

Actualités statutaires

Le mensuel n° 334

L'essentiel du statut en date du 31 août 2024

textes officiels, circulaires, jurisprudence, réponses ministérielles, projets de textes...

Au sommaire

À la une

Réforme du statut des secrétaires de mairie : parution des décrets d'application

- Plan de requalification
- Dispositif de formation-promotion
- Valorisation des fonctions pour la carrière
- Formation initiale obligatoire
- Interdiction de recrutement des secrétaires généraux de mairie en catégorie C
- Entrée en vigueur

À retenir

Index égalité professionnelle

- Indicateurs et cible minimale
- Obligations de publication et d'information
- Pénalités
- Entrée en vigueur et calendrier 2024

À voir également

Textes officiels

- Frais de déplacement : justification des dépenses engagées
- Frais de déplacement : indemnité de mission à l'étranger
- Contrôle des antécédents judiciaires des personnes intervenant auprès de mineurs
- RIFSEEP des directeurs d'établissements d'enseignement artistique
- Prime d'attractivité des enseignants artistiques
- Attribution de la « NBI ville »
- Recours à la visioconférence dans les procédures de recrutement
- Diplôme requis pour exercer la fonction d'animateur
- Médecin coordonnateur des EHPAD
- Assurance chômage

Circulaires

- Prévention des risques professionnels
- Lanceurs d'alerte
- Statut des élus locaux

Foire aux questions

Réforme du statut des secrétaires de mairie : parution des décrets d'application

Les [décrets n° 2024-826](#), [2024-827](#), [2024-830](#) et [2024-831](#) du 16 juillet 2024 précisent les modalités de mise en œuvre des principales dispositions de la [loi n° 2023-1380](#) du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie.

Notre éclairage

Pour une **analyse de l'ensemble des dispositions de la loi**, voir [Actualités statutaires - le mensuel n° 329](#), décembre 2023, rubrique « A retenir ».

Pour rappel, le texte contient des **mesures dont l'entrée en vigueur n'était pas subordonnée à la publication de décrets d'application** : reconnaissance statutaire du métier, extension des possibilités de recours aux agents contractuels, nouvelle mission obligatoire des centres de gestion, montée en compétence du métier en amont du recrutement.

Plan de requalification

Notre éclairage

Pour rappel, afin d'**épuiser progressivement l'effectif constitué des secrétaires de mairie de catégorie C**, la promotion interne dans un cadre d'emplois de catégorie B sera accessible sans quota **jusqu'au 31 décembre 2027** pour les agents remplissant les conditions suivantes :

- exercer les fonctions de secrétaire général de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants ;
- être titulaire d'un grade d'avancement d'un cadre d'emplois de catégorie C (adjoints administratifs principaux) ;
- remplir une condition minimale d'ancienneté dans l'exercice des fonctions de secrétaire de mairie, qui sera déterminée par décret.

La **durée minimum de services publics effectifs dans les fonctions de secrétaire général de mairie** d'une commune de moins de 2 000 habitants requise pour bénéficier de la promotion interne sans quota en catégorie B est fixée à **4 ans**.

Dans le décompte des 4 ans, sont prises en compte les fonctions de secrétaire général de mairie exercées :

- en qualité d'**agent contractuel** ;
- comme **adjoint administratif territorial** (grade initial).

Notre éclairage

Pour rappel, la loi réserve le plan de requalification aux adjoints administratifs principaux dans la mesure où les titulaires du premier grade du cadre d'emplois n'ont statutairement pas vocation à exercer les fonctions de secrétaire de mairie. Néanmoins, prenant en compte une situation de fait, le décret permet la **prise en compte dans le décompte des 4 ans, de l'exercice de fonctions de secrétaire de mairie comme adjoint administratif** avant l'accès à un grade d'avancement du cadre d'emplois.

De plus, les périodes d'exercice des fonctions de secrétaire général sont décomptées à **100 %**, **quelle que soit la durée de l'emploi occupé** par dérogation au droit commun de la promotion interne ([art. 13 du décret n° 91-298](#) du 20 mars 1991).

Un **bilan du plan de requalification** sera présenté annuellement devant le CSFPT.

 [Décret n° 2024-826](#) du 16 juillet 2024 publié au Journal officiel du 17 juillet 2024, art. 1^{er} à 3

Notre éclairage

Pour rappel, le dispositif est dérogatoire en tant qu'il s'affranchit des quotas et des conditions individuelles de promotion interne mais les règles d'établissement des listes d'aptitude devront être respectées, en particulier la **compétence exclusive des centres de gestion** à l'égard des collectivités affiliées (renvoi dans l'[art. 2 de la loi n° 2023-1380](#) du 30 décembre 2023 aux « modalités prévues par l'[art. L. 523-5 du CGFP](#) »).

Dispositif de formation-promotion

Notre éclairage

L'**entrée en vigueur** de cette nouvelle voie de promotion interne était subordonnée à la **modification des statuts particuliers des cadres d'emplois de catégorie B** concernés. La loi annonçait également l'intervention de **décrets d'application** devant préciser la nature de la formation qualifiante, les modalités d'organisation et la nature des épreuves de l'examen professionnel ainsi que la **durée minimale de l'obligation de servir en qualité de secrétaire de mairie**.

Pour rappel, l'objectif poursuivi est l'**ouverture pérenne d'une voie de promotion interne en catégorie B sans quota** au bénéfice de **tout agent de catégorie C**, quels que soient sa filière et son métier, souhaitant devenir secrétaire de mairie.

Le **statut particulier des rédacteurs territoriaux** est modifié afin de prévoir les conditions cumulatives que les agents doivent remplir pour être éligibles à la nouvelle voie pérenne de promotion interne sans quota ([art. 8-1 nouveau du décret n°2012-924](#) du 30 juillet 2012) :

- être titulaire d'un grade d'avancement d'un cadre d'emplois de catégorie C ;
- avoir suivi une formation qualifiante aux fins d'exercer les fonctions de secrétaire de mairie ;
- avoir validé la formation qualifiante par le biais d'un examen professionnel ;
- compter au moins 8 ans de services publics effectifs dans un emploi de catégorie C.

