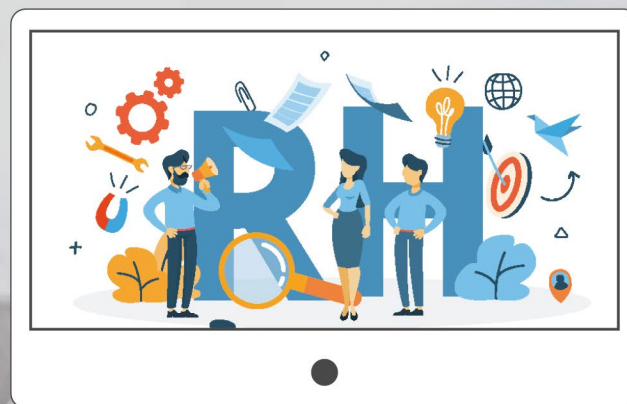


ACTUALITE STATUTAIRE

Jeudi RH'actu

BOUCHES-DU-RHÔNE



WEBINAIRE D'ACTUALITÉ
JEUDI 03 OCTOBRE 2024



AU PROGRAMME DE NOS Jeudis RH'actu



Intervenants CDG 13

Ludovic DEHOUL, *Juriste expertise statutaire*

Jérôme DI MARTINO, *Juriste expertise statutaire*



Intervenants CNFPT

Chloé ARANDA, *Conseillère formation*

CHRISTIANE GUTTUSO, *Conseillère formation*

PANORAMA de l'actualité

ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

DECRET N°2024-643 DU 28 JUIN 2024 RELATIF AU CONTRÔLE DES ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES DES PERSONNES EXERCANT AUPRES DES MINEURS AU SEIN DES ÉTABLISSEMENTS D'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT ET DE LA PROTECTION DE L'ENFANCE

- Le [décret n° 2024-643 du 28 juin 2024](#) précise les modalités de délivrance d'une « **attestation d'honorabilité** » pour les personnes exerçant auprès d'enfants dans un établissement d'accueil du jeune enfant ou de la protection de l'enfance.
- Modifie la partie réglementaire du CASF : [articles R133-1 à R133-11 du CASF](#)
- **Objet** : systématisation du contrôle des antécédents judiciaires dans les champs de la protection de l'enfance et des modes d'accueil du jeune enfant.
- Le contrôle des antécédents judiciaires reposera sur la délivrance de l'« *attestation d'honorabilité* » que l'intéressé devra remettre à son employeur, lors de l'embauche et, à intervalles réguliers, tous les 3 ans.

1. Les personnes concernées :

- les personnes exploitant, dirigeant, intervenant ou exerçant une activité, occasionnelle ou permanente, y compris bénévole, au sein des établissements, services ou lieux de vie et d'accueil ;
- les assistants maternels ou familiaux (*ainsi que les majeurs ou mineurs de +13 ans vivant à leur domicile*) ;

ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

DECRET N°2024-643 DU 28 JUIN 2024 RELATIF AU CONTRÔLE DES ANTÉCEDENTS JUDICIAIRES DES PERSONNES EXERCANT AUPRES DES MINEURS AU SEIN DES ETABLISSEMENTS D'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT ET DE LA PROTECTION DE L'ENFANCE

2. **La demande d'attestation** ([art. R133-2 du CASF](#)) :

Les personnes concernées effectueront leur demande de délivrance de l'attestation au moyen d'un portail informatique « *SI Honorabilité* » ([Arrêté du 8 juillet 2024 portant création d'un traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « SI Honorabilité »](#))

L'attestation est délivrée par le Président du conseil départemental dans lequel le demandeur réside après :

- Vérification du bulletin n°2 du casier judiciaire
- Vérification du fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes

L'attestation indique, le cas échéant, l'existence d'une mise en examen ou d'une condamnation non définitive au titre des infractions sexuelles ou violentes.

[Espace personnel attestation d'honorabilité \(social.gouv.fr\)](#)

ÉTAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

DECRET N°2024-643 DU 28 JUIN 2024 RELATIF AU CONTRÔLE DES ANTÉCEDENTS JUDICIAIRES DES PERSONNES EXERCANT AUPRES DES MINEURS AU SEIN DES ÉTABLISSEMENTS D'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT ET DE LA PROTECTION DE L'ENFANCE

3. Le contrôle de l'attestation ([art. R133-6](#) à [R133-7 CASF](#)) :

➤ Pour les personnes exerçant dans un lieu d'accueil du jeune enfant :

L'attestation d'honorabilité sera vérifiée :

- **Avant le début de l'activité** : les agents présentent une attestation datant de moins de 6 mois à leur employeur ou leur responsable. Ces derniers vérifient l'authenticité de l'attestation ;
- **Tous les 3 ans** : une nouvelle attestation d'honorabilité doit être présentée, elle est vérifiée dans les mêmes conditions.

L'attestation est conservée par l'employeur ou le responsable pendant une durée maximale de 3 ans ou jusqu'à ce que la personne présente une nouvelle attestation.

ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

DECRET N°2024-643 DU 28 JUIN 2024 RELATIF AU CONTRÔLE DES ANTÉCEDENTS JUDICIAIRES DES PERSONNES EXERCANT AUPRES DES MINEURS AU SEIN DES ETABLISSEMENTS D'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT ET DE LA PROTECTION DE L'ENFANCE

3. Le contrôle de l'attestation ([art. R133-6](#) à [R133-7 CASF](#)) :

➤ Pour assistants maternels :

L'attestation d'honorabilité sera vérifiée :

- **Avant de délivrer l'agrément** : le président du conseil départemental vérifie que le demandeur ainsi que les personnes majeures ou mineures âgées d'au moins 13 ans vivant à son domicile, à l'exception de celles accueillies en application d'une mesure d'aide sociale à l'enfance, disposent d'une attestation datant de moins de 6 mois.
- **Lors du renouvellement** : y compris tacite, de son agrément, l'assistant maternel ou familial présente au président du conseil départemental une nouvelle attestation datant de moins de 6 mois pour les personnes mentionnées ci-dessus et lui-même.

L'attestation est conservée par le président du conseil départemental pendant une durée maximale de 5 ans ou jusqu'à ce que la personne présente une nouvelle attestation.

ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

DECRET N°2024-643 DU 28 JUIN 2024 RELATIF AU CONTRÔLE DES ANTÉCEDENTS JUDICIAIRES DES PERSONNES EXERCANT AUPRES DES MINEURS AU SEIN DES ETABLISSEMENTS D'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT ET DE LA PROTECTION DE L'ENFANCE

4. **La caducité de l'attestation** ([art. R133-8](#) à [R133-9 du CASF](#)) :

- L'attestation devient caduque si la personne fait l'objet, après la délivrance de cette attestation, d'une condamnation définitive donnant lieu à une inscription au bulletin n° 2 de son casier judiciaire ou au fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes.
- **L'employeur**, le responsable, ou le président du conseil départemental pour les assistants maternels, **peut suspendre l'activité de la personne** concernée lorsque :
 - l'**attestation** est devenue **caduque** ;
 - la **personne concernée ne présente pas les nouvelles attestations prévues.**

ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

DECRET N°2024-643 DU 28 JUIN 2024 RELATIF AU CONTRÔLE DES ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES DES PERSONNES EXERCANT AUPRES DES MINEURS AU SEIN DES ÉTABLISSEMENTS D'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT ET DE LA PROTECTION DE L'ENFANCE

5. Entrée en vigueur du dispositif :

- Les dispositions concernant l'attestation d'honorabilité entreront en vigueur en fonction du calendrier de déploiement du système d'information par départements et collectivités, entre le 1er juillet 2024 et le 1er janvier 2026.

