appel de Nancy reconnaît la possibilité d'infliger une sanction disciplinaire pour ce motif, et d'autant plus par un agent de police municipale.

Une sanction disciplinaire peut être prononcée pour des faits ayant donné lieu à un rappel à l'ordre

[CAA, Lyon, 10 juillet 2024, n° 22LY03707](#)

Dans cet arrêt, le juge administratif considère sans surprise qu'une sanction disciplinaire peut être prononcée à l'encontre d'un agent public pour des faits qui avaient donné lieu à un rappel à

l'ordre, ce dernier ne constituant pas une sanction disciplinaire. Il ne saurait donc y avoir un manquement au principe « *non bis in idem* ».

La protection fonctionnelle ne saurait être accordée à un agent public victime de vol sans que le vol soit directement rattaché au service et à la qualité d'agent public

[CAA, Lyon, 25 juillet 2024, n° 23LY03291](#)

Dans cet arrêt, le juge administratif considère que la protection fonctionnelle

ne peut pas être accordée à un agent public victime d'un vol par effraction de

son véhicule personnel alors qu'il participait à une sortie pédagogique au motif que rien ne permettait de justifier l'existence d'un lien entre ce vol et ses fonctions ou sa qualité de fonctionnaire, ni de ce qu'une atteinte délibérée aurait été portée à ces dernières.

Le juge administratif fait ainsi application d'un [arrêt du Conseil d'État en date du 15 février 2024](#).

En fait, la protection fonctionnelle ne peut être accordée en cas de vol que si ce dernier est perpétré pendant le service si l'agent utilise un bien à des fins professionnelles ou s'il est commis en représailles d'un agent public. En somme, il importe que le vol vise la qualité d'agent public.

Prise en compte de la date d'expédition d'un recours gracieux pour la prorogation du délai de recours contentieux

[CAA, Versailles, 1^{er} juillet 2024, n° 21VE03465](#)

Dans cet arrêt, la Cour Administrative d'Appel de Versailles considère que la date à prendre en compte pour apprécier si un recours gracieux ou hiérarchique obligatoire est celle de l'expédition du recours, le cachet de la Poste faisant foi.

Elle fait ainsi application de la jurisprudence récente du [Conseil d'État en date du 13 mai 2024 n° 466541](#) relative à un recours juridictionnel adressé à une juridiction administrative par voie postale.

Une note interne ne peut pas exclure l'indemnisation des congés annuels non pris

[CAA, Toulouse, 2 juillet 2024, n° 22TL21490](#)

Les dispositions d'un guide de gestion du temps de travail, rédigé par une collectivité ou un établissement public, en tant qu'elles excluent toute indemnisation des congés non pris par l'agent titulaire démissionnaire ou révoqué en cours

d'année, sans prévoir d'exception, sont, dans cette mesure, incompatibles avec les dispositions de l'article 7 de la directive n° 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 et, par suite, illégales.

Un courrier informant le destinataire d'un futur titre de recouvrement d'un trop-perçu n'est pas un acte susceptible de recours

[CAA, Lyon, 4 juillet 2024, n° 23LY02841](#)

Dans cet arrêt, les juges d'appel considèrent qu'un courrier ayant pour objet d'informer son destinataire qu'une récupération à venir d'un trop-perçu avec, qui plus est, l'annonce d'une phase

contradictoire pour présenter des observations, est un acte préparatoire insusceptible de recours. Ils ont ainsi fait application d'un [avis contentieux du Conseil d'État du 25 mai 2023, n° 471035](#),

qui indiquait que, si conformément à une jurisprudence constante, le recours dirigé contre un titre de perception relève par nature du plein contentieux, « la lettre informant un agent public de ce que des retenues pour absence de service fait vont être effectuées sur son traitement ne peut

à cet égard être assimilée à une telle décision lorsqu'elle ne comporte pas l'indication du montant de la créance ou qu'elle émane d'un organisme employeur qui n'est pas doté d'un comptable public ».

Questions juridiques du moment

Dans chaque lettre d'actualités statutaires, le Pôle Juridique et Carrières vous présente la ou les questions juridiques qui ont été posées de façon récurrente ou inédite.