 [Décret n° 2024-826](#) du 16 juillet 2024 publié au Journal officiel du 17 juillet 2024, [art. 4](#)

Le fonctionnaire inscrit sur la liste d'aptitude ne peut être recruté que pour exercer les fonctions de secrétaire général de mairie. La **durée minimale de l'obligation de servir en qualité de secrétaire général de mairie** est fixée à **3 ans à compter de la titularisation**.

 [Décret n° 2024-831](#) du 16 juillet 2024 publié au Journal officiel du 17 juillet 2024, [art. 7](#)

La **nature et les modalités d'organisation de la formation qualifiante** sont précisées :

- objet : **parcours de formation couvrant les activités courantes d'un secrétaire général de mairie** (assister et conseiller les élus, assurer les services à la population, gérer les services de la commune, organiser son travail dans la commune) ;
- durée : **56 jours**, répartis en plusieurs modules, sur une période d'au plus 2 ans à compter de l'entrée en formation ;
- **compétences du CNFPT** : définition du contenu de la formation, adaptation aux besoins de l'agent, après évaluation préalable de son profil (dispenses partielles ou totales possibles), évaluation du suivi de la formation via une commission de qualification.

 [Décret n° 2024-830](#) du 16 juillet 2024 publié au Journal officiel du 17 juillet 2024

L'**examen professionnel** sanctionnant la formation qualifiante est organisé par les **centres de gestion**.

Il comporte une **épreuve orale** consistant en un entretien avec le jury d'une durée de **20 minutes** qui a pour objet d'apprécier les facultés d'analyse et de réflexion du candidat ainsi que son aptitude et sa motivation à exercer les missions de secrétaire général de mairie et, le cas échéant, à encadrer une équipe.

 [Décret n° 2024-831](#) du 16 juillet 2024 publié au Journal officiel du 17 juillet 2024

A la une

Valorisation des fonctions pour la carrière

Notre éclairage

Pour rappel, pour améliorer l'évolution de carrière de tous les secrétaires généraux de mairie quelle que soit la catégorie dont relève leur cadre d'emplois, la loi a créé une bonification d'ancienneté (dénommée « avantage spécifique d'ancienneté ») pour l'avancement d'échelon dont les modalités sont **définies par décret**.

Les fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie relevant des cadres d'emplois des attachés, des rédacteurs territoriaux, des **adjoints administratifs (grades d'avancement)** et des secrétaires de mairie bénéficient d'un avantage spécifique d'ancienneté (ASA) pour l'avancement d'échelon selon 2 modalités :

- ASA **automatique** de 6 mois tous les 8 ans ;
- ASA **complémentaire et facultatif** d'un à 3 mois tous les 3 ans en fonction de la valeur professionnelle de l'agent appréciée par l'autorité territoriale selon les critères des lignes directrices de gestion (LDG).

Pour le décompte de la durée des 8 ou 3 ans, est pris en compte l'exercice des fonctions de secrétaire général de mairie :

- en qualité d'**agent contractuel** ou ;
- comme adjoint administratif territorial (grade initial) avant l'accès à un grade d'avancement.

Il en va de même dans la limite d'un seul cycle de 8 ou 3 ans pour les **années d'activités dans ces fonctions, antérieures à l'entrée en vigueur du dispositif** (1^{er} août 2024).

Par ailleurs, **si le fonctionnaire occupe l'emploi de secrétaire général de mairie auprès de plusieurs employeurs**, les règles de droit commun concernant la prise des décisions en matière de carrière s'appliqueront (renvoi à l'**art. 14** du décret n° 91-298 du 20 mars 1991).

 [Décret n° 2024-827](#) du 16 juillet 2024 publié au Journal officiel du 17 juillet 2024

Notre éclairage

Pour rappel, la loi du 30 décembre 2023 a prévu un autre « accélérateur de carrière » pour les secrétaires généraux de mairie : les listes d'aptitude de promotion interne devront comporter une part de fonctionnaires exerçant ces fonctions qui sera **fixée par décret** (**art. L. 523-5** du CGFP modifié par l'**art. 7** de la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023). **A ce jour, ce décret n'a pas été publié.**

Formation initiale obligatoire

Notre éclairage

Pour rappel, la loi a prévu que les secrétaires généraux de mairie reçoivent, dans l'année suivant leur prise de poste, une « formation adaptée aux besoins de la collectivité concernée ». Cette formation est assurée par le CNFPT.

La durée de la « **formation de professionnalisation au premier emploi de secrétaire général de mairie** » est fixée à 15 jours (modification des statuts particuliers des trois cadres d'emplois concernés).

Le suivi de cette formation **exonère** l'agent de la formation de professionnalisation au premier emploi ou, s'il a déjà satisfait à cette obligation, à la formation de professionnalisation tout au long de la carrière pour la période en cours (modification du **décret n° 2008-512** du 29 mai 2008).

 [Décret n° 2024-826](#) du 16 juillet 2024 publié au Journal officiel du 17 juillet 2024, art. 5 à 8

Notre éclairage

Cette nouvelle obligation de formation concerne également les **agents contractuels** exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie (**art. L. 422-28** du CGFP).

A la une

Interdiction de recrutement des secrétaires généraux de mairie en catégorie C

Notre éclairage

Pour rappel, **à compter du 1^{er} janvier 2028**, il sera **interdit de recruter** des agents de catégorie C pour exercer les fonctions de secrétaire général de mairie dans les communes de moins de 2 000 habitants.

Cette mesure n'aura pas de conséquence pour les **agents de catégorie C nommés dans les fonctions de secrétaire général de mairie avant le 1^{er} janvier 2028** : ils pourront poursuivre leur activité dans la même catégorie après cette date (modification du statut particulier des adjoints administratifs).