Concernant le **département des Bouches du Rhône** le déploiement est prévu au **1er trimestre 2025**

[Arrêté du 8 juillet 2024 fixant le calendrier de déploiement du système d'information mis en œuvre pour le contrôle des antécédents judiciaires dans le champ de l'accueil du jeune enfant et de la protection de l'enfance](#)

- A compter de l'entrée en vigueur du système d'information, **les employeurs ou responsables disposeront d'un délai de six mois pour obtenir une attestation** pour les bénéficiaires.

⇒ [Page d'accueil | Attestation d'honorabilité \(social.gouv.fr\)](#)

ACTUALITÉS JURIDIQUES

CIRCULAIRE CNAF N° C 2024-096 PORTANT CREATION DU BONUS ATTRACTIVITE AU BENEFICE DES EAJE FINANCES PAR LA PRESTATION DE SERVICE UNIQUE

- Face à l'ampleur du défi que représente le **déficit d'attractivité de la filière** et en cohérence avec les travaux conduits dans le cadre du Comité de filière Petite enfance, **les Caf verseront à compter de 2024 un bonus « attractivité »** aux partenaires gestionnaires de crèches financées par la prestation de service unique (Psu) **qui revaloriseront le niveau des rémunérations**.
- Le montant de ce bonus forfaitaire sera calculé en fonction du nombre de places prévues dans l'autorisation de fonctionnement de l'établissement et sur la base d'un montant déterminé pour représenter **66 % du coût pour l'employeur** de revalorisations qui devront correspondre, pour les professionnels, à des augmentations de **100 € nets mensuels minimum pour le secteur public**. Ce montant minimum de 100 € est diminué en fonction de la quotité de temps de travail (*temps partiel ou temps non complet*).
- Les établissements concernés sont les établissements d'accueil du jeune enfant financés par la prestation de service unique (Psu) que les collectivités territoriales (ou établissement public local relevant de la FPT) gèrent.

ACTUALITÉS JURIDIQUES

CIRCULAIRE CNAF N° C 2024-096 PORTANT CREATION DU BONUS ATTRACTIVITE AU BENEFICE DES EAJE FINANCES PAR LA PRESTATION DE SERVICE UNIQUE

La revalorisation doit résulter :

- d'une mesure portant sur l'**indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (IFSE)** du régime indemnitaire tenant compte des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des agents de la collectivité qui y sont éligibles ;
- d'une mesure de **revalorisation équivalente** pour les professionnels de la petite enfance qui ne sont pas éligibles au RIFSEEP au sein de la collectivité, notamment les assistants maternels exerçant en crèche familiale.

Pour bénéficier de la compensation la collectivité territoriale doit transmettre à la CAF :

- la ou des **délibération(s) de la collectivité** par laquelle (lesquelles) celle-ci met en place les mesures de revalorisation ;
- un **document déclaratif d'accompagnement** par lequel la collectivité s'engage pour la mise en œuvre pérenne des **revalorisations de 100 € nets mensuels minimum, sur la base de 12 mois**, pour l'ensemble des professionnels auprès d'enfant et en fonction de direction, titulaires et contractuels, en poste ou recrutés postérieurement aux délibérations susvisées. La collectivité doit utiliser à cette fin strictement le modèle joint en annexe.

ACTUALITÉS JURIDIQUES

CIRCULAIRE CNAF N° C 2024-096 PORTANT CREATION DU BONUS ATTRACTIVITE AU BENEFICE DES EAJE FINANCES PAR LA PRESTATION DE SERVICE UNIQUE

Sont notamment concernés les auxiliaires de puériculture ; puéricultrices ; puéricultrices cadres de santé ; éducateurs de jeunes enfants ; cadres de santé paramédicaux, etc.

- Le montant de cette compensation est forfaitaire et s'élève à **475 € par place autorisée** et par an (sur la base de l'autorisation de fonctionnement de l'EAJE financé PSU et sur la base d'une hypothèse d'**1 ETP pour 3 places d'accueil**). Il a été calculé de manière à prendre en charge les deux-tiers du coût chargé de la revalorisation de 100 € nets mensuels minimum par agent.
- Pour permettre aux collectivités de mettre en œuvre par délibération la revalorisation des professionnels des EAJE, un système dérogatoire est prévu au second semestre 2024 afin de permettre une entrée dans le dispositif « bonus attractivité » à la date d'entrée en vigueur de la revalorisation.

ACTUALITÉS JURIDIQUES

CIRCULAIRE CNAF N° C 2024-096 PORTANT CREATION DU BONUS ATTRACTIVITE AU BENEFICE DES EAJE FINANCES PAR LA PRESTATION DE SERVICE UNIQUE

Ainsi, en 2024, le bonus pourra s'appliquer :

- **à compter du 1er janvier 2024** pour les collectivités territoriales qui avaient pris en 2023 des délibérations avec effet au 1er janvier 2024 ;
- **à compter du 1er juillet 2024** en présence d'une délibération prise entre le 2 janvier 2024 et le 1er juillet 2024 dès lors que celle-ci prévoit une date d'effet des mesures de revalorisation au 1er juillet 2024 ;
- **pour le second semestre 2024**, à compter du mois au cours duquel les mesures de revalorisation prennent effet en présence d'une délibération prise entre le 2 juillet et le 31 décembre 2024 (par exemple, 1er septembre).

Les délibérations prises à compter du 2 janvier 2025 ne permettront une entrée en vigueur dans le dispositif de « bonus attractivité » qu'à compter du 1er juillet 2025 (ou 1er janvier 2026 pour les délibérations prises au second semestre 2025).

La CNAF s'engage à une compensation sur la durée de la Convention d'objectifs et de financement signée avec la Caf (**jusqu'en 2027**).

Une [circulaire du 9 mai 2024 de la Caisse nationale des allocations familiales \(CNAF\)](#) complétée par une [foire aux questions \(FAQ\) du 5 juillet 2024 du ministère des Solidarités](#) détaillent les critères d'éligibilité ainsi que les modalités de calcul et de gestion du bonus « attractivité ».

ACTUALITÉS JURIDIQUES

LOI N° 2024-475 DU 27 MAI 2024 VISANT LA PRISE EN CHARGE PAR L'ÉTAT DE L'ACCOMPAGNEMENT HUMAIN DES ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP DURANT LE TEMPS DE PAUSE MÉRIDIENNE

- La [Loi n° 2024-475 du 27 mai 2024](#), publiée au Journal Officiel du 28 mai 2024 modifie le Code de l'éducation pour prévoir que l'État prend financièrement en charge les AESH lorsqu'ils accompagnent des enfants en situation de handicap durant le temps scolaire et la pause méridienne.
- Retranscrit à [l'article L211-8 du Code de l'éducation](#).

Depuis une décision du Conseil d'État du 20 novembre 2020, l'Éducation nationale était déchargée de toute responsabilité dans le financement des emplois d'AESH en dehors du temps scolaire.

Selon le rapporteur du texte, depuis cette décision, *"certains élèves se sont retrouvés sans aide humaine à la pause méridienne, obligeant leurs parents à prendre le relais, à leur propre détriment, voire à recourir à des accompagnants privés pour ceux dont les moyens le permettent, et, dans certains cas, à une déscolarisation"*.

La loi est applicable à la rentrée scolaire de 2024

- Dans les 18 mois, le gouvernement devra présenter un rapport sur la situation des AESH et sur le nombre des élèves bénéficiaires ou non de cet accompagnement sur le temps scolaire et la pause méridienne.