- **Un agent public exerçant ses fonctions dans des établissements ou service sociaux ou médico-sociaux ou des établissements d'accueil de mineurs de moins de 6 ans doivent-ils être écartés de leurs fonctions en cas de condamnation pénales ?**

Oui.

Le régime juridique s'est considérablement renforcé par différentes lois afin d'accroître la protection des personnes dites vulnérables, et notamment celles qui sont accueillies ou accompagnées par les établissements et services sociaux ou médico-sociaux au sens de l'article L. du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF) notamment, d'une part, ou dans les établissements d'accueil de mineurs de moins de 6 ans au sens de l'article L. 2324-1 du Code de la Santé Publique (CSP), d'autre part.

Ce nouveau régime juridique renforcé est désormais consacré à l'article L. 133-6 du CASF.

En premier lieu, il commence par indiquer sans aucune ambiguïté que nul ne peut exploiter ni diriger l'un des établissements, services ou lieux de vie et d'accueil concernés, y intervenir ou y exercer une fonction permanente ou occasionnelle, à quelque titre que ce soit, y compris bénévole, y exercer une activité ayant le même objet en qualité de salarié employé par un particulier employeur au sens de l'article L. 7221-1 du même code, ou être agréé, **s'il a été condamné définitivement soit pour un crime, soit pour les délits dont il fixe la liste nominative.**

Il faut ainsi comprendre qu'un agent public exerçant dans ces établissements et services ne peut plus exercer ses fonctions dès lors qu'il est condamné définitivement pour un crime ou un délit déterminé.

En second lieu, l'article L. 133-6 du CASF précise que la vérification des condamnations pénales définitives se fait par la consultation du bulletin n° 2 du casier judiciaire ou du

Fichier Judiciaire National Automatisé des Auteurs d'Infractions Sexuelles ou Violentes (FIJAIS) dans les conditions de droit commun.

En troisième lieu, l'article L. 133-6 du CASF indique que lorsque le directeur d'un établissement, d'un service ou d'un lieu de vie et d'accueil concerné est informé de **la condamnation non définitive ou de la mise en examen d'une personne y travaillant** au titre de l'une des infractions listées, il **peut**, en raison de risques pour la santé ou la sécurité des mineurs ou des majeurs en situation de vulnérabilité avec lesquels elle est en contact, prononcer à l'encontre de la personne concernée **une mesure de suspension temporaire d'activité jusqu'à la décision définitive de la juridiction compétente**.

Il résulte de ces éléments trois informations :

- D'une part, l'autorité territoriale dispose de la **faculté** de suspendre temporairement l'agent concerné par la condamnation non définitive ou la mise en examen.
- D'autre part, la suspension prononcée ne correspond pas à une suspension conservatoire à des fins disciplinaires. Ainsi, l'autorité territoriale ne doit pas prendre une suspension conservatoire dans l'attente d'une procédure disciplinaire au sens de l'[article L. 531-1 du Code Général de la Fonction Publique](#).
- Enfin, en vertu de l'[arrêt du Conseil d'État du 25 juillet 2024 n° 493433](#), l'autorité territoriale peut décider d'interrompre la rémunération de l'agent au motif où elle considère que l'agent ne peut pas exercer ses fonctions et qu'il ne s'agit pas d'une suspension conservatoire disciplinaire.

En quatrième lieu, l'article L. 133-6 du CASF consacre **l'obligation** de mettre définitivement un terme aux fonctions de l'agent lorsque la condamnation est avérée et définitive **et qu'il n'est pas possible de proposer un autre poste de travail n'impliquant aucun contact avec des personnes accueillies ou accompagnées**.

Précisément, le III de cet article énonce qu' *« il est mis fin au contrat de travail ou aux fonctions de la personne concernée. Le fonctionnaire détaché ou mis à disposition dont l'incapacité est avérée est remis à disposition de son administration d'origine »*.