 [Décret n° 2024-826](#) du 16 juillet 2024 publié au Journal officiel du 17 juillet 2024, [art. 9](#)

Notre éclairage

Il s'agit de **sécuriser la situation juridique** des agents de catégorie C qui n'auraient pas bénéficié notamment du plan de requalification.

Entrée en vigueur

Les décrets sont entrés en vigueur le **18 juillet 2024** (lendemain de la publication) à l'exception de celui relatif à l'ASA applicable au **1^{er} août 2024**.

Notre éclairage

Une **circulaire de la DGCL** ayant pour objet de « préciser les modalités de la réforme et le respect de certaines règles statutaires » est en cours d'élaboration.

A retenir

Index égalité professionnelle

Notre éclairage

Pour rappel, outre la modification du dispositif de nominations équilibrées (DNE) aux emplois fonctionnels, la [loi n° 2023-623](#) du 19 juillet 2023 a introduit dans la fonction publique un **nouvel outil visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes** inspiré pour partie de l'« index Pénicaud » pour les entreprises privées ([art. L. 132-9-3](#) à [L. 132-9-5](#) nouveaux du CGFP).

Sont concernés les régions, départements, **communes et EPCI de plus de 40 000 habitants** employant au moins 50 agents ainsi que le CNFPT.

Le dispositif comporte 2 obligations majeures :

- une **obligation de publication** : les collectivités et les établissements publics concernés devront publier chaque année sur leur site internet le niveau de résultat obtenu en termes d'égalité salariale entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour supprimer les écarts constatés ;
- une **obligation de résultat** : en cas de résultats insuffisants, des objectifs de progression devront être fixés et publiés. Les employeurs disposeront d'un délai de 3 ans pour atteindre la cible définie réglementairement.

Ces obligations sont assorties de sanctions financières de nature distincte : contribution forfaitaire en cas de non-publication de l'index, pénalité pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale en cas de non-atteinte de la cible.

L'entrée en vigueur est fixée au 30 septembre 2024 au plus tard ([art. 9](#) III de la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023).

Les décrets n° 2024-801 et n° 2024-802 du 13 juillet 2024 fixent la **déclinaison du dispositif pour la fonction publique territoriale**.

Indicateurs et cible minimale

L'index égalité professionnelle est la note sur 100 points obtenue par la collectivité à partir de 4 indicateurs de mesure des écarts entre les femmes et les hommes portant respectivement sur les **rémunérations des fonctionnaires et des agents contractuels, sur les promotions et sur la représentation aux postes les mieux rémunérés**.

L'index est calculé à partir des données renseignées par la collectivité dans le **rapport social unique (RSU)**.

Sont précisées, notamment pour les collectivités qui n'auraient pas complété le RSU, les **modalités de calcul de l'index** : pondération des critères, barème à appliquer aux résultats obtenus, période de référence sur laquelle les indicateurs doivent être calculés, agents qui sont comptabilisés dans l'index, éléments de rémunération dont il doit être tenu compte. En outre, plusieurs scénarios permettent de produire un index à 2 ou 3 indicateurs lorsqu'en raison des effectifs, la collectivité ne peut calculer les 4 indicateurs.

La cible minimale à atteindre est fixée à **75 points**.

Obligations de publication et d'information

Notre éclairage

Pour rappel, l'autorité territoriale a l'**obligation légale de présenter chaque année à l'organe délibérant** de la collectivité ou de l'établissement public **les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes ([art. L. 132-9-3](#) du CGFP).

Les informations suivantes, au titre de l'année précédente, sont **publiées sur le site internet de la collectivité** :

- l'index, les indicateurs de la collectivité et, lorsque la cible n'est pas atteinte, les actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération (le 30 septembre au plus tard) ;
- les objectifs de progression en matière d'égalité salariale en cas de non-atteinte de la cible (le 15 novembre au plus tard).

A retenir

L'employeur doit transmettre au **préfet** :

- l'index, les indicateurs de la collectivité et, en cas de non-atteinte de la cible, les actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération ainsi que les informations attestant de leur publication (le 15 octobre au plus tard) ;
- les objectifs de progression lorsque la cible n'est pas atteinte et les informations attestant de leur publication (le 30 novembre au plus tard)

Le **comité social territorial** (CST) est informé de l'index et des indicateurs de la collectivité ainsi que, le cas échéant, des actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération.

Pénalités

En l'absence de transmission au préfet des informations attestant de la publication de l'index et des indicateurs, la collectivité ou l'établissement public est redevable d'une **contribution forfaitaire de 45 000 €**, montant réduit à 25 000 € pour les communes et EPCI de plus de 40 000 habitants et de moins de 80 000 habitants.

Lorsque la cible n'est pas atteinte pour la 4^{ème} année consécutive, le préfet détermine le montant de la pénalité due par la collectivité en appliquant à la masse salariale un **taux fixé par un barème en fonction du niveau d'index obtenu** (jusqu'à 1% pour un score de moins de 40 points sur 100). La pénalité peut être **réduite de moitié** compte tenu des mesures prises par l'employeur en matière d'égalité salariale ainsi que des circonstances ayant contribué au résultat obtenu.

Les premiers résultats pouvant être pris en compte au titre des 4 années consécutives sont ceux relatifs à l'année 2025.

Entrée en vigueur et calendrier 2024

Les deux décrets sont entrés en vigueur le **15 juillet 2024** (lendemain de la publication).

Pour la première application du dispositif au titre de l'année 2023, les **dates limites** à respecter sont les suivantes :

- 30 septembre 2024 : publication de l'index et des indicateurs sur le site internet de la collectivité ;
- 31 octobre 2024 : transmission de l'index et des indicateurs au préfet.

En outre, en cas de non-atteinte de la cible :

- 30 septembre 2024 : publication des actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération sur le site internet de la collectivité ;
- 15 novembre 2024 : publication des objectifs de progression sur le site internet de la collectivité ;
- 31 décembre 2024 : transmission des objectifs de progression au préfet.