ACTUALITÉS JURIDIQUES

DECRET N° 2024-558 DU 18 JUIN 2024 MODIFIANT LE DECRET N° 2020-1547 DU 9 DECEMBRE 2020 RELATIF AU VERSEMENT DU « FORFAIT MOBILITES DURABLES » DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

- Le [décret n° 2024-558 du 18 juin 2024](#) étend le bénéfice du « forfait mobilités durables » (FMD) 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.
- Le montant annuel du FMD et le nombre de jours de déplacement requis pour en bénéficier sont fixés par l'[arrêté du 9 mai 2020](#) modifié commun aux trois fonctions publiques.
- Dans la fonction publique territoriale, le versement du forfait mobilités durables n'est **pas obligatoire** ; la mise en place du dispositif doit au préalable avoir fait l'objet d'une délibération de la collectivité territoriale. Il appartient désormais aux collectivités et établissements qui ont institué le FMD de modifier, le cas échéant, leur délibération afin de la mettre en conformité avec les dispositions du décret du 9 décembre 2020 modifiées.
- Pour bénéficier du dispositif les agents doivent fournir à l'administration qui les emploie une attestation sur l'honneur, **au plus tard le 31 décembre de l'année** pour laquelle ils demandent le versement du forfait mobilités durables.

Le décret s'applique aux déplacements effectués à compter de l'année 2024.

ACTUALITÉS JURIDIQUES

LES DECRETS N° 2024-801 ET N° 2024-802 DU 13 JUILLET 2024 RELATIFS A L'INDEX A L'EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

- Décrets pris application des articles [L. 132-9-3](#) et suivants du Code général de la fonction publique.
- Le [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 et le [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, sont **entrés en vigueur le 15 juillet 2024**.
- Ils prévoient que **les régions, les départements, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 40 000 habitants gérant au moins cinquante agents permanents** ainsi que le *CNFPT* publient désormais annuellement, sur leur site internet, leur **résultat en termes d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes**, sous la forme d'un index de l'égalité professionnelle ainsi que les **actions mises en œuvre** pour supprimer, le cas échéant, les écarts constatés.

ACTUALITÉS JURIDIQUES

LES DECRETS N° 2024-801 ET N° 2024-802 DU 13 JUILLET 2024 RELATIFS A L'INDEX A L'EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

- Cet index est calculé sur une base de cent points répartis sur quatre indicateurs, assortis d'une pondération et d'un barème.
- Il est destiné à **mesurer l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes** pour les fonctionnaires et pour les contractuels, mais également **l'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes**, ainsi que **le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations**.
- Les indicateurs précités sont calculés **automatiquement** sur la base des données recueillies dans le cadre du rapport social unique (RSU), lequel est obligatoire, depuis le [1^{er} janvier 2021](#), pour toutes les collectivités et établissements publics.
- Ainsi, l'index se calcule avec les informations se rapportant à l'année N-1.

Cette nouvelle réglementation comprend, pour les collectivités territoriales et les établissements publics concernés, deux obligations, assorties de sanctions, si elles ne sont pas mises en œuvre :

- **publier les résultats obtenus pour chaque indicateur, le résultat de l'index ainsi que les actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération**,
- **atteindre une cible fixée à soixante-quinze points ([article 1^{er}](#))**.

ACTUALITÉS JURIDIQUES

LES DECRETS N° 2024-801 ET N° 2024-802 DU 13 JUILLET 2024 RELATIFS A L'INDEX A L'EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Rappel du calendrier pour l'année 2024

- *Au plus tard le **30 septembre** : publication des indicateurs et de l'index sur le site internet de chaque collectivité ou établissement public.*
- *Au plus tard le **31 octobre** : transmission des indicateurs et de l'index au représentant de l'État dans le département.*

En cas de non atteinte de la cible :

- *Au plus tard le **15 novembre** : publication des objectifs de progression sur le site internet de chaque collectivité ou établissements publics.*
- *Au plus tard le **31 décembre** : transmission des objectifs de progression au représentant de l'État dans le département.*
- *Au plus tard le **31 décembre** : publication par l'administration des indicateurs et de l'index sur le portail de la fonction publique.*

ACTUALITÉS JURIDIQUES

LES DECRETS N° 2024-801 ET N° 2024-802 DU 13 JUILLET 2024 RELATIFS A L'INDEX A L'EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

[La DGCL présente sur son site différentes ressources pour mieux comprendre le calcul de cet index.](#)

En complément du calcul de l'index, le CDG13 vous propose également une **application** « **baromètre égalité professionnelle** » pour vous aider à mettre en place un plan d'actions triennal tendant à l'égalité professionnelle.

N'hésitez pas à joindre **le service emploi du CDG13** pour être accompagné dans l'édition de votre index et obtenir un document d'aide à l'élaboration du plan triennal d'égalité professionnelle.

ACTUALITÉS JURIDIQUES

DECRET N° 2024-746 DU 6 JUILLET 2024 MODIFIANT LE DECRET N° 2006-781 DU 3 JUILLET 2006 FIXANT LES CONDITIONS ET LES MODALITES DE REGLEMENT DES FRAIS OCCASIONNES PAR LES DEPLACEMENTS TEMPORAIRES DES PERSONNELS CIVILS DE L'ETAT

Le [décret n° 2024-746 du 6 juillet 2024](#) 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'Etat.

Les dispositions de ce décret s'appliquent par renvoi aux agents de la fonction publique territoriale ([article 1er du décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001](#)).

- Il prévoit le principe général de **non-conservation des pièces justificatives des frais de repas**, sauf dérogations éventuellement prévues par une délibération.
- Cette modification ne trouve pas à s'appliquer si la collectivité a prévu par délibération un **remboursement des frais de repas au réel**. En effet, 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** auprès de l'ordonnateur.

ACTUALITÉS JURIDIQUES

DECRET N° 2024-746 DU 6 JUILLET 2024 MODIFIANT LE DECRET N° 2006-781 DU 3 JUILLET 2006 FIXANT LES CONDITIONS ET LES MODALITES DE REGLEMENT DES FRAIS OCCASIONNES PAR LES DEPLACEMENTS TEMPORAIRES DES PERSONNELS CIVILS DE L'ETAT

- Il précise également que **les pièces justificatives d'hébergement** doivent être **conservées par l'agent pendant un an** et transmises à l'ordonnateur en cas de demande expresse. La collectivité pourrait également prévoir, par délibération, l'absence de conservation des pièces justificatives d'hébergement pour les missions à l'étranger.
- Pour les frais afférents à la mission qui ne sont pas des frais d'hébergement ni de repas (notamment **les frais de transport**), l'agent conserve les pièces justificatives jusqu'à leur remboursement lorsque le montant total de ces frais ne dépasse pas un seuil fixé par arrêté des ministres chargés du budget et de la fonction publique (**arrêté non publié à ce jour**). Il communique ces pièces justificatives à l'ordonnateur en cas de demande expresse. Au-delà de ce seuil, la communication de ces pièces justificatives sera obligatoire.

Ces dispositions sont entrées en vigueur depuis le 8 juillet 2024

ACTUALITÉS JURIDIQUES

LE DECRET N° 2024-759 DU 7 JUILLET 2024 ET ARRETE DU 8 JUILLET 2024 FIXANT LES CONDITIONS ET LES MODALITES DE RECOURS A LA VISIOCONFERENCE POUR L'ORGANISATION DES VOIES D'ACCES A LA FONCTION PUBLIQUE

Deux textes autorisent le recours à la visioconférence pour les concours, examens et entretiens des voies d'accès à la fonction publique :

- Le [décret n° 2024-759 du 7 juillet 2024](#) fixant les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique ;
- L'[arrêté du 8 juillet 2024](#) fixant les conditions et les modalités de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique.

