

# Réunion d'actualités statutaires

Pôle juridique et carrières

Septembre 2024

# Sommaire

---



## I. Actualités du CDG

## II. Actualités à retenir

- ▶ Revalorisation du métier de secrétaire général de mairie
- ▶ Régime indemnitaire des agents de police municipale et des gardes champêtres
- ▶ RIFSEEP et Maladie
- ▶ Prime exceptionnelle pour les JO et Paralympiques
- ▶ Écart de rémunération et égalité professionnelle femmes-hommes
- ▶ Extension du forfait mobilité durable
- ▶ L'obligation d'écarter des agents affectés dans certains établissements en cas de condamnation pénale
- ▶ L'actualité 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 ou un formulaire d'adhésion.**

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

⇒ Toutes les informations sont disponibles [en cliquant ici.](#)

## 2. ÉVOLUTION DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT MIS EN PLACE PAR LE CDG60

- ⇒ La loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 a introduit **l'obligation pour tous les employeurs publics de mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes** dans la fonction publique conformément à l'article L. 135-6 du CGFP et détaillé par le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020.
- ⇒ Le décret n° 2020-256 détermine avec précision les composantes du dispositif à mettre en œuvre par les employeurs publics :
- Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements,
  - Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien,
  - Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

- 
- ⇒ Le Code Général de la Fonction Publique indique que « *les centres de gestion mettent en place, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande, le dispositif de signalement (...)* ».
  - ⇒ Les collectivités territoriales devaient mettre en place ce dispositif de signalement au plus tard le 1<sup>er</sup> mai 2020.
  - ⇒ Le CDG60 a choisi **d'externaliser** le dispositif par l'intermédiaire d'un contrat auprès d'un prestataire externe afin de garantir une totale indépendance entre les conseils dispensés aux employeurs par les services du CDG60 et l'accompagnement et le soutien prévu par le dispositif en direction des agents.
  - ⇒ Pour donner suite au renouvellement de notre marché public, passé en commun avec le CDG80 et le CDG62, **un nouveau prestataire assure la mise en œuvre de ce dispositif externalisé : Qualisocial.**

---

⇒ L'adhésion à notre dispositif est **sans changement** dans ses modalités à savoir :

- Fourniture d'un outil dématérialisé permettant de recueillir les signalements des agents et de suivre le traitement du signalement (traçabilité des échanges) prise en charge via la cotisation additionnelle pour les collectivités et établissements publics affiliés.
- Prestations de conseil, d'accompagnement et de traitement des situations : convention entre la collectivité et le prestataire retenu sur la base des tarifs négociés dans le cadre du marché. Actionnable uniquement au besoin par la collectivité adhérente.

⇒ **Pour toute information : [signalement@cdg60.com](mailto:signalement@cdg60.com)**

# 3. LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

- ⇒ La PSC est un dispositif de couverture supplémentaire 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 approfondir, consultez notre support [en cliquant ici](#).**

---

⇒ Jusqu'alors facultative, la protection sociale complémentaire devient **obligatoire** :

- **À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025** pour le risque prévoyance.
- **À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026** pour le risque santé.

⇒ Plus précisément, l'obligation est double :

- D'une part, les employeurs doivent **mettre en œuvre un dispositif de PSC** (convention de participation ou labellisation) pour chaque risque.
- D'autre part, les employeurs doivent **participer financièrement** aux cotisations payées individuellement par les agents publics.

- 
- ⇒ Les employeurs disposent de différentes modalités pour mettre en œuvre la PSC :
- Soit conclure une **convention de participation** avec un organisme assurantiel, ce qui impliquera la mise en œuvre d'une procédure de marché public avec, selon le montant du marché, le respect d'une procédure de publicité et de mise en concurrence.
  - Soit mettre en place la **labellisation**.
  - Soit adhérer aux **conventions de participation négociées et conclues par le CDG60**.
- ⇒ Il est en revanche impossible de prévoir les deux dispositifs **pour le même risque**.
- ⇒ Toutes les informations relatives aux conventions de participation négociées et conclues par le CDG60 sont disponibles sur notre site Internet [en cliquant ici](#).
- ⇒ Même avant d'adhérer, il est possible de contacter les organismes lauréats des conventions pour qu'ils vous expliquent leurs propositions, sachant qu'ils peuvent se déplacer pour réaliser des réunions collectives ou individuelles.