Il faut ainsi comprendre qu' :

- Un arrêté de radiation des cadres soit pris pour un fonctionnaire.
- Un arrêté de fin de mise à disposition ou de détachement soit pris pour un fonctionnaire mis à disposition ou en détachement.
- Un arrêté ou un courrier de licenciement soit pris pour un contractuel.

Sans qu'une procédure préalable ne soit mise en œuvre ni sans respecter un préavis.

Bien que non consacré à l'[article L. 550-1 du Code Général de la Fonction Publique](#) qui liste de manière non exhaustive les cas de cessation définitive des fonctions, la fin de la relation de travail au motif de la condamnation définitive pour un crime ou un délit **doit être considérée comme un nouveau cas de cessation définitive des fonctions d'un agent public**.

Plus encore, l'article L. 133-6 du CASF place toute collectivité territoriale ou tout établissement public local gérant un établissement ou service social ou médico-social ou qui accueille des mineurs de moins de 6 ans dans **une situation de compétence liée** de sorte qu'il n'est juridiquement pas possible de recourir à un autre dispositif, dont la suspension conservatoire dans l'attente d'une procédure disciplinaire.

Pour conclure, une collectivité territoriale ou un établissement public local :

- **Peut**, en cas de condamnation non définitive ou de mise en examen :
 - o suspendre l'agent et, dans ce cadre,
 - o de ne pas verser sa rémunération.
- **Doit**, en cas de condamnation définitive, :
 - o rechercher un poste de reclassement sans contact avec le public concerné et, **à défaut**,
 - o mettre un terme aux fonctions de l'agent en le radiant des cadres pour un fonctionnaire ou en le licenciant pour un contractuel.

Notes pratiques

Dans chaque lettre d'actualité statutaire, le Pôle Juridique et Carrières vous propose une (ou de(s) note(s) juridique(s) succincte(s) sur une actualité intéressant la fonction publique.

➤ **L'avancement de grade des fonctionnaires**

L'avancement de grade permet à un fonctionnaire titulaire d'accéder à un grade supérieur à l'intérieur d'un même cadre d'emplois. Il ne doit pas être confondu avec une promotion dans un cadre d'emplois supérieur résultant soit d'un concours, soit de la promotion interne.

Il constitue ainsi une **voie d'avancement** qui permet de valoriser la carrière des fonctionnaires bénéficiaires. Au-delà des nouvelles missions que les fonctionnaires peuvent exercer du fait du nouveau grade, l'avancement de grade se traduit surtout par une revalorisation automatique du traitement indiciaire et potentiellement du régime indemnitaire.

Pour faire avancer de grade ses fonctionnaires, l'autorité territoriale doit suivre, **chaque année**, une procédure précise qui tient en **4 étapes principales** :

- 1° Établir le taux de promotion par grade de 0 à 100 % ;
- 2° Sélectionner les agents promouvables ;
- 3° Établir par grade un tableau d'avancement de grade par **ordre de mérite** ;
- 4° Procéder à la nomination des agents inscrits sur le tableau d'avancement de grade et créer, le cas échéant, l'emploi correspondant au grade d'avancement.

L'avancement de grade est une procédure qui tient obligatoirement sur **une année civile**. Aussi, les nominations des agents inscrits sur chaque tableau d'avancement de grade doivent impérativement intervenir avant le 31 décembre de l'année au cours de laquelle a

été établi ledit tableau si l'autorité territoriale veut faire bénéficier à ses fonctionnaires leur avancement de grade. À défaut, l'avancement de grade ne sera pas possible. Il appartiendra ainsi à l'autorité territoriale de recommencer toute la procédure.

Afin de vous accompagner dans cette procédure, le CDG60 a rédigé une fiche juridique que vous trouverez [en cliquant ici](#).

➤ **La protection sociale complémentaire pour le risque prévoyance**

À compter du 1^{er} janvier 2025, tout employeur public territorial a l'obligation de mettre en œuvre un dispositif de protection sociale complémentaire (PSC) sur le risque prévoyance pour ses agents publics.