 *Décrets n° 2024-801 et 2024-802 du 13 juillet 2024 publiés au Journal officiel du 14 juillet 2024*

Notre éclairage

La DGCL a mis en ligne une [rubrique dédiée à l'index égalité professionnelle](#) qui contient les éléments d'information suivants :

- [liste des communes et EPCI de plus de 40 000 habitants en 2023 \(hors surclassement démographique\)](#) ;
- [foire aux questions \(FAQ\)](#) ;
- [synthèse du calcul des 4 indicateurs de l'index](#) ;
- [exemple d'une collectivité fictive pour l'indicateur 1](#) ;
- [guide détaillé des écarts de rémunération de l'indicateur 1](#).

Pour plus d'informations, se connecter sur l'application donnees-sociales.fr.

Frais de déplacement : justification des dépenses engagées

Le décret n° 2024-746 du 6 juillet 2024 fixent de nouvelles **modalités de conservation et de communication des justificatifs de paiement** pour le remboursement des frais occasionnés par les déplacements temporaires (mission et stage) dans la fonction publique de l'Etat (modification de l'**art. 3 et 11-1** du **décret n° 2006-781** du 3 juillet 2006).

Les principes suivants sont arrêtés **selon la nature des dépenses avancées par l'agent** :

- pour les **frais de repas, absence de conservation des justificatifs** par l'agent sauf dérogations éventuellement prévues par arrêté ministériel ;
- pour les frais d'hébergement, **conservation des justificatifs par l'agent pendant un an et communication sur demande expresse** de l'ordonnateur sauf dérogations éventuellement prévues par arrêté ministériel pour les missions à l'étranger ;
- pour les **frais afférents à la mission qui ne sont pas des frais d'hébergement ni de repas, distinction selon le montant total des frais** au regard d'un seuil fixé par un **arrêté du ministre de l'action et des comptes publics à paraître** pour l'ensemble des ministères. En deçà de ce seuil, conservation des justificatifs par l'agent jusqu'au remboursement et communication à l'ordonnateur en cas de demande expresse. Au-delà, communication obligatoire des justificatifs.

L'entrée en vigueur du décret est fixée au lendemain de sa publication, soit le **8 juillet 2024**.

 [Décret n° 2024-746](#) du 6 juillet 2024 publié au Journal officiel du 7 juillet 2024

Notre éclairage

Ces principes prévues pour la fonction publique de l'Etat **s'appliquent par renvoi aux agents de la fonction publique territoriale** (**art. 1^{er}** du décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001).

Pour rappel, les modalités de conservation et de communication des justificatifs de paiement avaient été précédemment modifiées **en 2019** (**décret n° 2019-139** et **arrêté** du 26 février 2019). Depuis le 1^{er} mars 2019, pour les frais de repas et de transport, la communication ou non des justificatifs **dépend du montant des frais de transport** (plus ou moins de 30 €) figurant sur l'état de frais. Aucun changement n'avait été apporté quant aux frais d'hébergement (justification systématique auprès de l'employeur).

Compte tenu du renvoi à la réglementation applicable dans la fonction publique de l'Etat, les collectivités territoriales doivent se conformer à l'allègement et à la simplification de la communication des justificatifs de paiement résultant du décret. Elles peuvent toutefois y **déroger par délibération dans les mêmes conditions que les ministères dans leur arrêté portant politique de voyage** de leurs personnels.

Désormais, les **règles de gestion** pour les collectivités territoriales peuvent être définies comme suit :

- pour les **frais de repas, le principe est désormais celui de la non conservation des justificatifs** de paiement sauf si une délibération fixe les conditions pour lesquelles la conservation est nécessaire jusqu'au remboursement. Dans ce cas, la communication des justificatifs peut être sollicitée sur demande expresse de l'employeur.

Cette transposition des règles de l'Etat ne s'applique pas dans le cas où la collectivité a fait le choix d'adopter **par délibération le remboursement aux frais réels des dépenses de repas** engagés par l'agent dans la limite du taux défini pour la prise en charge forfaitaire (20 €) : la mise en œuvre de ce dispositif spécifique à la fonction publique territoriale impose la « production des justificatifs de paiement auprès de l'ordonnateur » (**art. 7-2** du décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001).

- pour les **frais d'hébergement, le délai d'un an pour la conservation des justificatifs** de paiement et leur communication sur demande expresse de l'employeur fixent le nouveau cadre de gestion auquel une délibération peut **déroger mais uniquement pour les missions à l'étranger**. Dans ce cas, les justificatifs des dépenses d'hébergement à l'étranger ne sont ni conservés, ni communiqués.
- pour les **autres frais**, la règle nouvelle n'est pas entrée en vigueur faute de publication de l'arrêté du ministre de l'action et des comptes publics fixant le montant de référence au-delà duquel la communication des justificatifs est obligatoire.

S'agissant de la définition de ces autres frais, les termes du décret ne sont pas explicites (« frais afférents à la mission qui ne sont pas des frais d'hébergement ni de repas »). A notre sens, répondent à cette définition, en premier lieu les **frais de transport** mais aussi « les **frais divers** directement liés au déplacement temporaire de l'agent **pour l'étranger et l'outre-mer** » ([art. 3](#) du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006). Il peut s'agir, par exemple, des frais de délivrance d'un passeport ou d'un visa, des frais, taxes ou impôts devant être acquittés par l'agent dans le cadre de son déplacement, des frais des excédents de bagages nécessaires au transport de matériel technique ou de documents administratifs volumineux ou lourds.

Pour les frais de transport et les frais divers au sens précisé ci-dessus, l'arrêté du 26 février 2019 qui n'a pas été formellement abrogé ne peut être considéré comme celui annoncé par le décret du 6 juillet 2024 dans la mesure où il a été pris pour l'application de dispositions dont le contenu a été entièrement réécrit ([art. 11-1](#) du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006). Dans l'attente de la publication du nouvel arrêté, la DGAFP indique sans plus de précisions que « les modalités actuelles de conservation et de communication relatives aux frais de transport demeurent inchangées » ([Portail de la fonction publique](#), 9 juillet 2024).

