Février 2025

CDG 85
Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Vendée
Maison des Communes

Flash Statut n° 22

Focus

La revalorisation du métier de secrétaire de mairie

La loi visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie crée un nouveau nom, et instaure de nouveaux seuils, pour l'exercice du métier de secrétaire de mairie.
Ainsi, dans les communes de moins de 3 500 habitants, les agents territoriaux qui exercent les fonctions de secrétaire de mairie seront nommés « secrétaire général de mairie » (SGM).

De plus, les fonctions de secrétaire général de mairie seront désormais assurées :

- Pour les communes de moins de 2 000 habitants : par des agents de catégorie B,
- Pour les agents de communes de 2 000 habitants et plus : par des agents de catégorie A.

Ces dispositions entrent en vigueur au 1er janvier 2028.

Dans ces conditions, pour passer en catégorie B les actuelles SGM auront :

En plus du changement de catégorie hiérarchique, une formation au métier de secrétaire général de mairie, de même qu'une bonification d'ancienneté pour l'avancement d'échelon seront également mises en place.

Cette nouvelle réglementation implique donc, à compter du 1er janvier 2028, l'impossibilité de recruter une personne sans concours ou de catégorie C pour effectuer les missions de secrétaire général de mairie. Il est, en revanche, explicitement prévu par le texte qu'un contrat spécifique sur emploi permanent dans les communes de moins de 2000 habitants puisse être créé afin d'assurer les fonctions de SGM.

Actu RH

Modalités relatives au temps partiel de droit ou sur autorisation

Les dispositions nouvelles prévues par le décret du 30 décembre 2024 participent à l'attractivité de la fonction publique et visent à mettre en conformité le droit de la fonction publique avec la directive européenne relative à l'équilibre entre la vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants.

Ainsi, les conditions requises pour les agents publics qui souhaitent solliciter un temps partiel sont assouplies :
- Suppression de la condition d'ancienneté pour les agents contractuels,
- Ouverture du temps partiel aux agents à temps non complet (quotités précisées par décret)

Retraite : prise en compte des services de contractuels pour le départ au titre de la catégorie active

Pour tenir compte des parcours professionnels débutant fréquemment par la voie contractuelle, le projet de loi portant réforme des retraites de 2023 proposait déjà la prise en compte des services contractuels pour le départ au titre de la catégorie active. Retoquée par le Conseil Constitutionnel, cette mesure a finalement aboutit avec la parution du Décret n° 2024-1281 du 31 décembre 2024 relatif aux pensions des agents publics - Légifrance
Ainsi, à compter du 1er janvier 2025, les services accomplis en tant que contractuel dans un emploi de catégorie active au cours des 10 ans précédant la titularisation sont comptabilisés comme des services actifs pour l'acquisition du droit au départ anticipé.

Application LDG RH : les outils à votre disposition

Le Centre de Gestion met gratuitement à disposition des collectivités territoriales et des établissements publics une nouvelle application permettant la rédaction des Lignes Directrices de Gestion « Ressources Humaines ».
Outil innovant et très facile d'utilisation, il vous permettra d'élaborer ou mettre à jour vos LDG RH.
Vous retrouverez tous les supports concernant la connexion et l'utilisation de cette application à cette page : Les Lignes Directrices de Gestion (LDG)

Le service Instances du dialogue social se tient à votre disposition pour tout renseignement.

Prestation paie : nouvelles valeurs

Le service Paie vient d'actualiser la circulaire "prestation paie : nouvelles valeurs" pour l'année 2025.

Nouvel onglet "Événements" sur notre page d'accueil

Nous avons le plaisir de vous annoncer l'ajout d'un nouvel onglet "Événements" sur notre page d'accueil dans les accès directs !

Désormais, vous pourrez retrouver facilement toutes les informations sur nos webinaires, les rendez-vous CDG ainsi que les Échappées du CDG, pour ne rien manquer de nos prochains événements.
Un moyen pratique et rapide d'accéder à toutes nos actualités et de vous inscrire aux événements à venir !