- 
- ⇒ Les employeurs devront dépenser par agent **au minimum** :
    - **15 €** par mois pour le risque santé
    - **7 €** par mois pour le risque prévoyance.
  - ⇒ La participation financière de l'employeur constitue une aide à la personne, sous forme d'un montant unitaire par agent, et vient en déduction de la cotisation ou de la prime due par les agents.
  - ⇒ La participation peut intervenir de deux manières :
    - **Soit par un versement direct aux agents via le bulletin de paie**, à charge pour les agents de payer l'intégralité de la cotisation auprès de leur mutuelle.
    - **Soit par un versement auprès de la mutuelle**, à charge pour celle-ci de la répercuter intégralement en déduction de la cotisation ou de la prime due par l'agent.
  - ⇒ La détermination du montant peut être manifestée :
    - Soit par un montant précis.
    - Soit par un pourcentage à appliquer sur la rémunération de chaque agent.

---

⇒ Peu importe le dispositif de protection choisi (convention de participation ou labellisation), la mise en œuvre effective de la protection sociale complémentaire implique **obligatoirement** de :

1. Informer les agents de la démarche et des incidences sur le choix de tel ou tel dispositif
2. Recueillir l'avis du Comité Social Territorial (CST)
3. Prendre une délibération après l'avis du CST
4. Entreprendre les démarches concrètes de mise en œuvre.

# 4. ÉLABORATION DU DOCUMENT UNIQUE

- ⇒ Une circulaire du 11 juin 2024 vise à rappeler la réglementation en vigueur concernant le document unique et à promouvoir l'action sur les situations de travail réel.
- ⇒ 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 3 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.

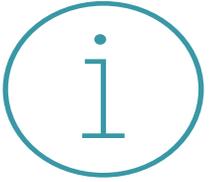
- 
- 
- ⇒ Dans ce cadre, la circulaire rappelle la responsabilité de l'employeur en matière de prévention et les principes généraux à cet égard, puis évoque les fonctions du document unique d'évaluation des risques professionnels (DU) et l'élaboration du programme annuel de prévention des risques professionnels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

⇒ **Le document unique** 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 programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail** 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.



- 
- ⇒ 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](mailto: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 PAPRI Pact sur la base des activités et éléments matériels.

## II. Actualités à retenir

# 1. REVALORISATION DU MÉTIER DE SECRÉTAIRE 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.
- ⇒ Compte tenu de l'importance de certaines dispositions sur la carrière des agents publics et de leur imprécision, le service juridique du Centre de Gestion de l'Oise a rédigé une note complète de cette 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.
- ⇒ 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.

## UN CHANGEMENT SÉMANTIQUE

---

- ⇒ Le métier de secrétaire de mairie doit désormais s'intituler, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, « secrétaire général de mairie ».
- ⇒ Il ne s'agit que d'un changement sémantique qui n'a pas d'incidence sur l'exercice du métier.
- ⇒ Il n'y a donc pas lieu nécessairement de prendre un arrêté ou un avenant à un contrat pour modifier l'appellation de la fonction, sauf en guise d'élément permettant de démontrer que l'agent exerce effectivement le métier de secrétaire général de mairie.

# L'OBLIGATION DE DÉSIGNER UN UNIQUE AGENT FAISANT FONCTION DE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE MAIRIE

- ⇒ La fonction de secrétaire général de mairie ne peut être exercée **que par un seul agent**, à temps complet ou non, **dans la même commune** de moins de 3 500 habitants (à défaut de Directeur Général des Services (DGS) pour les communes comprises entre 2 000 et 3 500 habitants) : article L. 2122-19-1 du CGCT.
- ⇒ Il résulte, **en premier lieu**, de cette disposition qu'il ne peut pas y avoir plusieurs secrétaires généraux de mairie, à temps complet ou non complet, dans une même commune.
- ⇒ Il résulte, **en second lieu**, de cet article L. 2122-19-1 du CGCT qu'il ne peut y avoir un secrétaire général de mairie auprès d'un établissement public de coopération intercommunale (à l'instar des syndicats intercommunaux et des communautés de communes).

## UN MÉTIER VALORISÉ A MINIMA EN CATÉGORIE B

- ⇒ Mesure principale de la valorisation, le métier de secrétaire général de mairie ne pourra plus être exercé par des agents de catégorie C **à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2028.**
- ⇒ Aussi, à compter de cette date, un agent exerçant le métier de secrétaire général de mairie devra **obligatoirement** être recruté :
  - **En catégorie B** dans les communes de moins de 2 000 habitants
  - **En catégorie A** dans les communes de 2 000 à 3 500 habitants, **à défaut de DGS.**
- ⇒ Il faut indiquer que cette valorisation ne s'applique obligatoirement que pour **les nouveaux recrutements** à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2028, cad pour les agents qui n'étaient pas secrétaires généraux de mairie au préalable.
- ⇒ Rien n'interdit toutefois de recruter un agent en catégorie B ou A d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2028.