Compte tenu de ces éléments, il est conseillé pour l'heure aux employeurs de **solliciter des agents la communication de tous les justificatifs de paiement afférents aux frais de transport** et aux frais divers quel que soit le montant de ces frais.

Frais de déplacement : indemnité de mission à l'étranger

L'arrêté du 21 juin 2024 porte sur le montant de l'indemnité journalière de mission d'une **quinzaine de pays** (modification de l'annexe de l'[arrêté du 3 juillet 2006](#) fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'[article 3](#) du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat).

L'arrêté entre en vigueur le **8 juillet 2024** (lendemain de la publication) sauf pour les Etats-Unis (1^{er} septembre 2024).

 [Arrêté du 21 juin 2024](#) publié au Journal officiel du 7 juillet 2024

Notre éclairage

Par renvoi, l'arrêté modifié est applicable aux agents territoriaux en mission à l'étranger (décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001, [art. 1^{er}](#)).

Le [site du ministère de l'économie et des finances](#) met à disposition le barème des indemnités de mission en vigueur à la date souhaitée pour l'ensemble des pays.

Contrôle des antécédents judiciaires des personnes intervenant auprès de mineurs

Notre éclairage

Pour rappel, le [décret n° 2024-643](#) du 28 juin 2024 a précisé les **nouvelles modalités du contrôle des antécédents judiciaires** dans le champ de l'accueil du jeune enfant et de la protection de l'enfance (voir [Actualités statutaires - le mensuel n° 333](#), mai-juin 2024, p. 10).

Sont principalement concernés les professionnels et bénévoles intervenant ou souhaitant intervenir dans les **établissements d'accueil des enfants de moins de 6 ans** (crèches collectives et familiales), dans les services d'**accueil périscolaire** et dans les établissements et services relevant de l'aide sociale à l'enfance (ASE).

L'intéressé devra remettre à son futur employeur ou, à intervalles réguliers (tous les 3 ans), à son employeur actuel une « **attestation d'honorabilité** » **délivrée au moyen d'un système d'information sécurisé** par le **président du conseil départemental** territorialement compétent après vérification des informations inscrites au bulletin n° 2 du casier judiciaire national (B2 du CJN) et au fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FJIAISV).

Une procédure subsidiaire est prévue à l'attention des personnes qui ne pourront pas solliciter leur attestation dans les conditions évoquées précédemment.

L'obligation de présenter une « attestation d'honorabilité » s'applique également aux personnes qui sollicitent un **agrément pour exercer la profession d'assistant maternel ou d'assistant familial**, ainsi qu'aux personnes âgées d'au moins 13 ans qui vivent à leur domicile.

Deux arrêtés du 8 juillet 2024 sont pris pour l'application du décret du 28 juin 2024 précité.

Le premier arrêté définit le **système d'information sécurisé** permettant la délivrance de l'« attestation d'honorabilité » dans le champ de l'accueil du jeune enfant et de la protection de l'enfance (modification de l'[arrêté du 31 mars 2021](#) relatif à la procédure numérique existant dans le secteur de la jeunesse et des sports).

Le second arrêté détermine le **calendrier de déploiement du dispositif par départements**. La première échéance fixée **au 3^{ème} trimestre 2024** concerne les départements de l'**Essonne**, des Hauts-de-Seine, du Maine-et-Loire, du Nord, de Paris et de la Vendée. Dans 23 autres départements (dont celui du Val d'Oise), la mise en place interviendra au cours du 1^{er} trimestre 2025 avant la **généralisation à l'ensemble du territoire au 2nd trimestre 2025**.

 [Arrêtés du 8 juillet 2024](#) publiés au *Journal officiel* du 11 juillet 2024

Notre éclairage

Dès lors que le dispositif est opérationnel dans leur département conformément au calendrier de déploiement, les employeurs doivent informer les **candidats souhaitant intervenir dans les établissements de la petite enfance** qu'ils doivent impérativement présenter leur « attestation d'honorabilité » avant l'exercice de leurs fonctions. Les intéressés formulent leur demande d'attestation en ligne avec France Connect sur le site : <https://honorabilite.social.gouv.fr> > rubrique « j'ai besoin d'une attestation d'honorabilité ».

S'agissant des professionnels déjà en poste, un délai de 6 mois est accordé aux employeurs pour obtenir la présentation de leur « attestation d'honorabilité » (art. 3 II du décret n° 2024-643 du 28 juin 2024).

A titre dérogatoire, le contrôle des antécédents judiciaires des personnes ne présentant pas une « attestation d'honorabilité » lors du dépôt de dossier d'**agrément comme assistants maternels ou familiaux** pourra être effectué **jusqu'au 31 décembre 2026** par le président du conseil départemental selon les modalités actuelles (art. 3 III du décret n° 2024-643 du 28 juin 2024).

Dans le cas des animateurs et des éducateurs sportifs, l'honorabilité est vérifiée via respectivement l'application **TAM « Téléprocédure d'Accueil des Mineurs »** et la délivrance de la **carte professionnelle d'éducateur sportif**.

RIFSEEP des directeurs d'établissements d'enseignement artistique

Un arrêté du 5 juillet 2024 prévoit l'adhésion au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) du corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale à compter du 1^{er} septembre 2024.

 [Arrêté du 5 juillet 2024](#) publié au Journal officiel du 10 juillet 2024

Notre éclairage

Les personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale constituent le **corps de correspondance « historique »** des directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique pour l'attribution du régime indemnitaire.

Pour mémoire, avant la publication de cet arrêté, la transposition, par délibération, du RIFSEEP aux membres de ce cadre d'emplois était possible sur la base de l'**équivalence provisoire** établie à compter du 1^{er} mars 2020 avec le corps des **attachés d'administration de l'Etat** ([décret n° 2020-182](#) du 27 février 2020 analysé dans les [Actualités statutaires – le mensuel n° 290](#), février 2020, p. 5).