Rendez-vous dès maintenant sur cette page pour explorer cette nouvelle fonctionnalité et rester informé des événements à venir.

RH ?

L'agent peut-il renouveler sa disponibilité pour convenances personnelles au bout de 5 ans ?

OUI mais sous condition.

A l'issue d'une première période maximale de 5 ans, tout renouvellement d'une disponibilité pour convenances personnelles ne sera possible qu'à la condition que l'intéressé ait accompli préalablement au moins 18 mois de services effectifs continus dans la fonction publique (après avoir été réintégré). A défaut, l'agent ne pourra pas bénéficier d'une seconde période de disponibilité pour convenances personnelles et sera radié des cadres.
Cette disposition est applicable aux disponibilités pour convenances personnelles accordées après le 28 mars 2019. Les premières disponibilités concernées par l'obligation de réintégration arrivant à échéance le 29 mars 2024, une mise en demeure de la collectivité employeur doit être envoyée aux agents concernés 3 mois avant l'issue des 5 années de disponibilité. Si l'agent ne se manifeste pas, il peut être radié des cadres et perdre la qualité de fonctionnaire.

Attention : à défaut de mise en demeure, l'agent qui ne s'est pas manifesté reste en disponibilité.

Un organigramme doit-il faire l'objet d'une délibération du conseil municipal ?

Le conseil municipal peut intervenir dans toutes les matières qui présentent un intérêt public local à condition de ne pas empiéter sur les compétences attribuées par la loi à l'Etat ou autre CT (CE, 29 juin 2001, Commune de Mons-en-Bareuil, n°193716).

Il en découle qu'il revient au conseil municipal la compétence d'organiser les services communaux (création, modification ou encore suppression d'emploi).
Pour autant, concernant l'organigramme, aucun fondement légal, règlementaire ou jurisprudentiel oblige à délibération du conseil municipal. Le principe de libre administration des collectivités territoriales consacré à l'article 72 de la Constitution s'applique. Certaines collectivités vont considérer que l'organigramme relève de la clause générale de compétences et vont le soumettre à délibération du conseil municipal et d'autres ne vont soumettre uniquement le tableau des effectifs.

Avancements d'échelon et de grade, quand doivent-ils être pris ?

Chaque année, au mois de décembre, le service Conseil statutaire du Centre de gestion met à disposition tous les arrêtés d'avancement d'échelon de vos agents pour l'année à venir.
Certaines collectivités ont pour usage de télécharger et de faire signer tous les arrêtés d'avancement d'échelon de l'année dès le mois de janvier. Cette pratique doit être abandonnée car elle est source d'erreur pour le suivi futur de la carrière des agents.

En effet, dans les cas d'un reclassement, d'un avancement de grade… intervenant dans l'année, les arrêtés d'avancement d'échelon pris en amont deviendront caducs. De même, dans les cas d'une disponibilité, d'un congé parental… intervenant dans l'année, les arrêtés d'avancement d'échelon pris en amont seront à retirer pour ne pas prendre effet pendant ces périodes d'inactivité. La situation des agents devra ainsi être régularisée avec un risque d'incompréhension pour les personnes concernées.
Les collectivités et établissements sont, par conséquent, invités à procéder au suivi des carrières des agents mensuellement ou trimestriellement.

Il en va de même pour les arrêtés d'avancement de grade.
La procédure de nomination prévoit de prendre un arrêté fixant le tableau annuel d'avancement de grade, à transmettre signé au Service Instances du dialogue social via le logiciel AGIRHE aux fins de publicité avant le 26 de chaque mois, celui-ci devant être affiché dans la collectivité.

Pour chaque collectivité et chaque grade, il ne peut être dressé qu'un seul tableau par année civile. L'avancement de grade a lieu après inscription sur ce tableau annuel d'avancement établit par l'autorité territoriale et par ordre de priorité :

- Soit au choix (= ancienneté), par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents,
- Soit après une sélection par voie d'examen professionnel. L'agent doit remettre l'attestation de réussite à l'examen professionnel.