## UNE VOIE DÉROGATOIRE TEMPORAIRE DE PROMOTION INTERNE « PLAN DE REQUALIFICATION »

---

- ⇒ Cette voie dérogatoire, **applicable jusqu'au 31 décembre 2027**, est **réservée aux fonctionnaires qui exercent le métier de secrétaire général de mairie** en catégorie C pour passer en **catégorie B sur le grade de rédacteur**.
- ⇒ Elle est dérogatoire car elle se distingue de la promotion interne « de droit commun » menée par le CDG chaque année avec des quotas. En effet, ce dispositif est doublement dérogatoire au titre des conditions statutaires exigées pour accéder au grade de rédacteur catégorie B et de l'absence de quotas.
- ⇒ Cette promotion interne sera organisée **chaque année** par le CDG qui vérifiera les conditions statutaires et les conditions de formation obligatoire.

---

⇒ Elle est réservée :

- **Aux fonctionnaires titulaires du grade d'adjoint administratif principal de 2<sup>nd</sup> classe ou de 1<sup>re</sup> classe,**
- **Qui exercent effectivement les fonctions de secrétaire général de mairie,**
- **Depuis au moins 4 ans en qualité d'adjoint administratif (premier grade compris) et comme agent public contractuel.**
- **Qui sont à jour de leurs formations obligatoires.**

⇒ Les fonctionnaires inscrits sur la liste d'aptitude accéderont au grade de rédacteur et seront classés dans les mêmes conditions que celles prévues pour la promotion interne de droit commun.

---

Point de vigilance :

Il existe une imprécision juridique considérable sur les conséquences de cette promotion interne dérogatoire concernant les fonctionnaires intercommunaux qui exerceraient différents emplois auprès de différents employeurs lorsque tous les emplois ne sont pas celui de secrétaire général de mairie.

Pour une analyse juridique de cette problématique, reportez-vous à la note approfondie du service juridique du CDG60 [en cliquant ici](#).

⇒ Les fonctionnaires seront nommés **stagiaires** pendant une durée de **6 mois** par l'intermédiaire d'un détachement.

## UNE VOIE DÉROGATOIRE PÉRENNE DE PROMOTION INTERNE

---

- ⇒ Cette voie dérogatoire est réservée aux fonctionnaires qui ne sont pas secrétaires généraux de mairie, mais qui souhaiteraient le devenir.
- ⇒ Elle est dérogatoire car elle se distingue de la promotion interne « de droit commun » menée par le CDG chaque année avec des quotas. En effet, ce dispositif est dérogatoire au titre des conditions exigées pour accéder au grade de rédacteur catégorie B et de l'absence de quotas.
- ⇒ Cette promotion interne sera organisée chaque année par le CDG.

⇒ Elle est réservée :

➤ **Aux fonctionnaires titulaires d'un grade d'avancement**

---

➤ **Comptant au moins 8 ans de services publics effectifs dans un emploi de catégorie C en qualité de contractuel et de fonctionnaire.**

➤ **Aux fonctionnaires qui ont suivi la formation dédiée par le CNFPT de 56 jours, sous réserve des dispenses totale ou partielle.**

➤ **Aux fonctionnaires qui ont réussi l'examen professionnel sanctionnant la formation du CNFPT.**

⇒ Les conséquences de l'inscription sur la liste d'aptitude sont les mêmes que celles de la promotion interne temporaire « plan de requalification ».

⇒ Toutefois, les fonctionnaires auront **l'obligation d'exercer pendant au moins 3 ans** à compter de la date de titularisation le métier de secrétaire général de mairie.