Parts du RIFSEEP des directeurs d'établissements d'enseignement artistique			Nouveaux plafonds (correspondance historique) (Arrêté du 5 juillet 2024)	Anciens plafonds (correspondance provisoire) (Arrêté du 3 juin 2015)
IFSE	Sans logement de fonction	Groupe 1	38 021 €	36 210 €
		Groupe 2	33 737 €	32 130 €
		Groupe 3	26 775 €	25 500 €
		Groupe 4	21 420 €	20 400 €
	Avec logement de fonction	Groupe 1	28 516 €	22 310 €
		Groupe 2	25 303 €	17 205 €
		Groupe 3	20 081 €	14 320 €
		Groupe 4	16 065 €	11 160 €
CIA	Groupe 1	6 710 €	6 390 €	
	Groupe 2	5 954 €	5 670 €	
	Groupe 3	4 725 €	4 500 €	
	Groupe 4	3 780 €	3 600 €	

Les collectivités territoriales peuvent **majorer les plafonds adoptés dans la délibération** qui avait transposé le RIFSEEP aux directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique sur la base de l'équivalence provisoire pour prendre en compte les montants supérieurs résultant de la correspondance historique. En l'absence de modification des plafonds, la publication de l'arrêté du 5 juillet 2024 **implique au minimum la mise en conformité de la délibération** pour la référence du texte visé.

Textes officiels

Prime d'attractivité des enseignants artistiques

Notre éclairage

Pour rappel, depuis le 1^{er} mai 2021, les enseignants artistiques territoriaux, fonctionnaires et contractuels sont éligibles à la prime d'attractivité versée à certains personnels enseignants du ministère de l'éducation nationale en début de carrière dans le cadre de la mise en œuvre du « **Grenelle de l'éducation** » visant à améliorer les conditions de travail des personnels et le système éducatif ([décret n° 2021-276](#) et [arrêté du 12 mars 2021](#)). La prime d'attractivité a fait l'objet d'une extension de son champ d'application et d'une revalorisation le 1^{er} février 2022 ([arrêté du 14 décembre 2021](#)) et le 1^{er} septembre 2023 ([décret n° 2023-626](#) et [arrêté du 19 juillet 2023](#)).

Un arrêté du 8 juillet 2024 modifie le montant de la prime d'attractivité pour certains **enseignants contractuels** à compter du 25 juillet 2024 (lendemain de la publication).

 [Arrêté du 8 juillet 2024](#) publié au Journal officiel du 24 juillet 2024

Notre éclairage

Compte tenu de la dernière modification apportée à l'[arrêté du 12 mars 2021](#) précité, les premières tranches du barème de la prime d'attractivité pour les enseignants artistiques territoriaux contractuels s'établit comme suit :

Agents contractuels		
Indice brut détenu	Montant plafond annuel brut de la prime d'attractivité	
	A compter du 25 juillet 2024 (arrêté du 8 juillet 2024)	A compter du 1 ^{er} septembre 2023 (arrêté du 19 juillet 2023)
≤ à 408	1 500 €	1 500 €
409 à 412	1 500 €	1 450 €

Attribution de la « NBI ville »

Le décret n° 2024-806 du 13 juillet 2024 procède à des **corrections matérielles au sein de la liste des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV)** établie, depuis le 1^{er} janvier 2024, par le [décret n° 2023-1314](#) du 28 décembre 2023 en remplacement de celle établie à l'origine par le [décret n° 2014-1750](#) du 30 décembre 2014.

 [Décret n° 2024-806](#) du 13 juillet 2024 publié au Journal officiel du 14 juillet 2024

Notre éclairage

Selon la notice du décret, **aucune modification du nombre de QPV n'a été apportée** : « 33 précisions sur la localisation communale des QPV, 3 erreurs sur l'orthographe et 4 dénominations du QPV ».

Le [décret n° 2023-1314](#) du 28 décembre 2023 est le texte en vigueur pour l'application du [décret n° 2006-780 du 3 juillet 2006](#) portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale exerçant dans des zones à caractère sensible. Les délimitations des QPV sont consultables sur le [système d'information géographique de la politique de la ville](#) (art. 1^{er} et 3 du décret du 28 décembre 2023).

Recours à la visioconférence dans les procédures de recrutement


Le [décret n° 2024-759](#) du 7 juillet 2024 et un [arrêté du 8 juillet 2024](#) précisent les conditions du recours à la visioconférence **lorsqu'il est fait usage de cette faculté** pour l'audition des candidats (concours, examens professionnels, recrutement sans concours en catégorie C, nomination de personnes handicapées en qualité de contractuel...) et les réunions de jurys.

Notre éclairage

« Le candidat autorisé à passer l'épreuve orale [d'un concours ou d'un examen] 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 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 concours ou un examen en visioconférence depuis son domicile** » ([Lettre fonction publique territoriale, DGCL, août 2024](#)).

Sont abrogés les textes ayant le même objet dont le champ d'application était limité à la fonction publique de l'Etat ([décret n° 2017-1748](#) et [arrêté du 22 décembre 2017](#)). Le nouveau cadre juridique concerne les **trois versants de la fonction publique** (modification des [art. 2 et 17](#) du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 pour la fonction publique territoriale).

L'entrée en vigueur est fixée au **1^{er} octobre 2024** sauf pour les dispositions relatives aux réunions de jurys (application à compter du lendemain de la publication des textes).

 [Décret n° 2024-759](#) du 7 juillet 2024 publié au Journal officiel du 8 juillet 2024 et [arrêté du 8 juillet 2024](#) publié au Journal officiel du 12 juillet 2024

Notre éclairage

Pour rappel, il avait été permis **pendant la crise sanitaire** de recourir à la visioconférence selon les modalités en vigueur dans la fonction publique de l'Etat pour les voies d'accès à la fonction publique territoriale ([art. 7](#) de l'ordonnance n° 2020-1694 du 24 décembre 2020 et [décret n° 2020-1695](#) du 24 décembre 2020).