La PSC est un dispositif de couverture additionnelle à la prise en charge par le régime général de la sécurité sociale des frais et honoraires médicaux liés à la maladie, un accident ou la maternité (risque santé) ou aux pertes de revenus liés aux atteintes à l'intégrité physique et aux incapacités, invalidités et décès (risque prévoyance).

Elle peut être mise en œuvre dans la Fonction Publique Territoriale (FPT) depuis 2011, et plus précisément depuis le 31 août 2012 par l'intermédiaire du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011.

Précisément, la PSC implique pour un employeur public une participation financière des garanties de PSC après avoir fait un choix dans le dispositif de protection (convention de participation ou labellisation).

Pour le risque prévoyance, la participation minimale à ce jour est de 7 euros mensuels par agent.

La mise en place de ce dispositif implique :

- Une discussion avec les agents pour déterminer le choix du dispositif à instaurer entre la convention de participation et la labellisation.
- L'avis préalable du Comité Social Territorial.
- La prise d'une délibération.
- La signature d'une convention si la collectivité ou l'établissement opte pour la convention de participation.

Afin de vous accompagner dans ces démarches, le service juridique du CDG60 met à votre disposition un support d'information disponible [en cliquant ici](#).

Retrouvez également une foire aux questions que le service juridique du CDG60 a rédigé disponible [en cliquant ici](#).

Agenda du RH :

➤ Gestion des carrières

- | | | |
|----------------------------------|---|---|
| Avant le 31 décembre 2024 | - | Entreprendre les démarches pour les avancements de grade |
| Avant le 31 décembre 2024 | - | Prendre, si les démarches des avancements de grade ont été entamées, les délibérations créant les emplois ouverts au grade d'avancement (s'ils n'existent pas) et prendre les arrêtés d'avancement de grade |
| Avant le 31 décembre 2024 | - | Mettre en œuvre un dispositif de couverture prévoyance pour ses agents |
| Avant le 31 décembre 2024 | - | Réfléchir aux modalités de recrutement en vue des opérations de recensement 2024 |

➤ Instances paritaires

- | | | |
|-------------------------|---|---|
| 8 octobre 2024 | - | Réunion du CST |
| 18 octobre 2024 | - | Date limite d'envoi des dossiers de saisine du CST pour la séance du 7 novembre |
| 7 novembre 2024 | - | Réunion du CST |
| 15 novembre 2024 | - | Date limite d'envoi des dossiers de saisine du CST pour la séance du 5 décembre |
| 27 novembre 2024 | - | Date limite d'envoi des dossiers de saisine des CAP et CCP du 12 décembre |
| 5 décembre 2024 | - | Réunion du CST |
| 12 décembre | - | Réunion des CAP et CCP |

➤ **Évènements du CDG 60**

- | | |
|--------------------------|--|
| 19 septembre 2024 | - Réunion d'actualités statutaires
En présentiel au CDG60 et en distanciel |
| 24 septembre 2024 | - Club secrétaires généraux de mairie
<i>Handicap et Reclassement</i>
En présentiel au CDG60 et en distanciel
Réservé aux secrétaires généraux de mairie |
| 15 octobre 2024 | - Club secrétaires généraux de mairie
<i>Parcours professionnels des agents publics</i>
En présentiel au CDG60 et en distanciel
Réservé aux secrétaires généraux de mairie |
| 17 octobre 2024 | - Ateliers Mobilité 2024
<i>Préparer son entretien</i>
En présentiel à Estrées-Saint-Denis |
| 19 octobre 2024 | - Club secrétaires généraux de mairie
<i>Missions du CDG</i>
En présentiel au CDG et en distanciel
Réservé aux secrétaires généraux de mairie |
| 21 novembre 2024 | - Ateliers Mobilité 2024
<i>Valoriser son parcours professionnel au travers de son CV et de sa lettre de motivation</i>
En présentiel à Clermont |
| 17 décembre 2024 | - Club secrétaires généraux de mairie
<i>Fin des fonctions des agents publics</i>
En présentiel au CDG60 et en distanciel
Réservé aux secrétaires généraux de mairie |
| 17 décembre 2024 | - Ateliers Mobilité 2024
<i>Préparer son entretien</i>
En présentiel à Beauvais |