## L'INSTAURATION D'UNE DOUBLE BONIFICATION D'ANCIENNETÉ AU TITRE DES AVANCEMENTS D'ÉCHELON

---

- ⇒ **À compter du 1<sup>er</sup> août 2024**, les fonctionnaires titulaires ou stagiaires bénéficieront d'une bonification d'ancienneté dès lors qu'ils :
- **Relèvent du cadre d'emplois des attachés territoriaux ou du cadre d'emplois des rédacteurs ou qui sont titulaires d'un grade d'avancement du cadre d'emplois des adjoints administratifs (c'est-à-dire les adjoints administratifs principaux de 2<sup>nd</sup> ou de 1<sup>re</sup> classe) ou du cadre d'emplois en voie d'extinction des secrétaires de mairie et,**
  - **Exercent effectivement les missions de secrétaire général de mairie.**

- ⇒ **Une bonification obligatoire** est prévue par l'attribution de **6 mois** d'ancienneté **tous les 8 ans** de services publics effectifs sur les missions de secrétaire général de mairie.
- ⇒ **Une bonification facultative** est prévue par l'attribution **entre 1 et 3 mois** d'ancienneté **par période d'au moins 3 ans** de services publics effectifs sur les missions de secrétaire général de mairie à la suite de l'appréciation professionnelle du fonctionnaire en tenant compte de critères définis dans les lignes directrices de gestion de la commune qui doivent être adoptées après avis du Comité Social Territorial (CST).

Point de vigilance :

Il existe une imprécision juridique considérable sur l'application de ces bonifications d'ancienneté pour les fonctionnaires intercommunaux qui exercent plusieurs emplois publics du même grade sans que les emplois soient celui de secrétaire général de mairie.

Le Pôle Juridique et Carrières du CDG60 est en train de travailler sur les modalités de gestion de la carrière des fonctionnaires concernés au titre de ces bonifications d'ancienneté, et notamment du paramétrage de l'application AGIRHE.

## UN NOUVEAU MOTIF DE RECRUTEMENT CONTRACTUEL SUR UN EMPLOI PERMANENT DE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE MAIRIE

---

- ⇒ **À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024**, il est permis pour une autorité territoriale de recruter en qualité de contractuel de droit public un agent pour exercer en permanence les missions de secrétaire général de mairie sans rechercher au préalable un fonctionnaire.
- ⇒ Cette voie dérogatoire de recrutement sur un emploi permanent n'est permise **que pour les communes de moins de 2 000 habitants**.

## LE SUIVI D'UNE FORMATION OBLIGATOIRE DE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE MAIRIE

- ⇒ **À compter du 1<sup>er</sup> août 2024**, les agents publics (fonctionnaires et contractuels de droit public) recrutés pour exercer effectivement un emploi de secrétaire général de mairie devront recevoir, **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) d'une durée de 15 jours auprès du CNFPT.
- ⇒ Dès l'affectation d'un agent public sur un premier emploi de secrétaire général de mairie, l'autorité territoriale doit en informer le CNFPT en vue de l'organisation de la formation de professionnalisation de l'intéressé.
- ⇒ Cette formation obligatoire pour les primo recrutements à compter du 1er août 2024 se cumule avec les autres formations statutaires obligatoires que sont la formation d'intégration et la formation de professionnalisation tout au long de la carrière.

## 2. 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](#)

⇒ **À compter du 29 juin 2024**, l'ensemble des agents publics relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des gardes champêtres peuvent percevoir l' **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.

⇒ Sont concernés :

- **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.



- 
- ⇒ Les décrets consacrant les anciennes indemnités constituant le régime indemnitaire antérieur **seront abrogés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.**
  - ⇒ Aussi, les communes qui les avaient instaurées au préalable **devront impérativement mettre en œuvre le nouveau régime indemnitaire avant le 1<sup>er</sup> janvier 2025** pour permettre le versement à leurs agents de police municipale et gardes champêtres un régime indemnitaire.

## La part fixe de l'ISFE

⇒ La part fixe de l'ISFE est déterminée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension un **taux individuel dans les plafonds suivants** :

<u>Cadres d'emplois</u>	<u>Taux individuels maximums</u>
Gardes champêtres	30 %
Agents de police municipale (cat. C)	30 %
Chef de service de police municipale (cat. B)	32%
Directeur de police municipale (cat. A)	33 %

⇒ Tous ces taux sont les taux maximums applicables. L'assemblée délibérante **peut** décider d'appliquer des **taux moins élevés**.

⇒ La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est versée **mensuellement**.



⇒ Le montant individuel de la part fixe de l'ISFE **ne saurait dépendre 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 que 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.

## La part variable de l'ISFE

⇒ La part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés selon des critères définis par l'organe délibérant **dans la limite des plafonds suivants** :

<u>Cadres d'emplois</u>	<u>Montants individuels maximums</u>
Gardes champêtres	5 000 €
Agents de police municipale (cat. C)	5 000 €
Chef de service de police municipale (cat. B)	7 000 €
Directeur de police municipale (cat. A)	9 500 €

⇒ Tous ces montants sont les montants maximums applicables. L'assemblée délibérante **peut** décider d'appliquer des montants **moins élevés**.