Par ailleurs, cette faculté a été introduite le 15 août 2022 de manière pérenne dans le **statut des agents contractuels** pour l'organisation des **entretiens préalables au recrutement dans un emploi permanent** ([art. 2-6](#) du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié successivement par le [décret n° 2022-1153](#) du 12 août 2022 et le [décret n° 2024-759](#) du 7 juillet 2024).

Diplôme requis pour exercer la fonction d'animateur

Un arrêté du 20 juin 2024 complète la liste des diplômes permettant d'exercer les fonctions d'animateur dans les séjours de vacances, accueils sans hébergement et accueils de scoutisme en y ajoutant le **brevet d'animateur de centres de vacances (BACV) homologué par la Communauté française de Belgique (CFB)** ainsi que de l'équivalence au BACV délivrée par la CFB (modification de l'[arrêté du 9 février 2007](#)).

Il entrera en vigueur le **1^{er} décembre 2024**.

 [Arrêté du 20 juin 2024](#) publié au Journal officiel du 3 juillet 2024

Médecin coordonnateur des EHPAD

Le décret n° 2024-779 du 9 juillet 2024 fixe à **200** le nombre de places de patients en dessous duquel la fonction de coordination d'un établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) est occupée par un seul médecin (modification de l'[art. D. 312-156](#) du code de l'action sociale et des familles).

Il entre en vigueur le **11 juillet 2024** (lendemain de la publication).

 [Décret n° 2024-779](#) du 9 juillet 2024 publié au Journal officiel du 10 juillet 2024


Notre éclairage

Le décret est pris pour l'application de l'[article 12](#) de la loi n° 2023-1268 du 27 décembre 2023 visant à améliorer l'accès aux soins par l'engagement territorial des professionnels qui a renforcé le rôle du médecin coordonnateur en EHPAD.

Assurance chômage

Les décrets n° 2024-648 du 30 juin 2024 et n° 2024-853 du 30 juillet 2024 prolongent l'application des dispositions réglementaires relatives aux règles d'indemnisation et de contributions du régime d'assurance chômage jusqu'au respectivement 31 juillet 2024 et **31 octobre 2024** (modification de l'[art. 6 du décret n° 2019-797](#) du 26 juillet 2019).

Le 1^{er} décret est entré en vigueur le **1^{er} juillet 2024**, le 2nd décret, le **1^{er} août 2024**.

 [Décret n° 2024-648](#) du 30 juin 2024 publié au Journal officiel du 1^{er} juillet 2024 et décret n° [2024-853](#) du 30 juillet 2024 publié au Journal officiel des 31 juillet et 10 août 2024 ([rectificatif](#))

Notre éclairage

Voir aussi à propos de l'assurance chômage, la [circulaire de l'Unédic n° 2024-05](#) portant sur la revalorisation au 1^{er} juillet 2024 des salaires de référence servant au calcul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

Prévention des risques professionnels

Dans une circulaire du 11 juin 2024, la DGAFP rappelle la réglementation en vigueur issue en dernier lieu de la [loi n° 2021-1018](#) du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail laquelle a notamment introduit de nouvelles dispositions relatives à l'évaluation des risques professionnels applicables à la fonction publique.

Il s'agit d'aider les administrations à mettre en œuvre le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et en faire un outil de prévention efficace, relayé ensuite par des programmes annuels de prévention et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact).

La circulaire est accompagnée de **6 fiches pratiques** (« kit DUERP ») :

- fiche 1 - Enjeux et méthodes
- fiche 2 - Principales définitions
- fiche 3 - Méthodologie : pilotage de la démarche d'évaluation des risques
- fiche 4 - Méthodologie : l'évaluation des risques
- fiche 5 - Méthodologie : la transcription de l'évaluation des risques dans le document unique
- fiche 6 - Méthodologie : élaboration et mise en œuvre des actions de prévention des risques professionnels

La publication de la circulaire et du « kit DUERP » s'inscrit dans le cadre du premier [Plan santé au travail de la fonction publique \(2022-2025\)](#), dont l'axe 2 vise à faire de la prévention primaire et de la culture de prévention une priorité.

La circulaire est applicable aux trois versants de la fonction publique. Elle abroge notamment la circulaire DGCL n°13-008288-D du 28 mai 2013 qui rappelait les obligations des employeurs territoriaux en matière d'évaluation des risques professionnels.

 [Circulaire n° TFPF2413788C / DGAFP](#) du 11 juin 2024, Ministère de la transformation et de la fonction Publiques

Lanceurs d'alerte

Une circulaire du 26 juin 2024 de la DGAFP précise le cadre juridique applicable à la procédure de signalement des alertes dans la fonction publique et aux garanties et protections dont bénéficient les agents publics « lanceurs d'alerte », à la suite de l'entrée en vigueur de la [loi n° 2022-401](#) du 21 mars 2022 (dite « loi Wasserman ») et du [décret n° 2022-1284](#) du 3 octobre 2022 (voir les analyses dans Actualités statutaires - le mensuel n° 313, mars 2022, p. 9 et n° 319, octobre 2022, p. 2).

La circulaire comporte **4 parties** :

- définition du lanceur d'alerte dans un cadre professionnel ;
- les procédures à suivre : signalement interne, signalement externe et divulgation publique ;
- présentation de la procédure de signalement interne ;
- mesures de garantie et de protection des agents à l'occasion d'un signalement.

Une **annexe** explicite l'articulation entre l'obligation de signalement des crimes et délits au procureur de la République en application du code de procédure pénale, d'une part, et le dispositif d'alerte issu des articles 6 et suivants de la [loi n° 2016-1691](#) du 9 décembre 2016 (crimes et délits dont la connaissance a été acquise dans l'exercice des fonctions), d'autre part.

La circulaire CPAF1800656C du 19 juillet 2018 relative à la procédure de signalement des alertes émises par les agents publics est abrogée.