Pour le versant de la FPT, il concerne les épreuves orales :

- Des concours (internes, externes, 3ème concours),
- Des recrutements hors concours (emplois réservés, constitution initiale d'un corps, cadre d'emplois ou emploi, accès cadre d'emplois de catégorie C),
- Des recrutements via le dispositif PACTE,
- Des recrutements des personnes en situation de handicap,
- Des examens professionnels de la promotion interne,
- Des avancements de grade dont la sélection est opérée par voie de concours professionnel.

ACTUALITÉS JURIDIQUES

LE DECRET N° 2024-759 DU 7 JUILLET 2024 ET ARRETE DU 8 JUILLET 2024 FIXANT LES CONDITIONS ET LES MODALITES DE RECOURS A LA VISIOCONFERENCE POUR L'ORGANISATION DES VOIES D'ACCES A LA FONCTION PUBLIQUE

- Le décret vise à ouvrir la faculté pour les autorités organisatrices de concours de tenir à distance, au moyen de la visioconférence, les **épreuves orales, auditions et les entretiens** en vue du recrutement des agents de la Fonction publique.
- Ce recours à la visioconférence permet de répondre aux besoins spécifiques de certains candidats en raison de leur **situation géographique ou de leur situation personnelle**.
- Les autorités organisatrices des concours, examens et recrutements mentionnées à l'article 1er du décret du 7 juillet 2024 publient sur leur site internet la liste de ces voies d'accès pour lesquelles la nature des épreuves orales, auditions ou entretiens est compatible avec le recours à la visioconférence.

L'extension de ce dispositif ne signifie pas que le recours à la visioconférence sera systématiquement autorisé.

ACTUALITÉS JURIDIQUES

LE DECRET N° 2024-759 DU 7 JUILLET 2024 ET ARRETE DU 8 JUILLET 2024 FIXANT LES CONDITIONS ET LES MODALITES DE RECOURS A LA VISIOCONFERENCE POUR L'ORGANISATION DES VOIES D'ACCES A LA FONCTION PUBLIQUE

Lors de l'ouverture de chaque voie d'accès, l'arrêté portant ouverture indiquera :

- ⇒ si le recours à la visioconférence est effectivement possible, en **précisant les épreuves concernées** le cas échéant ;
- ⇒ et, dans l'affirmative, quels sont les candidats autorisés à demander le recours à la visioconférence. Peuvent être concernés, les candidats résidant dans l'une des collectivités mentionnées à l'article 72-3 de la Constitution ou à l'étranger, ceux en situation de handicap, en situation de grossesse ou dont l'état de santé le nécessite. L'arrêté d'ouverture peut également ouvrir cette possibilité à tout candidat.

Le candidat autorisé à passer l'épreuve orale, l'audition ou l'entretien en visioconférence **devra se rendre dans un lieu désigné par l'autorité organisatrice**, doté d'un équipement technique répondant aux conditions posées par le décret et l'arrêté de juillet 2024 pour garantir l'égalité de traitement entre les candidats, la sécurité et la confidentialité des échanges et l'absence de toute fraude.

A défaut, le recours à la visioconférence ne sera pas possible.

Il ne s'agit pas de passer un examen en visioconférence depuis son domicile.

Ces dispositions sont entrées en vigueur au 1er octobre 2024.

ACTUALITÉS JURIDIQUES

LE DECRET N° 2024-759 DU 7 JUILLET 2024 ET ARRETE DU 8 JUILLET 2024 FIXANT LES CONDITIONS ET LES MODALITES DE RECOURS A LA VISIOCONFERENCE POUR L'ORGANISATION DES VOIES D'ACCES A LA FONCTION PUBLIQUE

- Par ailleurs, les membres des jurys, comités et commissions de sélection peuvent participer aux délibérations par le biais de la visioconférence.
- Le recours à la visioconférence lors des délibérations des jurys, comités ou commissions de sélection est possible, sous réserve que les conditions techniques garantissent la transmission continue et simultanée des échanges et la confidentialité de la délibération.

Cette mesure de simplification est d'application immédiate.

REFORME DU METIER DE SECRETARE DE MAIRIE

REFORME DU METIER DE SECRETAIRE DE MAIRIE

- 4 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 au Journal officiel le 17 juillet 2024.
 - Cette loi vise à une meilleure attractivité et reconnaissance de ce métier par la mise en place de mesures progressives jusqu'au 1er janvier 2028 (voir [fiche thématique du CDG13](#)).
 - Rappel : le SGM assure les fonctions liées au secrétariat de mairie dans les communes de - 3500 habitants ([art. L2122-19-1 du CGCT](#)).
- L'objectif étant à terme, au 1^{er} janvier 2028 au plus tard, que les fonctions de SGM soient assurées par :
 - un agent de catégorie B ou A pour les communes de – 2000 hab. (*possibilité de contractuels*)
 - un agent titulaire de catégorie A pour les communes de 2000 hab et +.

REFORME DU METIER DE SECRETAIRE DE MAIRIE

I. Promotion interne dérogatoire des secrétaires généraux de mairie dans le cadre d'emploi des rédacteurs territoriaux

- ❑ [Décret n°2024-826 relatif au recrutement, à la formation et à la promotion interne des secrétaires généraux de mairie](#)
- **1^{er} dispositif** : dispositif transitoire de « plan de requalification » valable **jusqu'au 31 décembre 2027**, les secrétaires de mairie relevant de la catégorie C peuvent être promu(e)s en catégorie B, sans aucun quota ([articles 1 à 3 du décret n°2024-826](#)).
- **2 conditions** (à remplir au 1^{er} janvier de l'année pour pouvoir être inscrit sur la liste d'aptitude) :
 - a) être fonctionnaire titulaire sur un grade d'avancement du cadre d'emplois des adjoints administratifs.
 - b) compter au moins 4 ans de services publics dans les fonctions de SGM d'une commune de -2 000 habitants, en qualité d'agent titulaire ou contractuel sur un grade du cadre d'emploi d'adjoint administratif.

REFORME DU METIER DE SECRETAIRE DE MAIRIE

- **2^e dispositif** : dispositif pérenne de « formation-promotion » permettant aux agents de catégorie C d'être promus en catégorie B pour exercer les fonctions de SGM ([art. 4 du décret n°2024-826](#))
- Conditions :
 - fonctionnaires de catégorie C relevant **d'un grade d'avancement**
 - 8 ans de services publics effectifs dans un emploi de catégorie C minimum,
 - avoir suivi une formation qualifiante sanctionnée par un examen professionnel.

Le [décret n° 2024-830](#) précise les contours de la formation dont le contenu est arrêté par le président du CNFPT.

La formation qualifiante est d'une durée de 56 jours, répartie en plusieurs modules, sur une période d'au plus deux ans à compter de l'entrée en formation

Le [décret n°2024-831](#) précise les contours de l'examen professionnel prenant la forme d'une épreuve orale d'une durée de 25 minutes.