- 
- ⇒ La part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est versée **annuellement**.
  - ⇒ Toutefois, elle **peut** être versée **mensuellement** dans la limite de 50 % du plafond défini par l'organe délibérant et être complétée d'un versement annuel sans que la somme des versements dépasse ce même plafond.
  - ⇒ Par exemple, le montant plafond pour un agent de police municipale de catégorie C est déterminé à 4 000 €. La collectivité ne peut verser sur l'intégralité de l'année civile que 2 000 € répartis sur 12 mois, soit 166 €. Les 2 000 restants seront versés, si l'agent mérite un versement intégral, en une fois dans l'année.

⇒ Étant donné qu'elle est liée à la manière de servir et à l'engagement, la part variable ne peut être versée qu'à l'issue de entretiens professionnels selon soit les critères prévus dans le cadre des entretiens professionnels, soit les critères suivants :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
- Les compétences professionnelles et techniques ;
- La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur ;
- La valeur professionnelle de l'agent (adaptation, motivation, implication) ;
- La capacité à travailler en équipe ;
- Le sens du service public.

⇒ La délibération doit ainsi indiquer la manière de l'évaluation.

- 
- ⇒ Le décret prévoit, lors de la première application de ses dispositions, la possibilité pour les agents publics de bénéficier d'un dispositif de sauvegarde garantissant le maintien du montant indemnitaire mensuel perçu au titre du régime indemnitaire antérieur.
  - ⇒ L'ISFE est **exclusive** de toute autre primes liée aux fonctions et à la manière de servir, sauf les IHTS et les primes et indemnités de travail de nuit, dimanche et jour fériés, ainsi que les astreintes.
  - ⇒ Le nouveau régime indemnitaire doit être consacré par une **délibération après avis du Comité Social Territorial** ; le service juridique du CDG60 a préparé un modèle disponible [en cliquant ici](#).

# 3. RIFSEEP ET MALADIE

---



[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](#)

[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](#)

[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](#)

- ⇒ **À compter du 1<sup>er</sup> 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.
- ⇒ 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 par renvoi des articles L. 714-4 du CGFP et 1<sup>er</sup> du décret n° 91-875.

⇒ 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'État l'avait rappelé le 22 novembre 2021 n° 448779 et l'a confirmé récemment dans un arrêt du 4 juillet 2024, n° 462452.

⇒ Le principe de parité signifie que le RI 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.

➤ Ne peut pas, sous peine d'illégalité, être plus favorable.



⇒ **Pour conclure, le régime indemnitaire peut, **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).**

# 4. PRIME EXCEPTIONNELLE POUR LES JO 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](#)

## Assouplissement du contingentement – Règle de principe

- ⇒ 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 décrets prévoient ainsi 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* ».

⇒ 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* ».



- ⇒ 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.**

# 5. INDICATEURS ET INDEX POUR L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

---

[Code Général de la Fonction Publique, et notamment les articles L. 132-9-3 à L. 132-9-5](#)

[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](#)

- 
- ⇒ **Les communes et les EPCI de plus de 40 000 habitants et employant au moins 50 agents** ont l'obligation 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.
  - ⇒ 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.
  - ⇒ En cas de manquement à l'une de ces obligations, la collectivité ou l'établissement s'expose à une pénalité financière.

## Détermination et calcul des indicateurs et d'un index

⇒ **Les indicateurs** sont calculés **chaque année** par l'employeur, **au plus tard le 30 septembre de l'année en cours**, à partir des données de l'année civile qui précède l'année de publication, sachant que les périodes de référence sont identiques à celles relatives à la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales.