La publicité de ce tableau est ensuite assurée par le Centre de Gestion, le 27 de chaque mois. Après cette publication, les arrêtés individuels d'avancement de grade sont téléchargeables sur le logiciel AGIRHE avec possibilité d'effet rétroactif à la date de la délibération créant le poste.
Il n'est plus nécessaire de réaliser de déclaration de vacance d'emploi dans le cadre d'un avancement de grade.
Pour aller plus loin, vous trouverez ICI le diaporama sur la procédure d'avancement de grade sur le logiciel AGIRHE.
Nous vous invitons à bien nous transmettre tous les arrêtés signés via Pléiade.

Agents recenseurs : comment sont-ils recrutés et rémunérés ?

Le recrutement des agents recenseurs
Les agents recenseurs peuvent, au choix de la commune, être recrutés temporairement pour les besoins de l'enquête de recensement ou être désignés parmi les agents de la commune. Ne peuvent cependant pas être agent recenseur : les personnes en congé parental, les personnes en disponibilité pour élever un enfant ou les élus de la commune.

Procédure de recrutement
Les agents contractuels sont en principe recrutés uniquement par contrat de travail. Une exception s'applique aux agents recenseurs qui doivent être désignés par arrêté municipal.
Pour leur recrutement, il sera donc nécessaire :

- De prendre un arrêté
- En complément, d'établir un contrat de travail au motif de l'accroissement temporaire d'activités entre la commune (ou l'EPCI) et l'agent recenseur dès lors qu'il n'est pas fonctionnaire ni déjà contractuel de la collectivité.

NB : si l'agent recenseur est un demandeur d'emploi, il pourra cumuler le bénéfice du revenu de remplacement avec l'activité rémunérée d'agent recenseur, dans la limite de son salaire journalier de référence.

La rémunération des agents recenseurs est déterminée par la commune (ou l'EPCI) et est fixée par délibération. La délibération doit également prévoir les modalités de remboursement des frais de déplacement des agents recenseurs.

La rémunération brute des agents extérieurs à la collectivité peut être définie :

- Sur la base d'un indice de la Fonction publique territoriale,

ou

- En fonction du nombre de questionnaires.

Quel que soit le choix du mode de rémunération, celle-ci ne peut être inférieure au SMIC horaire.

Si l'agent recenseur est un agent de la commune ou de l'EPCI, il peut :

- Être déchargé d'une partie de ses fonctions et garder sa rémunération habituelle,
- Bénéficier d'un repos compensateur en contrepartie du temps passé au recensement,
- Bénéficier du paiement d'heures supplémentaires/complémentaires.

JURISPRUDENCE : l'enquête administrative est distincte de la procédure disciplinaire

Le juge rappelle ici que la mission de l'auteur du rapport d'enquête ne constitue pas une phase de la procédure disciplinaire qui pourrait en affecter la régularité et entacher la sanction d'illégalité. En effet, le rapport d'enquête n'est qu'une pièce du dossier au vu duquel le conseil de discipline l'employeur se prononcent.
De ce fait, un agent ne peut contester une enquête administrative parce qu'il n'a pas été convoqué en « bonne et due forme », ni assisté par un conseil.

Pour consulter **l'intégralité des publications** relatives à la carrière des agents, RDV sur notre site internet rubrique : Actus RH et statutaires !

Les replays des derniers Webinaires sont en ligne. Vous pouvez les retrouver sur la page dédiée du site internet : https://www.maisondescommunes85.fr/carriere-statut/webinaires-carriere-paie/webinaires-service-gestion-carrieres ou webinaires-service-paie

Besoin de nous contacter ? *conseil.statutaire@cdg85.fr* *instances.dialogue.social@cdg85.fr* *instances.medicales@cdg85.fr* *paie@cdg85.fr*