Rappel : l'inscription sur la liste d'aptitude prévue au titre de ce dispositif permet d'être nommé dans l'un des cadres d'emplois de la catégorie B pour exercer uniquement les fonctions de secrétaire général de mairie ([article 3 Loi n°2023-1380](#))

REFORME DU METIER DE SECRETAIRE DE MAIRIE

II. Formation de professionnalisation spécifique au 1^{er} emploi

☐ Articles 5 à 8 du décret n°2024-826

- Dans un délai **d'1 an à compter de leur prise de poste**, les agents qui accèdent à un premier emploi de SGM sont astreints à suivre une formation à ces fonctions, adaptée aux besoins de la collectivité concernée, d'une durée de **15 jours**.
- Le fonctionnaire qui suit une telle formation est alors **exonéré de la formation statutaire de professionnalisation au premier emploi**.
- Celui qui a déjà suivi la formation statutaire obligatoire au premier emploi et qui suit la formation de professionnalisation au premier emploi de SGM, est exonéré, pour la période de 5 ans en cours, de la formation de professionnalisation tout au long de la carrière.
- Dès l'affectation d'un fonctionnaire sur un premier emploi de SGM, l'autorité territoriale doit en informer le CNFPT en vue de l'organisation de la formation de professionnalisation de l'intéressé.

REFORME DU METIER DE SECRETAIRE DE MAIRIE

III. Le recrutement de fonctionnaires de catégorie C aux fonctions de SGM

Le [décret n°2024-826](#) a prévu une disposition particulière concernant les fonctionnaires relevant d'un grade d'avancement du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux.

Les adjoints administratifs principaux de 2e et de 1ere classe nommés en qualité de secrétaire général de mairie avant le 1er janvier 2028 peuvent être chargés du secrétariat de mairie dans une commune de moins de 2 000 habitants après cette date ([article 9 du décret n°2024-826](#)).

Rappel : à compter du 1er janvier 2028, les fonctionnaires de catégorie C ne pourront plus être recrutés en vue d'exercer les fonctions de SGM.

REFORME DU METIER DE SECRETAIRE DE MAIRIE

IV. La bonification d'ancienneté des SGM

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

➤ **Entrée en vigueur le 1^{er} aout 2024.**

- Bonification d'ancienneté de 6 mois toutes les 8 années de services exercées en qualité de SGM.
- S'applique aux attachés territoriaux, rédacteurs territoriaux et adjoints administratifs relevant d'un grade d'avancement.
- L'autorité territoriale peut octroyer aux fonctionnaires susvisés une bonification d'ancienneté d'une durée comprise entre 1 et 3 mois par période d'au moins trois années de services dans les fonctions de SGM.

Cette bonification est fixée par l'autorité territoriale selon la valeur professionnelle des agents, qu'elle apprécie en tenant compte des critères définis dans les lignes directrices de gestion.

- Les années de services dans les fonctions de SGM effectuées avant l'entrée en vigueur du présent décret ouvrent droit à la bonification d'ancienneté mentionnée ci-dessus, dans les limites, respectivement, de 8 et 3 années.

L'ACTUALITE JURIDIQUE RELATIVE AU REGIME INDEMNITAIRE

FOCUS

RIFSEEP :
les cadres d'emplois concernés

RIFSEEP : LES CADRES D'EMPLOIS CONCERNES

Le [décret n° 2014-513 du 20 mai 2014](#) a instauré un Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel au sein de la Fonction Publique d'État (RIFSEEP).

- Ce régime indemnitaire est transposable à la fonction publique territoriale en vertu du principe de parité (articles [L. 714-4](#) et [L. 714-5](#) du CGFP).
- La mise en œuvre du dispositif à l'ensemble des cadres d'emplois nécessite notamment la parution d'arrêtés ministériels pour les corps de l'Etat correspondants, en application du [décret n° 91-875 du 6 septembre 1991](#).
- Il convient donc de se référer au tableau de l'[annexe 1 du décret n° 91-875](#) précité qui établit les équivalences avec la fonction publique de l'Etat des différents grades des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale dans chaque filière.

Ce n'est que lorsque le corps de l'Etat devient éligible au RIFSEEP que le cadre d'emplois équivalent peut bénéficier du RIFSEEP.

RIFSEEP : LES CADRES D'EMPLOIS CONCERNES

- Afin de faciliter et de généraliser le déploiement du RIFSEEP par les employeurs territoriaux, le [décret n° 2020-182 du 27 février 2020](#) a créé une [deuxième annexe au décret n° 91-875](#) permettant aux cadres d'emplois non encore éligibles au RIFSEEP de pouvoir en bénéficier en se référant provisoirement à des corps équivalents de l'Etat bénéficiant déjà de ce régime indemnitaire.
- Chaque cadre d'emplois bénéficie donc du nouveau régime indemnitaire au fur et à mesure de la parution des arrêtés ministériels des corps de référence à l'Etat (*les collectivités se réfèrent donc aux corps équivalents **HISTORIQUES** lorsque les arrêtés sont parus ou si ce n'est pas le cas, aux corps équivalents **TRANSITOIRES***).

RIFSEEP : LES CADRES D'EMPLOIS CONCERNES

- Les agents de la **filière police municipale** (catégories A, B et C) ainsi que les sapeurs-pompiers professionnels ne sont pas concernés par le R.I.F.S.E.E.P.
- Les **professeurs territoriaux d'enseignement artistique et les assistants territoriaux d'enseignement artistique** ne sont pas non plus éligibles au R.I.F.S.E.E.P puisque leurs corps de référence à l'Etat, à savoir les professeurs certifiés, n'est pas encore éligible au RIFSEEP et que le décret de 2020 n'a pas créé d'équivalences transitoire.

RIFSEEP : LES CADRES D'EMPLOIS CONCERNES

Cadre d'emplois concernés en référence aux corps HISTORIQUES équivalents avec la fonction publique d'Etat

- Administrateurs territoriaux
- Attachés territoriaux / Secrétaires de mairie
- Ingénieurs en chef territoriaux
- Ingénieurs territoriaux *
- Conseillers territoriaux socio-éducatifs
- Assistants territoriaux socio-éducatifs
- Médecins territoriaux
- Psychologues territoriaux *
- Biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux
- Conservateurs territoriaux du patrimoine
- Conservateurs territoriaux de bibliothèques
- Attachés territoriaux de conservation du patrimoine / bibliothécaires territoriaux
- Bibliothécaires territoriaux
- Directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique *

RIFSEEP : LES CADRES D'EMPLOIS CONCERNES

- Directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique *
- Conseillers territoriaux des A.P.S *
- Rédacteurs territoriaux
- Techniciens territoriaux *
- Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques
- Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives
- animateurs territoriaux
- Adjoints administratifs territoriaux
- Agents de maîtrise territoriaux
- Adjoints techniques territoriaux
- Agents sociaux territoriaux
- Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles
- Adjoints territoriaux du patrimoine
- Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives
- Adjoints territoriaux d'animation

** Pour ces cadres d'emplois (ingénieur, psychologues, techniciens...) les arrêtés fixant les montants RIFSEEP pour les corps de correspondance historique ont été publiés après la publication du tableau d'équivalence provisoire en annexe 2 décret n° 91-875 du 6 septembre 1991.*

RIFSEEP : LES CADRES D'EMPLOIS CONCERNES

Cadre d'emplois concernés en référence aux corps TRANSITOIRES équivalents avec la fonction publique d'Etat

- Educateurs territoriaux de jeunes enfants
- Sages-femmes territoriales
- Cadres territoriaux de santé paramédicaux
- Puéricultrices cadres territoriaux de santé – cadre d'emplois en voie d'extinction
- Cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux – cadre d'emplois en voie d'extinction
- Puéricultrices territoriales (décrets 2014)
- Masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes territoriaux
- Puéricultrices territoriales - cadre d'emplois en voie d'extinction (décrets 1992)
- Infirmiers territoriaux en soins généraux
- Pédiçures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens territoriaux
- Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux

RIFSEEP : LES CADRES D'EMPLOIS CONCERNES

- Infirmiers territoriaux – cadre d'emplois en voie d'extinction
- Auxiliaires de puériculture territoriaux
- Aides-soignants territoriaux
- Techniciens paramédicaux territoriaux
- Adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement
- Auxiliaires de soins territoriaux (spécialités aide médico-psychologique et assistant dentaire)

Lorsqu'un de ces cadres d'emplois pourra bénéficier du régime indemnitaire sur le fondement du corps équivalent historique, il semblerait que l'assemblée délibérante puisse redéfinir les plafonds applicables à chacune des deux parts, **sous réserve que le plafond global du corps équivalent historique soit plus élevé** que celui prévu pour le corps homologue transitoire.