⇒ Les indicateurs sont :

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

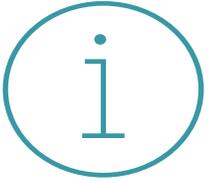
- 
- ⇒ **L'index**, d'un niveau maximal de 100 points, **est établi chaque année**, pour chaque employeur, à partir des indicateurs si bien que, lorsque cet index est inférieur à 75 points, l'employeur doit mettre en œuvre des mesures pour respecter la cible dans un délai de 3 ans.
  - ⇒ L'index est calculé à partir des données du rapport social unique pour les collectivités et établissements.
  - ⇒ Les collectivités et établissements n'ayant pas renseigné le rapport social unique calculent eux-mêmes l'index selon les modalités des articles 9 à 11 du décret n° 2024-802. Dans cette hypothèse, les collectivités et établissements présentent à leur assemblée délibérante, les données utilisées au calcul des indicateurs

## Publication et transmission des indicateurs et index

⇒ Il importe pour chaque employeur concerné de :

- Publier sur le site Internet de la collectivité ou de l'établissement, les résultats obtenus, au titre de l'année civile précédente, pour chaque indicateur et pour l'index ainsi que les actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération, **au plus tard le 30 septembre**.
- Informer le Comité Social Territorial des résultats et actions en la matière.
- Transmettre au préfet ces informations **au plus tard le 15 octobre**.

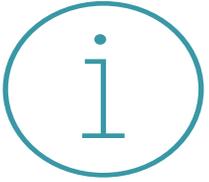
⇒ En cas de non-atteinte de l'index de 75 points, l'employeur doit publier, **au plus tard le 15 novembre au titre de l'année civile précédente**, sur son site Internet, les objectifs de progression et doit les rendre accessibles aux agents par voie numérique ou par tout autre moyen.



## Dispositions transitoires :

---

- ⇒ Il est prévu que les collectivités territoriales et les EPCI de plus de 40 000 habitants en 2022 et 2023 qui ont géré, au titre de chacune de ces années, au moins cinquante agents :
  - ⇒ Publient les informations se rapportant à l'année 2023 **au plus tard le 30 septembre 2024** ;
  - ⇒ Transmettent ces informations au préfet **au plus tard le 31 octobre 2024** ;
  - ⇒ Transmettent les objectifs de progression **au plus tard le 31 décembre 2024**.
- ⇒ Les premiers résultats pouvant être pris en compte, au titre des quatre années consécutives, sont ceux relatifs à l'année 2025.



## Dispositions transitoires :

---

- ⇒ La DGCL a publié des précisions sur les indicateurs et l'index sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes disponible [en cliquant ici](#).
  
- ⇒ Pour approfondir, vous pouvez consulter la note du CDG60 [en cliquant ici](#).

## Les sanctions financières

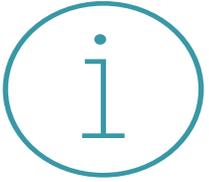
---

- ⇒ Une contribution financière en l'absence de transmission des indicateurs et index est prévue d'un montant de :
  - 45 000 euros pour les régions, les départements, le Centre national de la fonction publique territoriale ainsi que, lorsqu'ils comprennent au moins 80 000 habitants, les communes et EPCI ;
  - 25 000 euros pour les communes et les EPCI de plus de 40 000 et de moins de 80 000 habitants.
- ⇒ Une pénalité financière lorsque la cible de l'index est inférieure à 75 pendant 4 années successives est appliquée dont le montant est calculé en appliquant au montant de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des agents un taux qui varie en fonction du résultat obtenu pour l'index selon des modalités établies dans un tableau annexé par décret.

# 6. EXTENSION 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

- ⇒ **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.
- ⇒ Peuvent ainsi 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 « forfait mobilités durables » 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**.
  - ⇒ 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.

# 7. L'obligation d'écarter des agents affectés dans certains établissements en cas de condamnation pénale

---

Article L. 133-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles

[CE, 25 juillet 2024, n° 493433](#)

⇒ 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 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.

⇒ Quatre éléments:

- **En premier lieu**, 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**, 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**, 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 **sans rémunération**.
- **En quatrième lieu**, **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**.

---

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

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

# Actualité en bref

## ➤ 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<sup>er</sup> 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.

⇒ **Pour connaître les montants, reportez-vous à l'arrêté.**

- 
- Une enquête administrative doit être mise en oeuvre 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](#)

⇒ 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.

# III. Agenda RH



### **Avant le 31 décembre 2024**

- Entreprendre les démarches pour les avancements de grade
- Prendre, si les démarches ont été entamées pour les avancements de grade, les délibérations créant les emplois ouverts au grade d'avancement (s'ils n'existent pas) et les arrêtés.
- Mettre en œuvre un dispositif de prévoyance
- Mettre en œuvre le RI des policiers municipaux et gardes champêtres
- Réfléchir aux modalités de recrutement en vue des opérations de recensement
- Réfléchir aux évolutions de la masse salariale pour 2025 en vue de la préparation du budget

Merci de votre attention !