 [Circulaire n° NOR : TFPF2415531C](#) du 26 juin 2024, Ministère de la transformation et de la fonction Publiques

Statut des élus locaux

L'**association des maires de France** (AMF) a publié une nouvelle version de sa brochure « Statut de l' élu(e) local(e) » qui comprend l'ensemble des dispositions relatives aux conditions d'exercice des mandats locaux, **à jour en juillet 2024**.

Par rapport à la version antérieure d'avril 2024, les nouveautés signalées en rouge prennent en compte notamment :

- les nouvelles modalités d'**achat de formations au titre du DIF** sur « Mon Compte Elu », à la suite de l'intégration de l'application France Identité (niveau de sécurité élevé) à « FranceConnect+ » (p. 34) ;
- les spécificités des indemnités de fonction pour le calcul du **montant net social** (p. 52) ;
- l'extension à toutes les communes et EPCI quel que soit le nombre d'habitants de la possibilité de **moduler par délibération les indemnités de fonction au regard de la présence** des élus locaux, auparavant applicable aux seules communes et EPCI de 50 000 habitants et plus à la suite de la décision du [Conseil constitutionnel n° 2024-1094 QPC](#) du 6 juin 2024 (p. 51 et 63).

 [Statut de l' élu\(e\) local\(e\)](#), AMF, juillet 2024

Notre éclairage

Voir aussi à propos du statut des élus locaux, la « nouvelle interprétation à retenir de l'[article L. 5211-13](#) du CGCT relatif à la **prise en charge des frais spécifiques de handicap des élus d'EPCI** » issue de la [décision n° 494127](#) du Conseil d'Etat du 15 juillet 2024 ([Lettre fonction publique territoriale, DGCL, août 2024](#)).

Foire aux questions

Cette page est rédigée par le service conseil statutaire. Il s'agit d'une foire aux questions (FAQ) qui reprend les thèmes les plus fréquemment abordés au cours du mois écoulé dans le cadre de l'assistance statutaire.

Il est ici proposé une sélection des questions posées, l'intégralité de la FAQ est disponible sur le site du CIG à partir des onglets suivants : « Gérer les ressources humaines », « L'expertise statutaire du CIG », « Le conseil statutaire » et « Les publications du service ».

- Est-ce qu'un agent en congé de maladie doit reprendre le travail une journée avant de pouvoir bénéficier de ses congés annuels ?

Non. Aucune disposition n'impose de reprendre un jour afin de pouvoir utiliser des jours de congés annuels. Par contre, un agent ne peut être placé dans deux types de congés en même temps (congés annuels et congés de maladie) et seul un agent apte peut bénéficier de congés annuels (CAA Versailles 16VE02330 du 16 novembre 2017).

- Une collectivité peut-elle recruter un vacataire qui a atteint la limite d'âge (67 ans) ?

Oui. Les règles relatives à la limite d'âge ne sont pas opposables aux vacataires.

Par conséquent, l'agent radié des cadres à sa limite d'âge ne pourra poursuivre une activité professionnelle au sein de sa collectivité qu'en qualité de vacataire (article 1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 ; articles L.556-1 et L.556-11 Code général de la fonction publique ; article 6-2 de la loi n° 84-834 du 13 septembre 1984 ; TA Caen 2102649 du 28 juillet 2023 ; QE 24559 du 28 avril 2022).

- Est-ce qu'un minimum vital doit être garanti à un agent lorsqu'une collectivité procède à la récupération de sommes indument perçues ?

Oui. Les quotités saisissables représentent des seuils de rémunération au-delà desquels le comptable ne peut opérer de saisie, dans le souci de garantir un minimum vital de rémunération à l'agent. Ces seuils s'appliquent également aux agents de droit public (articles L.212-1 et L.212-2 du code des procédures civiles d'exécution, article L.3252-3 du code du travail).

Si la somme retenue excède cette part saisissable, l'employeur est tenu de rembourser à l'agent la différence, sans application de taux d'intérêts, la somme litigieuse conservant son caractère indu (CAA Nantes 90NT00456 du 20 février 1992).

Les quotités saisissables sont établies par un barème en fonction du montant de la rémunération et du nombre de personnes à charge. Chaque seuil de rémunération est majoré d'une somme forfaitaire par personne à charge sur justification présentée par l'agent (article R.3252-3 du code du travail). Les montants sont revalorisés annuellement par décret (la revalorisation actuelle a été opérée par le décret n° 2023-1228 du 20 décembre 2023, articles R.3252-2 et R.3252-3 du code du travail).

- Est-ce qu'un fonctionnaire en période de préparation au reclassement (PPR) peut bénéficier d'un temps partiel thérapeutique (TPT) ?

Oui. Lorsqu'il est placé en PPR, le fonctionnaire demeure en position d'activité dans son cadre d'emplois d'origine (art. 2 et 2-1 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985). Dès lors, il peut bénéficier d'un temps partiel pour raison thérapeutique dans les conditions prévues aux articles 13-1 à 13-13 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987. En revanche, le bénéfice d'un TPT n'a pas pour effet de reporter la fin de la PPR à l'inverse des congés pour raison de santé.

- Un agent peut-il utiliser son compte personnel de formation (CPF) pour suivre une formation qui n'est ni diplômante ni certifiante ?

Oui. Le CPF permet à l'agent public d'accéder à toute action de formation, hors celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées, ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre de son projet d'évolution professionnelle (Circulaire NOR RDFF1713973C du 10 mai 2017). Ainsi, la formation ne doit pas nécessairement être diplômante ou certifiante. En effet, toute action de formation proposée par un employeur public ou un organisme de formation agréé est éligible au CPF, dès lors que son objet répond au projet d'évolution professionnelle de l'agent (Guide d'utilisation du CPF des agents publics de l'Etat / Edition 2020). Il peut notamment s'agir d'une action inscrite au plan de formation ou dans l'offre de formation d'un employeur public, y compris lorsqu'il s'agit d'un autre employeur que le sien