En revanche, **aucune disposition du décret de 2020 ne prévoit expressément les conséquences pour les collectivités qui auraient délibéré sur la base de l'équivalence provisoire en adoptant des montants pouvant être supérieurs aux plafonds fixés ultérieurement pour le corps historique** (*ce fut le cas pour le cadre d'emplois des psychologues territoriaux*).

RIFSEEP : LES CADRES D'EMPLOIS CONCERNES

*Se pose alors la question de l'application des dispositions de l'[article L 714-8 du Code général de la fonction publique](#) qui prévoit que **l'organe délibérant d'une collectivité peut décider de maintenir, à titre individuel, le montant indemnitaire dont bénéficie un fonctionnaire territorial en application des dispositions réglementaires antérieures si ce montant est diminué :***

1° Soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires du régime indemnitaire des services de l'Etat servant de référence ;

2° Soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont le fonctionnaire concerné est titulaire.

Pour les collectivités qui n'avaient pas délibéré sur la base de l'équivalence provisoire, la transposition du RIFSEEP ne peut intervenir que sur le fondement des nouveaux arrêtés relatifs aux corps de référence historique.

FOCUS

Maintien du régime indemnitaire pendant les périodes de congés de longue maladie (CLM) et de congé de grave maladie (CGM)

MAINTIEN DU RÉGIME INDEMNITAIRE PENDANT LES PÉRIODES DE CLM ET DE CGM

Pour rappel, l'[article L. 714-6 du CGFP](#) précise que le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement durant le congé de maternité, le congé de naissance, le congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, le congé d'adoption et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, sans préjudice de sa modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

Concernant les autres congés, les textes législatifs ou réglementaires prévoient le sort du traitement mais pas celui du régime indemnitaire.

En l'absence de dispositions législatives et réglementaires prévoyant son maintien, un agent ne peut prétendre au versement de son régime indemnitaire durant sa période de congés de maladie ([Conseil d'Etat n°221334, 10 janvier 2003](#)).

Il appartiendra à l'organe délibérant de définir, par délibération et après avis du comité social territorial, les conditions de son maintien dans les limites des conditions prévues pour les agents de l'Etat notamment par 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.

Cette délibération devra donc prévoir le maintien ou non des primes pendant les congés de maladie, dans le respect du principe de parité avec la fonction publique de l'Etat.

MAINTIEN DU RÉGIME INDEMNITAIRE PENDANT LES PÉRIODES DE CLM ET DE CGM

Dans la fonction publique d'Etat, **les primes suivent le sort du traitement** en cas de **congé pour maladie ordinaire (CMO)** et de **congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)**.

Le maintien intégral du régime indemnitaire a également été étendu dans la fonction publique de l'Etat aux situations de **temps partiel thérapeutique** ([décret n°2021-997 du 28 juillet 2021](#)) et de **période de préparation au reclassement** ([décret n°2022-632 du 22 avril 2022](#)).

Ce maintien reste sans préjudice de la modulation possible en fonction des résultats et de la manière de servir de l'agent pour les régimes indemnitaires qui le prévoient.

Toutefois, pour les primes liées aux résultats ou à la manière de servir, la [circulaire du 22 mars 2011 prise pour l'application du décret n°2010-997](#) précité prévoit que « il appartient au chef de service d'apprécier si **l'impact du congé sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par un ajustement** à la baisse l'année suivante. Ce dispositif permet ainsi de valoriser une personne qui, en dépit d'un congé, s'est investie dans son activité et a produit les résultats escomptés. (...) **La part liée à l'atteinte des résultats n'a, par conséquent, pas vocation à suivre systématiquement le sort du traitement, contrairement à la part liée à l'exercice des fonctions.** » (cf. point 2-2-1, page 3 de ladite circulaire).

MAINTIEN DU RÉGIME INDEMNITAIRE PENDANT LES PÉRIODES DE CLM ET DE CGM

Dans une [décision n° 18VE04033 du 31 aout 2020](#), la Cour administrative d'appel de Versailles a annulé une délibération prévoyant qu'une part du CIA, d'un montant de 500 euros brut serait dédiée à la valorisation de l'assiduité et que les agents absents une journée ne toucheraient que 75 % de cette somme, 50 % pour deux jours, 25 % pour trois et rien au-delà.

Le juge a, en effet, considéré qu'en adoptant ce critère d'absence, la commune devait être regardée comme ayant instauré une prime dont ne bénéficient pas les fonctionnaires de l'État et méconnu, de ce fait, le principe de parité avec la fonction publique de l'Etat.

Il semble effectivement que pour les fonctionnaires d'Etat le principe soit celui du maintien du CIA, dès lors que l'agent peut faire l'objet d'une évaluation de sa manière de servir

MAINTIEN DU RÉGIME INDEMNITAIRE PENDANT LES PÉRIODES DE CLM ET DE CGM

Le [décret n° 2024-641 du 27 juin 2024](#) relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et agents contractuels de l'Etat a été publié au journal officiel du 29 juin 2024.

Il modifie notamment 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 en y ajoutant un article 2-1 qui prévoit **le maintien d'une partie du régime indemnitaire pendant les périodes de congés de longue maladie (CLM) et de congé de grave maladie (CGM)**.

Jusqu'alors, le décret n° 2010-997 prévoyait une suspension du régime indemnitaire pendant les périodes de CLM, de CGM et de congé de longue durée (CLD).

Avec ces nouvelles dispositions, le bénéfice de ces primes et indemnités est **maintenu à hauteur de 33 % la première année et de 60 % les deuxièmes et troisièmes années**.

MAINTIEN DU RÉGIME INDEMNITAIRE PENDANT LES PÉRIODES DE CLM ET DE CGM

Dans l'hypothèse d'une **requalification d'un congé de maladie ordinaire en congé de longue maladie ou en congé de longue durée**, l'agent conserve le bénéfice de primes et indemnités qui lui ont été versées avant la requalification (c'est-à-dire des primes et indemnités perçues durant le congé de maladie ordinaire).

Ce principe s'applique également lors de la **requalification d'un congé de longue maladie en congé de longue durée**, l'agent conservant alors le bénéfice des primes et indemnités versées durant le congé de longue maladie.

Le régime indemnitaire demeure suspendu pendant un CLD.

Ces dispositions sont entrées en vigueur au 1er septembre 2024

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

Il est toutefois possible pour les collectivités, en application du principe de parité prévu à l'article L.714-4 du CGFP, de délibérer afin de prendre en compte les évolutions du décret n° 2010-997 et de permettre ainsi le maintien du régime indemnitaire durant les périodes de congé de longue maladie et de congé de grave maladie dans les limites prévues pour la fonction publique d'Etat.

L'avis du Comité social territorial (CST) devra être sollicité avant la délibération, qui ne pourra pas prévoir d'effet rétroactif.

FOCUS

Actualité jurisprudentielle sur le RIFSEEP

MAINTIEN DU RÉGIME INDEMNITAIRE PENDANT LES PÉRIODES DE CLM ET DE CGM

Réexamen du montant de l'IFSE

Les dispositions du 2° de l'article 3 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, qui prévoient la possibilité d'un **réexamen du montant de l'IFSE** « au moins tous les quatre ans », ne font pas obstacle au réexamen de la situation de l'agent avant l'écoulement de ce délai de quatre ans pour tenir compte de **l'expérience professionnelle** qu'il a acquise.

[CAA Marseille n°23MA01361 du 18 juin 2024](#)

Subdivision de l'IFSE en deux parts

Le RIFSEEP prévu par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 pour les fonctionnaires de l'Etat, comprend deux parts : une IFSE et un complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de service (CIA). Si l'IFSE a été conçue comme la "part fixe", liée aux fonctions exercées et au grade détenu, du RIFSEEP, et si le CIA en représente la "part variable", déterminée en fonction de la manière de servir de l'agent, **la subdivision de l'IFSE en deux parts (une part fixe liée à l'emploi et une part modulable liée au poste et à l'expérience professionnelle), dont l'une est variable, ne méconnaît pas par elle-même les dispositions du décret du 20 mai 2014**, dès lors que la délibération l'instituant prévoit bien que cette indemnité comporte une part fixe liée à l'emploi occupé par l'agent.

[TA Marseille n°2106310 du 24 avril 2024](#)

MAINTIEN DU RÉGIME INDEMNITAIRE PENDANT LES PÉRIODES DE CLM ET DE CGM

Instauration du RIFSEEP en « deux temps »

Une collectivité ne peut instaurer le RIFSEEP en deux temps en prévoyant, dans la délibération mettant en œuvre ce régime indemnitaire dans ses services, que les critères d'attribution et le plafond applicables à la part tenant compte de l'engagement professionnel des agents, **seront précisés lors d'une prochaine délibération**. En ne déterminant pas les critères d'attribution et le plafond applicables à la part tenant compte de l'engagement professionnel des agents, la délibération ne peut être regardée comme ayant instauré un complément indemnitaire annuel, en méconnaissance de l'obligation d'instituer un régime indemnitaire décomposé en deux parts.

[CAA Lyon n°22LY01239 du 10 avril 2024](#)

Motivation d'une décision de refus d'attribution du CIA

La décision refusant d'attribuer à un agent le bénéfice du complément indemnitaire annuel, ne refuse aucun avantage dont l'attribution constituerait un droit, et **n'est donc pas au nombre des décisions devant être motivées**, en application des dispositions de l'article L. 211-1 du Code des relations entre le public et l'administration.

[CAA Paris n°22PA04064 du 12 janvier 2024](#)

MAINTIEN DU RÉGIME INDEMNITAIRE PENDANT LES PÉRIODES DE CLM ET DE CGM

Absence d'entretien professionnel et de versement du CIA

Un maire ne peut fonder l'absence de versement du CIA à un agent au motif que celui-ci était en arrêt de travail durant la période au cours de laquelle devait avoir lieu son entretien professionnel, dès lors que cette circonstance ne dispensait pas l'administration, si elle ne pouvait pas retarder la tenue de l'entretien, de convoquer néanmoins l'intéressé, dans des délais lui permettant, à défaut d'entretien et dans la mesure compatible avec son état de santé, **soit d'avoir un échange par visioconférence ou par téléphone**, soit de lui faire parvenir des observations écrites avant la date fixée.

TA Dijon n° 2300282 du 4 juillet 2024

MAINTIEN DU RÉGIME INDEMNITAIRE PENDANT LES PÉRIODES DE CLM ET DE CGM

Sort de l'IFSE en cas de mise à disposition

En application des dispositions combinées des articles L. 512-6 et L. 712-1 du Code général de la fonction publique, un fonctionnaire placé en situation de mise à disposition est réputé occuper son emploi et continue à percevoir la rémunération correspondante, comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire. Il résulte de ces dispositions qu'un agent placé en situation de mise à disposition, dès lors qu'il est réputé occuper son emploi et continuer à percevoir la rémunération correspondante, **peut prétendre au versement de l'IFSE dans le cas où il occupait, au moment de sa mise à disposition, un emploi ouvrant droit à cette indemnité.**

Il en résulte également qu'un tel agent, qui est réputé demeurer dans l'emploi qu'il occupait dans son administration d'origine, ne peut être regardé comme changeant de fonctions, au sens et pour l'application du 1° de l'article 3 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP, du fait de sa mise à disposition.

Par suite, le montant de l'IFSE d'un agent reste inchangé en cas de mise à disposition d'une autre administration.

[CE n°472219 du 22 décembre 2023](#)

MAINTIEN DU RÉGIME INDEMNITAIRE PENDANT LES PÉRIODES DE CLM ET DE CGM

Portée du principe de parité

Aux termes de l'article L. 714-5 du CGFP, « lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat ». Il en résulte que pour définir les plafonds de chacune des parts, les collectivités territoriales doivent nécessairement faire usage des mêmes termes que ceux employés pour les agents de l'Etat soit dans le cas du RIFSEEP, de la référence aux groupes de fonctions au sens de l'article 2 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

Cette référence s'oppose à ce qu'une collectivité territoriale détermine les groupes de fonctions selon le niveau hiérarchique des fonctions occupées indépendamment du cadre d'emplois dont ces fonctions relèvent. En effet, l'article 2 du décret précité prévoit que « les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps sont réparties au sein de différents groupes au regard [de] critères professionnels [...]. Le nombre de groupes de fonctions est fixé **pour chaque corps** par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget et, le cas échéant, du ministre intéressé. Ce même arrêté **fixe les montants minimaux par grade [...]**, les montants maximaux afférents à chaque groupe de fonctions ».

Dans le cas d'espèce, la délibération avait défini **7 groupes de fonctions sans distinction de cadre d'emplois** (« direction générale », « direction générale adjointe », « direction, encadrement de service ou de structure », « aide à la décision et transversalité », « instruction avec expertise et diagnostic », « encadrement de proximité et instruction technique », « exécution ») auxquels correspondait pour chacun une valeur du point allant de manière dégressive de 48 à 16 €, les métiers de la collectivité ayant été ensuite cotés par un nombre de points et classés dans ces groupes de fonctions pour le calcul de l'IFSE de chaque agent.

[CAA Bordeaux n°21BX00172 du 25 janvier 2023](#)



FOCUS

**Nouveau régime indemnitaire des
policiers municipaux et gardes
champêtres**

NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE DES POLICIERS MUNICIPAUX ET GARDES CHAMPÊTRES

Pris en application de [l'article L. 714-13 du Code général de la fonction publique](#), le [décret n° 2024-614 du 26 juin 2024](#) publié au Journal Officiel du 28 juin 2024, prévoit le régime indemnitaire dont peuvent bénéficier les fonctionnaires relevant des **cadres d'emplois des directeurs de police municipale, chefs de service de police municipale, agents de police municipale et gardes champêtres**.

Cette **indemnité spéciale de fonction et d'engagement** (ISFE), est composée d'une **part fixe** liée à l'appartenance à un cadre d'emplois de la filière police municipale et d'une **part variable** tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Ce nouveau régime indemnitaire est obligatoirement composé des 2 parts.

Elle peut être mise en place pour l'organe délibérant **après avis du Comité social territorial (CST)**.

Elle remplace l'indemnité spéciale mensuelle de fonctions ainsi que, le cas échéant, l'indemnité d'administration et de technicité (IAT).

NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE DES POLICIERS MUNICIPAUX ET GARDES CHAMPÊTRES

La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement

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

CADRE D'EMPLOIS	PART FIXE TAUX INDIVIDUEL MAXIMUM En pourcentage du montant du traitement soumis à retenue pour pension
DIRECTEURS DE POLICE MUNICIPALE	33%
CHEFS DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE	32%
AGENTS DE POLICE MUNICIPALE	30%
GARDES CHAMPÊTRES	30%

NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE DES POLICIERS MUNICIPAUX ET GARDES CHAMPÊTRES

Le taux de part fixe **prévu par la délibération** s'imposera à l'ensemble des agents du cadre d'emplois concernés et devra être repris à l'identique dans l'arrêté individuel portant attribution de l'ISFE.

Elle est versée mensuellement.

NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE DES POLICIERS MUNICIPAUX ET GARDES CHAMPÊTRES

La part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement

La part variable tient compte de l'**engagement professionnel et de la manière de servir** appréciés selon des critères définis par l'organe délibérant.

L'organe délibérant détermine le plafond de la part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement dans la limite des montants suivants :

CADRE D'EMPLOIS	<u>PART VARIABLE</u> PLAFOND ANNUEL MAXIMUM
DIRECTEURS DE POLICE MUNICIPALE	9 500 €
CHEFS DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE	7 000 €
AGENTS DE POLICE MUNICIPALE	5 000 €
GARDES CHAMPÊTRES	5 000 €

NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE DES POLICIERS MUNICIPAUX ET GARDES CHAMPÊTRES

La part variable **peut être versé mensuellement dans certaines conditions**. Il ne semble donc s'agir que d'une possibilité. A défaut de délibération sur ce point, la totalité de la part variable est versée annuellement.

La part variable peut en effet être versée mensuellement **dans la limite de 50 % du plafond** défini par l'organe délibérant. **Elle peut être complétée d'un versement annuel** sans que la somme des versements dépasse ce même plafond. Le pourcentage est également déterminé par l'organe délibérant,

ATTENTION - le pourcentage défini s'applique au montant plafond défini par l'organe délibérant, non au montant attribué à l'agent par l'autorité territoriale.

Le décret prévoit expressément que cette part « **tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés selon des critères définis par l'organe délibérant** ». Il sera donc nécessaire de définir les critères pris en considération, mais aussi le cas échéant la manière d'apprécier ceux-ci (*au regard de l'entretien professionnel notamment*).

Bien qu'il s'agisse d'un régime indemnitaire spécifique, il est possible de relever une certaine similitude dans l'architecture de cette prime avec celle du RIFSEEP (IFSE + CIA).

Le cas échéant, il pourrait donc être possible de s'appuyer par exemple sur toute ou partie des critères déjà mis en place pour la partie CIA.

NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE DES POLICIERS MUNICIPAUX ET GARDES CHAMPÊTRES

La dérogation en cas de régime indemnitaire mensuel antérieur plus favorable

Lors de la première application de ces nouvelles dispositions, si le montant indemnitaire mensuel perçu par le fonctionnaire (*part fixe + part variable*) est inférieur à celui perçu au titre du régime indemnitaire antérieur, ce montant précédemment perçu peut être conservé, à titre individuel et au titre de la part variable, **au-delà du pourcentage de 50 % et dans la limite du montant plafond de la part variable** déterminé par l'organe délibérant.

Cette dérogation n'est possible qu'en cas de versement partiel de la part variable mensuellement. Si la part variable est versée annuellement en intégralité, la comparaison n'est pas possible.

Cette dérogation n'est possible que lors de la première application des dispositions du présent décret.

Si la collectivité décide de ne pas appliquer la mensualisation, elle ne pourra donc jamais mettre en œuvre cette dérogation.

Si la dérogation permet de dépasser le plafond mensuel de la part variable, cela se fait au détriment du complément annuel de cette part qui se trouvera automatiquement minoré, le plafond annuel total de la part variable ne pouvant lui être dépassé. La dérogation ne permet donc pas d'augmenter le régime indemnitaire, mais simplement d'opérer une **répartition différente** entre parts mensuelles et annuelles de la part variable pour que l'agent conserve le même montant mensuel.

NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE DES POLICIERS MUNICIPAUX ET GARDES CHAMPÊTRES

Règles de cumul

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est exclusive de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir à l'exception :

1° des **indemnités horaires pour travaux supplémentaires** (IHTS),

2° des **primes et indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés** ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n° 2001-623 du 12/07/2001.

Il n'est donc pas possible de cumuler l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement et l'indemnité d'administration et de technicité (IAT).

Elle est en revanche **cumulable avec le bénéfice de la NBI** à laquelle peuvent être éligibles certains agents de police municipale (*responsable de service ou quartier prioritaire de la ville*).

NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE DES POLICIERS MUNICIPAUX ET GARDES CHAMPÊTRES

Entrée en vigueur

Ces nouvelles dispositions sont applicables **depuis le 29 juin 2024** en ce qui concerne la mise en place de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE). il est donc possible de délibérer pour l'avenir à compter de cette date.

Pour rappel, la délibération ne pourra pas prévoir d'effet rétroactif.

L'**indemnité spéciale mensuelle de fonctions (ISMF)** des fonctionnaires relevant des catégories B et C ainsi que l'**indemnité spéciale de fonction (ISF)** des directeurs de police municipale seront abrogées à compter du 1er janvier 2025.

Les fonctionnaires de la filière police municipale ne devraient plus pouvoir percevoir ces primes à compter de cette date. La mise en place de la nouvelle indemnité spéciale de fonction et d'encadrement sera donc nécessaire **au plus tard au 1er janvier 2025** pour que ces agents continuent de bénéficier d'un régime indemnitaire.

En effet, à défaut de délibération, les régimes indemnitaires en vigueur n'auront plus de base légale à compter du 1er janvier 2025.

NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE DES POLICIERS MUNICIPAUX ET GARDES CHAMPÊTRES

Outils

- un modèle de délibération instaurant la nouvelle indemnité spéciale de fonction et d'encadrement (ISFE)
- un modèle d'arrêté individuel portant attribution de la part fixe
- un modèle d'arrêté individuel portant attribution de la part variable
- une analyse sous forme de FAQ du CDG 13 sur les modalités de versement et de calcul de cette indemnité

MERCI POUR VOTRE ATTENTION !

Pour aller plus loin cliquez sur les images

CNFPT catalogue 2024 à consulter !

Retrouvez toutes les dates sur le [catalogue en ligne](#).



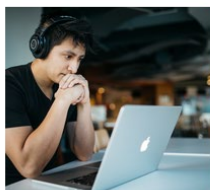
Le centre ressource des collectivités territoriales

WIKITERRITORIAL

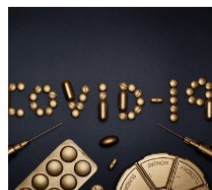
LE CENTRE DE RESSOURCES DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Rechercher... 

À LA UNE



Découvrez les MOOC du CNFPT



Le 2ème confinement g
instauré par le décret d
octobre 2020

Covid-19



Les webinaires des
e-communautés



Covid-19 : Les principales
questions liées à la gestion des
personnels dans les collectivités
territoriales

Covid-19
Micro-learning
Affaires juridiques > Modes de
gestion et commande publique
Gestion des ressources humaines >
Statut, rémunération et masse
salariale



La déclaration sociale
nominative

Gestion des ressources humaines >
Statut, rémunération et masse
salariale
Micro-learning



Mandat 2020-2026

<https://www.wikiterritorial.cnfpt.fr/>